

Den lille forskel er kæmpestor!

Efter næsten 100 års diskussion blev ligeløn i 1973 indført i overenskomsten mellem DA og LO. Daværende formand for DA, Leif Hartwell, sagde i den forbindelse, at: "Vi vil være med til at gennemføre ligeløn for lige arbejde, men ikke ligeløn for mænd og kvinder..." I dag kommer Lønkommissionen med deres rapport, og den viser desværre, at Leif Hartwells ord endnu gælder. Uanset uddannelsesniveau, er det stadig sådan, at hvis du uddanner dig til et mandefag, får du en højere løn, end hvis du uddanner dig til et kvindefag. Lønnen for et fag er mindre, jo flere kvinder, der er ansat. Og omvendt: Jo flere mænd, der er i et fag, jo højere løn gives der. Mænd tjener over 20 procent mere end kvinder, selvom begge arbejder i det offentlige. Sådan er det i Danmark anno 2010.

Løngabet mellem mænd og kvinder, som har uddannet sig lige længe, er størst for de mellemlange videregående uddannelser - professionsuddannelserne. Kvindedominerede fag som pædagog, socialpædagog, sygeplejerske eller socialrådgiver får lønmæssigt mindst ud af deres uddannelse. For tusindvis af kvinder betaler uddannelse sig kun i viden, men ikke i penge. Det gælder både, når man sammenligner med mandedominerede fag af samme uddannelseslængde, og når man sammenligner med grupper med kortere eller længere uddannelse. Det gælder også, når man ser på den månedlige lønseddel, og når man ser på lønnen over et livsforløb.

Lønkommissionens rapport dokumenterer det, vi vidste i forvejen: Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt – kvinder og mænd arbejder i hver sin sektor, i hver sine brancher, med hver sit fag, og det er mændene, der scorer den lønmæssige gevinst af kønsopdelingen!.

Lønkommissionen kan derimod ikke forklare, hvorfor mandedominerede fag værdisættes højere end kvindedominerede fag.

Et ofte fremsat argument har været, at kvinderne selv må gøre noget ved sagen. For år tilbage, fik kvinderne at vide, at hvis de bare uddannede sig noget mere, så ville lønforskellen mellem kønnene forsvinde. Kvinder uddanner sig nu som aldrig før, der er bare ikke sket en dyt med lønnen. Uddannelsesgabets er lukket, men løngabet består.

Med Lønkommissionens rapport har vi for første gang en officiel sammenligning af mande- og kvindedominerede fagområder. Dykker vi lidt ned i forklaringerne på, hvorfor vi i Danmark ikke har lige løn for kvinder og mænd, springer flere forhold i øjnene. For det første favoriserer løndannelsens kriterier, som opfyldes af mænd. Der er således en systematisk ulige løn mellem grupper som fysioterapeuter, pædagoger, socialpædagoger og socialrådgivere på den ene side, og diplomingeniører, bygningskonstruktører osv. på den anden. De har sammenlignelige uddannelser, men får langt fra det samme i løn. F.eks. er der en lønforskel på 70 kroner i timen imellem den mandlige diplomingeniør, som behandler kommunale sager om teknik og byggeri, og den kvindelige socialrådgiver, som behandler kommunale sager om mennesker.

Det svarer til en forskel på knap 135.000 kroner om året. Eller 11.225 kroner om måneden, hvilket gør en kæmpe forskel, når man f.eks. skal ud og købe en bolig.

For det andet er det danske arbejdsmarked stærkt kønsopdelt. Man kan groft sagt sige, at kvinder er ansat i den lavtlønnede offentlige sektor, mens mændene er ansat i den højere lønnede private sektor. Det moderne ligelønsproblem er ikke primært et spørgsmål om individuelle forskelle mellem mænd og kvinder, men skyldes prisfastsættelsen af det arbejde, der udføres i de kvindedominerede fag. Det er således et strukturelt problem, som den enkelte kvinde eller mand ikke selv kan løse.

Konklusionerne i Lønkommissionens rapport viser entydigt, at vi som samfund systematisk favoriserer arbejde og uddannelse med søm, skruer og byggeplaner frem for sundhed, omsorg og socialfaglige indsatser. Begge arbejdsområder anses vel for vigtige, men den økonomiske kvittering for interessen er altså størst for mænd, nøjagtig som den var i slutningen af 1800-tallet. Man kan passende sætte spørgsmålstegn ved, om løndannelsen er et udtryk for, at byggeri, materiel og teknik værdisættes højere end mennesker, eller om det er et udtryk for, at mænd værdisættes højere end kvinder? Uanset hvad er det på tide at få sat en stopper for den diskrimination, der sker af de værdier, som kvinder skaber på arbejdsmarkedet.

Hvorfor så ikke bruge ligelønsloven? Fordi den desværre er helt uanvendelig til at løse problemet med uligeløn som følge af det kønsopdelte arbejdsmarked. På den ene side siger loven, at arbejde med samme værdi skal give samme løn. På den anden side er der i loven ingen rettesnor for, hvornår noget har samme værdi. Er håndværkerarbejde eksempelvis af større, mindre eller samme værdi som pædagogarbejde? Loven har alene fokus på individer ansat hos den samme arbejdsgiver, og kan ikke bruges til at sammenligne løn på tværs af faggrupper, hvilket er nødvendigt.

Desværre er vi ikke blevet meget klogere på, hvad der ligger i udtrykket, at "arbejdet er af samme værdi". Medlemmerne af Lønkommissionen har ikke kunnet blive enige om at udvikle en metode, som gør det muligt at foretage sammenligninger af grupper, der udfører forskelligt arbejde for samme arbejdsgiver, og som er hhv. kvinde- og mandedominerede. De kunne heller ikke blive enige om at benytte metoder, der allerede anvendes i dag i andre lande. Her kunne Lønkommissionen ellers med fordel have skævet til vores svenske naboer, som faktisk har udviklet et jobvurderingssystem, hvor de krav, arbejdet stiller, kan vurderes på en systematisk og kønsneutral måde. Ærgerligt, ærgerligt.

Det kønsopdelte arbejdsmarked kan ikke retfærdiggøre, at kvinders arbejde værdisættes lavere end mænds eller at uddannelse indenfor social- og sundhedsområdet er mindre værd end uddannelse indenfor teknik. Den offentlige sektor har en central rolle i udviklingen af samfundet, herunder at skabe gode og effektive rammer for udviklingen i den private sektor. At tage ansvar for en løsning af ligelønsproblemet er således med til at sikre, at de velfærdsydelser, som den offentlige sektor leverer til danskerne, er af høj kvalitet.

Problemet med ulige løn kan ikke løses med ét trylleslag. Der skal arbejdes både på den korte og den lange bane, og både arbejdsgivere og lønmodtagere skal tage ansvar. Det er en fælles opgave at sikre, at køn ikke er en faktor i forhold til løn, og at det kan betale sig at tage en uddannelse.

Politikerne i folketinget har også et ansvar for at løse det konstaterede ligelønsproblem og dermed sikre en velfungerende offentlig sektor. Det kan gøres ved at sikre de offentlige arbejdsgivere et ordentligt økonomisk råderum til at udjævne lønforskellene. F.eks. via økonomiaftalerne, der forhandles på plads her i juni. Ligelønsproblemet har et omfang, der ikke kan løses ved en omfordeling mellem offentlige grupper, og næppe heller løses på én gang. Ekstra midler over en årrække er nødvendige for en genopretning af de køns- og uddannelsesmæssige ubalancer.

Det er imidlertid ikke nok at fokusere på overenskomsterne. Vi skal også have udviklet metoder til systematisk og kønsneutral bedømmelse af arbejde af samme værdi. Metoderne skal bruges til at danne grundlag for den lønfastsættelse, der sker i overenskomstforhandlingerne, men som også anvendes i den lokale løndannelse ude på arbejdspladserne. Hvis dette skal lade sig gøre, skal der via lovgivningen være en pligt til at arbejde med sammenligninger af løn på tværs af grupper.

Lønkommissionens rapport skal bruges til andet end at samle støv på boghylderne. Den kan passende bruges som afsæt for økonomiske og lovgivningsmæssige tiltag, der kan lukke munden på løngabet. Vi foreslår et langsigtet mål om, at Danmark 2020 er et land, hvor det at uddanne sig til at arbejde med mennesker har lige så stor værdi som det at uddanne sig til at arbejde med teknik.

Lad 2020 blive året, hvor Leif Hartwells ord er gjort til skamme. Alt andet vil være decideret flovt.