



Fremsat den 9. marts 2021 af Sikandar Siddique (UFG), Uffe Elbæk (UFG) og Susanne Zimmer (UFG)

Forslag til folketingsbeslutning

om at fjerne lønefterslæbet for kvindedominerede fag i den offentlige sektor

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af 2021 sammen med arbejdsmarkedets parter at tage initiativ til at aftale en langsigtet plan for, hvordan lønforskellen mellem mands- og kvindedominerede fag i den offentlige sektor kan udlignes.

Bemærkninger til forslaget

Tjenestemandreformens fra 1969 medførte et lønhierarki for offentligt ansatte, som er med til at fastholde de typisk kvindedominerede fag lavest i lønhierarkiet. Uddannelses- og lønniveau følges nemlig ikke ad for traditionelt kvindedominerede fag. Eksempelvis er pædagoger, sygeplejersker og jordemødres uddannelser blevet længere, uden at lønniveauet er fulgt med. Omvendt er der en større sammenhæng mellem uddannelses- og lønniveau, når det kommer til typisk mandsdominerede job som eksempelvis læger, gymnasielærere og lokomotivførere. I dag er det sådan, at hver gang en mand tjener 100 kr., tjener en kvinde 87 kr. Otte ud af ti ansatte i regioner og kommuner er kvinder (»Ligeløn. Lige nu.«, www.sundhedskartellet.dk, 2019). Det betyder, at der er en relativt stor gennemsnitlig forskel på mænds og kvinders løn i dag, hvilket udgør et strukturelt ligelønsproblem.

En undersøgelse fra VIVE fra 2019 viser tydeligt den store lønmæssige forskel mellem traditionelle kvindedefag og mandefag (»Er kvindedefag stadig lavtlønsfag? – En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner«, VIVE, 2019). Hvis lønnen er 30.000 kr. i et fag, hvor tre ud af fire er mænd, vil lønnen kun være 24.150 kr. i et fag, hvor tre ud af fire er kvinder. Det gælder også, når fagene kræver lige lange uddannelser (»50 års ulighed skal fejles af bordet: Brug for ligelønspulje«, www.dsr.dk, den 21. november 2019). En anden undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder viser, at lønhierarkiet for offentligt ansatte ikke har forandret sig synderligt siden tjenestemandreformen fra 1969 (»Kvindedefag i historisk skruetvinge – En analyse af Tjenestemandreformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger fra 1969 til 2019«, Institut for Menneskerettigheder, 2020). Traditionelle kvindedefag ligger stort set lige så lavt lønmæssigt i dag som i 1969, og nogle kvindedefag er endda rykket længere ned i lønhierarkiet, selv om uddannelserne til disse fag er blevet længere. Det svækker efter forslagsstillernes opfattelse ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Der er i dag mangel på arbejdskraft inden for særlig de kvindedominerede fag som social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Det viser en undersøgelse, som VIVE har lavet for KL og FOA (»Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i kommunerne – En analyse af udviklingen i uddannelserne, opgaverne og rammerne samt medarbejdernes perspektiv på området«, VIVE, 2021). Blandt andre Dansk Sygeplejeråd og Jordemoderforeningen forudsiger, at der fremover kommer til at ske en endnu større flugt fra sygeplejerske- og jordemoderfaget, og dermed vil der være en alvorlig mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for disse områder (»Seks ud af ti sygeplejersker overvejer at skifte job«, www.dsr.dk, den 10. december 2020, og »Jordemødre: Flugten fra fødeafdelingerne er ikke kun et hovedstadsfænomen«, Altinget, den 28. januar 2021). Med dette in mente er det efter forslagsstillernes

opfattelse et endnu større incitament for hurtigst muligt at sikre ligelønnen og dermed også vise den respekt, som de typiske kvindedominerede fag fortjener.

Tjenestemandreformen fra 1969 er fra en tid, hvor gifte kvinder ikke havde deres egen selvangivelse, men stod noteret som »hustru« på deres ægtefælles selvangivelse (»Hallo, 1960'erne har ringet. For at fortælle, at lønnen i 'kvindefagene' er ringere i dag«, Zetland, den 10. februar 2021). Indholdet i tjenestemandreformen var i hovedtræk en videreførelse af lønhierarkiet for tjenestemandsfunktioner fra 1919, hvilket afspejler det danske syn på kvinder og deres rolle i samfundet, 4 år efter at kvinder fik stemmeret. Hensigten med reformen var, at den skulle være dynamisk og evalueres løbende, hvilket den imidlertid aldrig er blevet. Ligelønsloven fra 1976 understreger, at mænd og kvinder skal have lige løn for lige arbejde, hvilket lønhierarkiet fastsat i reformen fra 1969 strukturelt set umuliggør.

Forslagsstillerne vil have virkelig ligestilling på arbejdsmarkedet og en lovgivning, der følger med tiden. I en artikel har Ligelønsalliancen, som består af fagforeningerne FOA, BUPL, Socialpædagogerne og Sundhedskartellet (en sammenslutning af otte faglige organisationer inden for det sundhedsfaglige område: Dansk Sygeplejeråd, Danske Tandplejere, Danske Bioanalytikere, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Farmakonomforeningen, Radiograf Rådet, Kost og Ernæringsforbundet og Danske Fodterapeuter) skrevet følgende om problematikken: »Det er utænkeligt, at politikerne på Christiansborg i dag ville indføre en lønskala for offentligt ansatte, der udelukkende baserer sig på køn – uden skelen til kompetencer, uddannelsesniveau og ansvar. Alligevel er det den model, man stadig aflønner offentligt ansatte efter. Det på trods af, at vi er enige om, at en grundværdi i vores samfund er, at der skal herske ligestilling. At mænd og kvinder er lige. At vi skal have samme muligheder. At vi er lige meget værd.« (»Drop romantikken – og betal mere i løn«, www.jyllands-posten.dk, den 3. december 2019).

Forslagsstillerne ønsker selvsagt ikke at pille ved den danske model for overenskomstforhandlinger. Til gengæld mener forslagsstillerne, at politikerne på Christiansborg må udvise politisk vilje for at rette op på den skævhed, der fra politisk hold blev besluttet for mere end 50 år siden, og som i dag fungerer som en indbygget fejl i overenskomstforhandlingerne og strukturelt skævvrider lønniveauet mellem traditionelle kvinde- og mandsdominerede fag.

Forslagsstillerne pålægger derfor regeringen inden udgangen af 2021 sammen med arbejdsmarkedets parter at tage initiativ til at aftale en langsigtet plan for, hvordan lønhierarkiet i den offentlige sektor – fastsat med Tjenestemandreformen i 1969 – kan ændres, og dermed, hvordan lønforskellen mellem mands- og kvindedominerede fag kan udlignes.

Skriftlig fremsættelse

Sikandar Siddique (UFG):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om at fjerne løneftersløbet for kvindedominerede fag i den offentlige sektor.

(Beslutningsforslag nr. B 243)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.