

Spørgsmål og svar til 8. marts-kampagne

Tal

Hvordan har I regnet forskellen i løn ud?

Grundlaget for beregningen er Danmarks Statistiks lønstatistik (tabel LONS20). Statistikken omfatter alle lønmodtagere i både den offentlige og private sektor og viser gennemsnitslønnen for kvinder og for mænd. I 2017 var forskellen mellem mænd og kvinders løn knap 36 kr./t., og det udgør 13,1 pct. af mænds gennemsnitsløn 2017 på godt 272 kr./t.

Statistikken omfatter lønmodtagere generelt – fra bankdirektører til piccoliner - og gennemsnittene dækker dermed over store forskelle på den enkeltes løn, blandt andet pga. forskellig uddannelse, jobfunktion og sektorer.

Skyldes lønforskellen ikke at mange kvinder arbejder på deltid?

Nej. Forskellen er opgjort i timeløn. I gennemsnit er forskellen på mænd og kvinders løn 36 kr. i timen. Statistikkenes gennemsnitslønninger er opgjort med Danmarks Statistiks lønbegreb 'Standardberegnet timefortjeneste'. Beskæftigelsesgrad kan altså ikke forklare lønforskellen.

Flere kvinder vælger jobs i det offentlige, hvor der er bedre forhold fx faste arbejdstider, ferie, frokostpausen og løn under barsel – goder som mange privatansatte ikke har. Har I taget højde for det i lønregnestykket?

Nej, det har vi ikke. Tallene fra Danmarks Statistik indregner ikke disse forhold. Lønstatistikken siger noget om, hvad den enkelte får for hver time de arbejder.

Det er rigtigt, at ansatte i den offentlige sektor er sikret goder som løn under barsel og faste arbejdstider via overenskomster. Goder, som mange privatansatte vel at mærke også har, fx faste arbejdstider og frokostpause mv., ligesom alle privatansatte er sikret 5 ugers ferie i henhold til den danske ferielov.

Mener I at to mennesker med samme uddannelse og samme anciennitet får forskellig løn alt efter deres køn?

Nej, vi fokuserer på forskellen på lønnen i kvindedominerede fag og mandedominerede fag. Vi peger på urimeligheden i, at folk, der arbejder med mennesker og har et ligeså ansvarsfuldt job og en ligeså lang uddannelse bag sig, som folk der arbejder med fx byggeri, maskiner eller software, skal lønnes så forskelligt.

Hvordan når I frem til at der går 50 år før løngabet er udlignet?

Flere og flere kvinder tager lange uddannelser og indtager højtlønnede jobs. Det er en af årsagerne til, at løngabet mindskes en anelse år for år. Men udviklingen går langsomt. Hvis den fortsætter i det samme tempo som siden 2004, vil der gå omtrent 50 år før løngabet er væk.

Ligeløn definition

På min arbejdsplads får mænd og kvinder det samme i løn – hvorfor siger I, at kvinder tjener 13,1 procent mindre end mænd?

Løngabet på 13,1 pct. er den gennemsnitlige løn for mænd og kvinder uanset fag. Inden for vores fag får mænd og kvinder på samme overenskomst det samme i løn. Men på tværs af mandsdominerede og

kvindedominerede fag er der forskelle på 10, 20 og helt op mod 30 procent i lønnen, selv om der ligger lige lange uddannelser bag. På den måde er mænd ansat i kvindedominerede fag også ramt af uligeløn. Problemet er historisk og kulturelt betinget og skyldes. For 50 år siden blev kvindernes fag, omsorgsfagene, indsat på et meget lavere løntrin i forbindelse med Tjenestemandereformen, end de traditionelle mandefag. Primært fordi man dengang mente, at mænd var hovedforsørgeren og kvindernes løn blot var et supplement til familiens indkomst. Den lønforskel hersker stadig og rammer både mænd og kvinder, der vælger at arbejde i omsorgsfagene.

Vi har jo en ligelønslov – hvorfor er det så nødvendigt at kæmpe for ligeløn?

Ligelønsloven siger, at mænd og kvinder skal have lige løn for samme arbejde, men også at man skal have lige løn for arbejde af samme værdi. Det sidste mener vi ikke sker i dag. På grund af en snart 50 år gammel reform blev de kvindedominerede fag lønmæssigt indplaceret markant lavere end de mandedominerede. Derfor har vi stadig uligeløn. Det vil vi have lavet om på.

Hvordan og hvem skal vurdere om der er tale om ”arbejde der tillægges samme værdi”?

Det er arbejdsmarkedets parter, der i fællesskab skal vurdere om der er tale om ”arbejde der tillægges samme værdi”. Arbejdsmarkedets parter har dog brug for hjælp fra Folketinget fordi ligelønsloven ikke er til megen hjælp. Loven angiver nemlig IKKE, hvad der menes med ”arbejde der tillægges samme værdi”. Der er derfor brug for en lovændring. En lovændring skal sætte fokus på, hvad der forstås ved ”arbejde af samme værdi”. Den skal gøre det muligt for parterne at kunne foretage sammenligninger på tværs af fag og arbejdsområder.

Kan kvinder ikke bare vælge nogle brancher, der er bedre betalt?

Nej, er det korte svar. Vi mener, at man skal vælge fag efter interesser og kompetencer - ikke efter pengepungen. Det giver ingen mening, at det skal betale sig bedre at arbejde med maskiner end med mennesker. Der er udbredt enighed om, at omsorgsfagene er vigtige og værdifulde, og at samfundet i højere grad end nogensinde har brug for, at folk vælger omsorgsfagene til. Derfor er det ikke valget af fag, der er galt, men den ulige løn, den er gal med.

Jeg er selvstændig, og jeg tjener ikke i nærheden af jeres løn. Hvorfor skal jeg betale til, at I skal have mere end mig?

Som fagforbund kæmper vi for vores medlemmers rettigheder – lønmodtagerne. Vi kræver ikke, at offentligt ansatte skal være lønførende – og det er de så langt fra i omsorgsfagene. Vi kræver, at skævheden mellem kvindedominerede fag og mandedominerede fag udlignes.

Pulje til ligeløn

I efterspørger en pulje til at lukke løngabet – hvor stor skal sådan en pulje være i kroner?

Vi forestiller os ikke en pose penge, der lukker løngabet fra den ene dag til den anden. Vi foreslår, at politikerne bidrager til at lukke løngabet. Politikerne bør påtage sig et ansvar for at udligne en urimelig og utidssvarende forskel.

Hvem skal have penge fra en eventuel ligelønspulje? Hvilke faggrupper? Kun kvinder? Gælder det også privatansatte? Gælder det også andre faggrupper, som er lavt lønnet?

Vi mener, at lavtlønnede kvindedominerede fag på det offentlige arbejdsmarked skal have del i ligelønspuljen. Det er blandt andet socialpædagoger, pædagoger, sygeplejersker, social- og sundheds-personale m.fl.

Hvor skal pengene til at udligne løngabet komme fra?

Det er op til politikerne at vurdere.

Er det ikke urealistisk, at staten skulle sætte milliarder af skatte kroner af til at give kvinder højere løn?

Det må være muligt for politikerne at bidrage til at løse et problem, der er skabt af politikere før dem. En pulje nu og en plan for hvordan de fremtidige puljer skal bidrage.

Hvorfor skal statskassen finansiere lønforskellen – burde mændene ikke gå ned i løn i stedet, så det bliver retfærdigt?

Vi arbejder ikke for, at nogen skal gå ned i løn.

Hvad med fagbevægelsen?

Hvorfor skal Christiansborg blande sig – er det ikke et anliggende for arbejdsmarkedets parter at forhandle løn?

Fordi løngabet er for stort til at arbejdsmarkedets parter alene kan løse det. Hver gang, man øremærker en særlig pulje fra overenskomstforhandlingerne, går det fra den fælles lønramme. Og løngabet skal ikke udlignes ved, at de mandsdominerede fag på det offentlige område ikke skal lønreguleres. Derfor er det politikernes ansvar at gøre noget ved den ulige løn mellem kønnene, som stadig hersker i 2019.

Burde fagbevægelsen ikke selv fordele lønnen mere retfærdigt i solidaritet med kvinderne?

Vi arbejder også internt i fagbevægelsen på at rette op på uligelønnen og ved sidste overenskomstforhandling lykkedes at etablere en ligelønspulje. Men vi kan ikke løse lønforskellen ved ok-forhandlinger alene, dertil er forskellen for stor.

Filmen

Hvorfor har I valgt drag queens? Er det ikke at gøre grin med et alvorligt emne og vores vigtige professioner?

Ligeløn handler også i høj grad om køn. Kønsidentitet er langt mere flydende i dag og det sætter streg under, at det ikke giver mening at sætte jobfunktioner i kasser og aflønne dem efter, om det er kvinder eller mænd der udføre dem.

Hensigten er på ingen måde at gøre grin med hverken de to reportere i vores film eller med medlemmernes faglighed. Hensigten med filmen er at skabe opmærksomhed omkring vores sag, som er, at vi mener, at det er på tide at få lukket løngabet mellem mænd og kvinder. For køn bør ikke have betydning for løn. Derfor synes vi også, at det passer fint til vores budskab, at det er to mennesker, der stiller spørgsmålstegn ved den traditionelle forståelse af køn, som er stiller spørgsmålstegn ved de store lønforskelle kønnene imellem.

Er det ikke pinkwashing af fagbevægelsen at bruge LGBT til at fremme jeres sag?

Der er et fint sammenfald mellem kønskamp og ligelønscamp, så det ser vi ingen problemer i. Fagbevægelsen går ind for mangfoldighed og retten til at blive behandlet lige, uanset hvem man er.

Hvad har filmen kostet?

Det oplyser vi ikke.

Hvorfor går mine medlemskroner til sådan noget pjat?

Vi har valgt en humoristisk tilgang til at sætte fokus på et alvorligt emne. Ligeløn er en kernesag for vores fagforbund, så vi bruger ressourcer på at kæmpe for ligeløn i overensstemmelse med medlemmernes ønske.

Det er jo ikke os, I skal overbevise – hvorfor bruger I ikke ressourcerne på at overbevise politikerne, der har magten?

Vi arbejder for ligeløn på flere fronter, både via politisk interessevaretagelse, og via overenskomstsyste­met, events og kampagner. Jo flere danskere i den brede befolkning, som deler synspunktet om, at uligeløn er uretfærdigt, jo større pres lægges der på politikerne for at gøre noget ved problemet. Og så følger politikerne helt sikkert med på de sociale medier, også den 8. marts.

Hvem er Ligelønsalliancen?

Ligelønsalliancen består af fagforeningerne FOA, BUPL, Socialpædagogerne og Sundhedskartellet. Sundhedskartellet er en sammenslutning af 11 faglige organisationer indenfor det sundhedsfaglige område: Dansk Sygeplejeråd, Danske Tandplejere, Danske Bioanalytikere, Danske Fysioterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Ergoterapeutforeningen, Farmakonomforeningen, Radiograf Rådet, Jordemoderforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og Danske Fodterapeuter.