



Tale ved Kvinderådets repræsentantskabsmøde den 25. september 2008

Tema; Ligeløn til kvinder og mænd – hvordan kommer vi videre?
Lizette Risgaard, LO's næstformand giver et bud på baggrund af forårets fokus

Mandeløn til kvindefag

Tak for indbydelsen til at være en del af jeres repræsentantskabsmøde, og tak fordi I har valgt at gi' den lige løn en så central placering i dag.

Mandeløn til kvindefag er det, der tydeligst står tilbage efter konflikten på det offentlige område i foråret. Det var en konflikt, der havde eet centralt omdrejningspunkt, og det var gabet mellem kvinders og mænds løn. Dygtigt styret af bl.a. FOA, der sammen med andre også siden har formået at holde fokus på netop ligelønsproblematikken.

Og med god grund. Når 100.000vis af kvinder bliver væk fra arbejdet og går på gaden forenet om en sag, så sidder man det ikke overhørigt. Det er en sjælden stærk faglig markering i vore dage.

Derfor sidder regeringen også i en kattepine; de har lovet alle disse kvinder – og alle andre kvinder – og mænd, at der nok skulle blive gjort noget ved løngabet – og samtidig frygter den for en kommission med fokus på ligeløn; for det ku' jo være at der kom noget ud af sådan én, som man blev nødt til at forholde sig til!

Lønkommissionen vender jeg tilbage til!

Mandeløn til kvindefag er et slogan, der for mig at se har to meget tunge budskaber:

- Det første er, at kvinders og mænds arbejde værdisættes forskelligt – og grunden til at det kan lade sig gøre i et af ligestillingens store hjemlande er, at kvinder og mænd har hvert deres arbejdsmarked – og hver deres fag.
- Det andet er det historiske efterslæb, som kvinders løn helt utidssvarende lider under.
- Og lad mig kort starte med det sidste.

Fortid

Med kvinders massive indtog på arbejdsmarkedet for 40 år siden blev det materielle underlag for den moderne danske velfærdsmodel skabt. Det var med andre ord kvinders økonomiske ligestilling, der skabte det velfærdssamfund, vi værner om med næb og klør – og som vi er misundt for i den ganske verden.

Sådan taler vi om det; men kvinder har jo alle dage leveret deres. Dels har arbejderklassens kvinder altid været at finde på arbejdsmarkedet siden den tidlige industrialise-

ring, dels har alle kvinder alle dage bidraget med det store ikke-lønnede arbejde, der traditionelt har hørt den enkelte families husholdning til – herunder omsorg for børn, syge og gamle.

Opgaver der nu varetages af det offentlige arbejdsmarked som helt centrale ydelser – og stadigvæk af kvinder. Sådan malet med en bred pensel.

Og der sker altså noget med løn når opgaver, der til alle tider har været varetaget omkostningsfrit – af kvinder i hjemmet – flyttes ud i den offentlige sfære og skal værdisættes og aflønnes. Det er bl.a. det, vi i dag kan aflæse som et løngab på 15-20 %.

Fra nonnen eller diakonissen der tjente et kald fra Gud på vand og brød, som aldrig holdt ferie, og som passede de syge al deres vågne tid, til sygeplejersken, der er højt specialiseret. Fra husmoderafløseren under 2. verdenskrig til den moderne sosu-assistent, der ligeledes slås med et efterslæb af kaldsforestillingen.

Det ulønnede arbejde der blev til lønnet arbejde – i den lave ende af skalaen, forstås.

Den anden ting der følger med den danske velfærdsmodel, hvor ikke mindst omsorg varetages af en stor offentlig sektor, er et ekstremt kønsopdelt arbejdsmarked. Eet af verdens mest kønsopdelte arbejdsmarkeder, faktisk.

Kvinder tager sig af mennesker i den offentlige sektor, mænd af maskiner i den private!

Og det er de to forhold, der er de helt store udfordringer for ligestillingen i Danmark; den lave værdisætning af visse job, uagtet hvor mange forklaringer der er på det – og det faktum, at kvinder er stort set alene om at bestride dem.

Nutid

Men nu sker der faktisk noget! For første gang i mange, mange år kan vi iagttage et momentum på ligelønsområdet. Man kan næsten sige, at ligestillingen og ligelønnen, med konflikten i foråret, har fået et folkeligt gennembrud.

Danskerne har i høj grad tilkendegivet, at de anser de store kvindeområder i den offentlige sektor som endog meget nyttige og nødvendige. Generelt synes folk, at disse job er lønnet for lavt og har for lav prestige.

Vi kender en stor del af løngabet; vi kan forklare stadig større dele af det. Det er absolut ikke det samme som at det er i orden, men det gør vores handlemuligheder mere kvalificerede og mere målrettede.

Der er to ting vi ved om løngabet – og som det er en gåde for os, at der ikke er politisk flertal for at sætte ind overfor, fordi det er så forholdsvis enkelt:

- For det første skal vi ha flere **fædre** til at holde mere **barsel**. Vi løfter alt hvad vi kan i overenskomsterne i forhold til at udvide de økonomiske muligheder for, at fædre tager en større del af barslen. Men en decideret udvidet rettighed til de unge fædre, ud over de 2 uger de er sikret i loven, skal der decideret lovændring til. Norske og svenske undersøgelser bekræfter, at det er fars selvstændige rettigheder, sammenholdt med en fornuftig økonomisk kompensation der får adfærdsmønstret til at bevæge sig.

- For det andet kan vi ikke stille meget op med den fortyndede udgave af Lov om **gennemsigtige lønoplysninger**, som regeringen har spist os af med. At forvente at en statistik som den, virksomheder nu kan rekvirere fra Danmarks Statistik, skal bidrage til at lukke løngab for alvor, er helt useriøst. Det er spild af gode folks dyrebare tid – og det ville kræve så uendelig lidt at bidrage med tal der indeholder langt flere kalorier. På den gode måde – altså!

Det behøver vi ikke en kommission til. Det kan politikerne bare levere ved kasse 1, så skal de se løjer.

Faktisk mener jeg, der er tale om politisk uvilje mod at lukke løngabet. Ikke bare viser den manglende fædrebarsel – og den utilstrækkelige statistik - at regeringen ikke vier ligelønnen mellem kvinder og mænd megen opmærksomhed.

Det bakkes op af regeringens manglende vilje til at nedsætte en ligelønskommission.

Statsministeren kunstgreb med at skyde skylden på fagbevægelsen for manglende intern enighed taler for sig selv. Viljen til at springe over hvor gærdet er så absolut lavest og skyde ansvaret som minister og som regering fra sig, er efter min mening helt uklædeligt.

Min konklusion er, at regeringen ikke **vil** lige løn i nævneværdig grad. Regeringens ambition om ligestilling mellem kvinder og mænd hedder minus 15 %. Vi har ikke ligestilling i dette land, før vi har reel ligeløn mellem kvinder og mænd. Der er meget andet ligestillingspolitisk der halter – men langt det meste er helt tæt knyttet til de negative 15 %, vi aflæser som løngabet.

Sigende at lade et sjældent momentum glide fra sig. Sigende at lade sig nøje med mindre.

Fremtid

Og det bringer mig videre til det, der er mit egentlige opdrag her i dag; hvordan kommer vi videre? Herfra hvor vi står!

Ja, vi havde jo selv sagt håbet på, at en ligelønskommission kunne have bragt ligelønsarbejdet ind i et nyt årtusinde for alvor. Der er ingen tvivl om, at vi skal til at gøre noget nyt og noget andet, end det vi har gjort i mange år.

Det er nemlig som om, at forklaringsfaktorerne på løngabet flytter sig over tid!

Som I ved, har to af de centrale forklaringer på løngabet været kvinders lavere **uddannelsesniveau** og kvinders lavere **anciennitet** på arbejdsmarkedet. Så vi har jo været i god tro, når vi har ment at tiden i sig selv ville bidrage til at lukke dele af løngabet. At kvinders stadig stigende uddannelsesniveau og kvinders stadig højere anciennitet i sig selv ville nærme kvinders og mænds løn til hinanden.

Vi er nu i en situation hvor kvinders og mænds tilknytning til arbejdsmarkedet ligner hinanden mere og mere - og vi er i en situation hvor kvinder som gruppe faktisk er bedre uddannet end mænd som gruppe.

Og lige meget har det hjulpet; løngabet ligner sig selv som vi har kendt det i mange år; en ny lønstatistik fra EFS (Europæisk Faglig Sammenslutning) har endda for nyligt vist at løngabet i Danmark oven i købet har åbnet sig en smule.

Så hvad gør vi? Og med **vi** mener jeg alle aktører over en bred kant, fagbevægelse og kvindebevægelse, arbejdsgivere og politikere, - og lønmodtagere og ledere på den enkelte arbejdsplads!

To klare bud er jeg kommet med; nemlig en ordentlig **kønsopdelt lønstatistik**, der på virksomhedsniveauet kan udlægge teksten for ledelse og for medarbejdere, så den er til at forstå, og så den er til at gå til. Og mere **barsel til fædre**. Vi går i LO ind for at mor og far får tre måneder hver – og resten til deling mellem sig, som det nu passer den enkelte familie.

Men herudover er det kønsopdelte arbejdsmarked – og det forudgående kønsopdelte uddannelsesvalg – DEN store udfordring. Ikke kun for ligelønnen, men for fremtidens arbejdsmarked – og for fremtidens velfærd.

Det kønsopdelte arbejdsmarked kan vi ikke løse i overenskomsterne. Det skal blødes op i uddannelsessystemet, og det skal blødes op på den enkelte arbejdsplads.

Blandt de materialer jeg har taget med til dem af jer der måtte være interesserede, er bl.a. et magasin om **det kønsopdelte arbejdsmarked**, som vi har kaldt MK. Det er eet af LO's initiativer på området, hvor vi ser os selv som en drivende kraft, der bl.a. skal bidrage med at sprede viden, erfaring og gode ideer til, hvorledes man kan gribe den **forandringsproces** an.

For det er jo det vi står overfor.

Ligesom der intet er, der tyder på at løngabet sådan lige lukker sig af sig selv, som vi kender det fra andre slags gab, så er der heller ikke tegn i sol og måne til at arbejds- og uddannelsesmarkedet mingler på køn. Af sig selv. Slet ikke.

Når der endelig sker noget, så er det fordi at **hale fag skifter køn**, således som vi kan iagttage det f.eks. indenfor dyrlægefaget og jura. Eller kontoristen og mejeristen, for at blive i LO's verden.

Vi ved at unge kvinder er mere mobile end unge mænd, når det handler om at springe ud i det andet køns fag! Men det er ikke et voldsomt spring – og det er ikke mange der tager det.

Her på det moderne arbejdsmarked kan vi se at **malerfaget** er det eneste håndværker fag hvor 80'ers strategien om 'kvinder i mandefag' er lykkedes. Og det ikke bare som et forbigående modelune. Faktisk er 1/3 af Malerforbundets medlemmer kvinder – og stort set 1/2 af eleverne! Vi står altså her med et kønsblandet fag og noget så sjældent som en ligestillingspolitisk vision, der er blevet virkelighed.

Og det vil vi fra LO's side gerne se nærmere på, for jeg er sikker på, at vi kan lære noget af det. Der er formentlig nogle særlige trends ved malerfaget, som ikke lige kan sammenholdes og overføres på tømrerfaget eller sosu-faget, men lur mig om vi ikke kan blive klogere og bedre i forhold til at få folk til at uddanne sig og arbejde i det andet køns fag.

Vi ser heldigvis også positive tegn inden for sosu-området. Her dukker der langsomt flere mænd op – og der bliver gjort en stor indsats flere steder, netop for at rekruttere mænd.

Men generelt må jeg sige, at det ikke er nogen overbevisende og systematisk indsats, vi ser fra ministerierne, blandt vejledere og på erhvervsskoler for at få blandet kønnene på uddannelserne. Jeg vil vove det ene øje og sige, at det er en minimal og sporadisk indsats, der sker.

Og faktisk mener jeg, at man kan få meget til at ske, blot med lidt.

En tværministeriel arbejdsgruppe udgav i 2006 **redegørelsen** ”Kvindens og mænds uddannelse og job”, som minutiøst gennemgår, hvad hvilke instanser skal bidrage med i forhold til at bløde op på uddannelses- og arbejdsmarkedet. Den er både grundig og substantiel.

Men jeg tror de har glemt at sætte frimærker på – eller undladt at putte noget i kuverterne, da den skulle sendes ud. Den redegørelse lever et meget stille og meget hemmeligt liv.

Vi har i LO sat fuld skrue på den del af indsatsen, vi kan løfte – og det arbejde fortsætter som et særligt prioriteret indsatsområde frem til næste LO-kongres i 2011.

Arbejdsmarkedet er som bekendt kønsopdelt på flere leder; når jeg taler om uddannelsesniveaue, så er det den horisontale kønsopdeling, det handler om. Men også den vertikale kønsopdeling er væsentlig interessant; nemlig det fænomen, at mænd er **ledere** – og kvinder ikke er det.

Her virker det som om, der er en forandring undervejs. I Ledernes Hovedorganisation oplever de fremgang i antallet af kvindelige ledere. Nye medlemstal viser, at fire ud af ti nye ledere er kvinder. Blandt de nye medlemmer af Ledernes Hovedorganisation i 1. kvartal 2008 er 39 procent kvinder.

Den norske ligelønsrapport peger på, at det er netop er i den vertikale kønsopdeling af arbejdsmarkedet, at en væsentlig del af løngabet 'putter sig'.

Den sidste slags kønsopdeling er den glidende kønsopdeling. Det faktum at kvinder og mænd med samme uddannelse, med samme job og på samme arbejdsplads over tid kommer til at lave noget forskelligt – og hvor det, mænd gør, har det med at gi' mere prestige, end det kvinder ender med at gøre. Der er altså bare mere prestige og højere løn i at få folk ind i butikken ude fra gaden, end der er i at holde orden i baglokalet!

Det sker på rigtig mange arbejdspladser, umærkeligt og egentlig ikke som et resultat af et aktivt valg. ”Det blivede bare sådan”, som børnene hos Astrid Lindgren plejer at sige!

Lige præcis den type kønsopdeling kan vi alle sammen handle i forhold til. Vi kan bare starte i morgen, der hvor vi selv arbejder. Den glidende kønsarbejdsdeling hører blandt de barrierer, man kan gøre noget ved på den enkelte arbejdsplads – og hører derfor hjemme i den enkle del af den forandringsproces jeg talte om tidligere.

Tror vi på ligelønnen?

Tror vi på ligelønnen som fagbevægelse og som kvindebevægelse? Også på en dårlig dag?

JA, selvfølgelig gør vi det – og selvfølgelig er det et kerneindsatsområde for LO. Og det er det også for 3F, for FOA og for HK, nogle af 'de hvide elefanter' som vi plejer at karakterisere de store tunge LO-forbund.

Fra buddhismen ved vi at netop de hvide elefanter er hellige, og som almindelige lægfolk ved vi, at de har det med at gungre. Og det er sådan, jeg ser det fortsatte arbejde med ligelønnen; det skal gungre og det er helligt!! Forstå mig ret.

Det er ingen hemmelighed, at vi jo havde håbet på en kommission, der havde sit klare fokus på den lige løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked, både det offentlige og det private. Jeg vil ikke sige, at jeg har mistet alt håb om at få en kommission, men sandsynligheden bliver mindre og mindre for hver dag regeringen ikke melder klart ud – i forhold til den tilbagemelding de fik for en uge siden fra både FTF og LO.

Det er klart, at det er både lettere og mere taknemmeligt at holde ligelønsgrøden i kog, hvis vi har en kommission der arbejder, end hvis vi ikke har.

Og vi slipper det ikke; det står endog meget højt oppe på LO's politiske dagsorden, højere end nogensinde tidligere.

Afslutning

Reel ligeløn kræver nytænkning og et mere ligestillet arbejdsmarked kræver en mindre kønsopdeling på alle niveauer. Det er det forandringsprojekt, jeg har talt om flere gange i aften.

Jeg tror, at en del af den nytænkning og udvikling af fremtidens velfærdssamfund, vi taler så meget om i disse år, kan løftes af en højere grad af ligestilling på arbejdsmarkedet – og en mindre grad kønsopdeling både horisontalt og vertikalt. Det er i hvert fald aldrig prøvet før – og som sådan i sig selv helt nyt.

Lur mig om det ikke virker!