

København 04.03.2021



Kære Ligestillingsordfører/medlem af Ligestillingsudvalget,
Foreningen af Danske Sygeplejersker ønsker et opgør med tjenestemandereformen fra 1969. En forældet lovgivning, som diskriminerer sygeplejersker og andre kvindedominerede fag.

Foreningen af Danske Sygeplejersker ønsker en debat omkring løsningen på ovenstående.

På hjemmesiden www.danskesygeplejersker.dk vil du om kort tid kunne følge et *partivæddeløb*. Her illustreres indsatsen fra partierne som et væddeløb, hvor hestene flytter sig i takt med en aktiv stillingtagen til et opgør med en uligelønsskabene reform fra 1969. Herfra orienteres facebookgruppen "*sygeplejersker er mere værd*" som på nuværende tidspunkt tæller ca. 19.000 medlemmer. Et livligt debatforum hvor sygeplejersker debatterer løn- og arbejdsvilkår.

I samarbejde med pædagoger, jordemødre og socialrådgivere er et borgerforslag på vej, som opfordrer til en nødvendig reformering af tjenestemandereformen.

Sygeplejersker har en 14-20 % lavere grundløn sammenlignet med uddannelser af samme længde. Den europæiske kvalifikationsramme (EQF) placerer sygeplejersker på niveau 6 hvorimod en politibetjent, som er højere lønnet, ligger på niveau 5 grundet en kortere uddannelse.

Et politisk bestemt lønhierarki

I 1969 blev kvindedominerede fag placeret nederst i lønhierarkiet blandt offentligt ansatte. Årsagen hertil var, at kvinder ikke ansås som hovedforsørgere. Traditionelle kvindefag blev værdisat lavere end traditionelle mandefag allerede tilbage i den oprindelige lovgivning fra 1919, - vel at mærke fire år efter at kvinder fik stemmeret.

Skiftende regeringer og Folketing har ikke fundet anledning eller opbakning til at få tjenestemandereformen ændret. I 1969 blev sygeplejen som fag opfattet som et kald og lønnen indplaceret lavt, da man efter datidens normer ikke ønskede kvinder på arbejdsmarkedet. Tjenestemandereformen blev vedtaget af et Folketing, som siden har fastholdt, at lønforhandling sker med arbejdsgiverne, ikke ved politisk indgriben.

Det kan ikke udelukkes, at nogle sygeplejersker i 1969 så fag og funktion alene som et guddommeligt kald og betalingen som lommepege. Det kan nok heller ikke udelukkes, at der allerede dengang, var flere sygeplejersker som anså deres virke som et reelt arbejde med et stort ansvarsområde. I dag rimer sygeplejerskens virksomhedsområde under alle omstændigheder dårligt på bijob og lommepege. Ingen er uenige i, at kompleksiteten i sundhedsvæsenet stiger proportionelt med en højere levealder og multisyge patienter og borgere.

Du har nu som ligestillingsordfører/ medlem af Ligestillingsudvalget mulighed for at rette uret. At sætte et vigtigt og nødvendigt aftryk på historien, ved at vælge nutiden og fremtiden, frem for fortiden.

Institut for menneskerettigheder har netop udgivet en rapport hvor tjenestemandreformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger analyseres. Den konkluderer, *“at der er behov for en statslig evaluering af tjenestemandreformens konsekvenser og et fokus på at få rettet op på kvindefagernes lønefterslæb. Det skal bidrage til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked”*.

Manglen på sygeplejersker stiger

Det er tvingende nødvendigt se på diskriminerende aflønning af hele fag.

Sundhedsvæsenet mangler sygeplejersker og udhules med en fart, der kræver handling her og nu. Rekruttering og fastholdelse er en udfordring som kun vokser, og opgavernes kompleksitet stiger både i primær og sekundær sektor.

Der er brug for, at de der uddannes nu og i fremtiden, bliver i faget. Undersøgelser viser, at der vil mangle op mod 6000 sygeplejersker i Danmark om få år, og WHO melder om tilsvarende udfordringer verden over.

Forskere, eksperter og politikere har længe været bekendt med udfordringen og meget har været forsøgt, for at tiltrække og fastholde sygeplejersker.

Det er på tide, at anerkende lønnen som et vigtigt værktøj for at gøre faget attraktivt. En aflønning, der svarer til arbejdsopgaver og ansvar.

Ligeløn for arbejde af samme værdi

Statistikken viser, at vi bevæger os den rigtige vej i løngabet mellem mænd og kvinder.

Ifølge Danmarks Statistik ligger gennemsnittet på 18% procent til mændenes fordel (2020), med store udsving, også til mændenes fordel, i den højere ende af lønskalaen.

Livsløn, barsel, pension og ret til lige løn for lige arbejde, diskuteres heldigvis livligt på tværs af partier. Det mangler vel også bare, når ligelønsloven dateres tilbage til 1976.

Desværre har man i mange år betragtet lige løn for lige arbejde, som en sag der skal sammenlignes og føres mellem en mand og kvinde i samme fag, samme jobfunktion, med samme anciennitet. Altså lades hele fag i stikken.

Medlemskabet af EU i 1973, hvor den normerede ligeløn i Romtraktaten i §119 slås fast, har dannet grundlag for et sæt af bestemmelser til sikring af ligeløn. Dels ved ratifikationen i 1960 af ILO's konvention nr. 100, vedtaget i 1951 (som Danmark oprindeligt ikke støttede). Det er et princip om "lige løn for arbejde af samme værdi". ILO-konventionen nr.100 pålægger staten forpligtelse til at fremme indførelse af kønsneutrale arbejdsvurderinger. EU's ligelønsdirektiv fra 1975 bestemmer, at arbejdsvurderingssystemer skal udelukke forskelsbehandling ud fra køn. Trods påtaler fra EU helt tilbage i 1995 for brud på ligelønskravet, hævder Danmarks skiftende magthavere, at udligning bør ske arbejdsmarkedets parter ved forhandling. En model der er dømt til nederlag.

Hvad vil du gøre for at rette op på lønefterslæbet? Vi glæder os til at høre fra dig.

De bedste hilsner, på vegne af bestyrelsen Foreningen af Danske Sygeplejersker

Nanna Susé

Info@danskesygeplejersker.dk

