

SYNSPUNKT

Fagforeninger har ikke været drivkraft bag ligeløn

Af Anna-Birte Ravn

seniorforsker, tidligere lektor ved Aalborg Universitet, pensioneret historiker, Gertrud Rasks Vej 118, 9210 Aalborg SØ
annabirteravn@gmail.com

og Bente Rosenbeck

tidligere professor ved Københavns Universitet, pensioneret historiker, Tornsangervej 13, 2., 2400 København V.

FORSKNING: For godt og vel 100 år siden fik Danmark den første ligelønslov. Med Lov om Statens Tjenestemænd og Lov om Lønninger m.m. for Folkeskolens Lærere i 1919 blev ligeløn for første gang indført som et princip for ansatte i det offentlige. Indtil da var princippet "løn efter køn", hvor kvinder på et helt lovligt grundlag fik to tredjedele af mænds løn. Ligelønsloven vedrørte ca. 4000 lærerinder og ca. 1400 andre ansatte i den offentlige sektor.

Lad det være sagt straks: Det var ikke med Danmarks Lærerforenings gode vilje, at ligelønnen blev indført. Som arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen m.fl. fra Aalborg Universitet har påpeget, så tilsliger fagforeningslogikken en begrænset solidaritet.

Lovene i 1919 var ikke blevet til uden en 25-årig lang aktivistisk kamp fra kvindeorganisationernes side samt støtte fra politikerne.

I 1898 fremførtes for første gang kravet om lige løn for lige arbejde af kommunelærerinde Anne Bruun i forbindelse med forhandlingerne om en ny lærerlønningsslov.

Danmarks Lærerforening (DLF) var ikke særlig lydhør og nævnte end ikke lærerindernes sag i deres andragende til regering og rigsdag. Så frem til kvinders valgret blev lærerindernes vilkår stort set ikke forbedret. Kvinder blev derefter vælgere og dermed en politisk magtfaktor, der var sværere at omgå.

Lærerinde Thora Pedersen (T.P.), medlem af Dansk Kvindesamfund og af Det Radikale Venstre, kastede sig ind i kampen for ligeløn i 1915. Hun var født i Øster Hurup som den tredje af en søskendeflok på 10, uddannede sig til lærerinde på Natalie Zahles Seminarium i København og havde siden 1901 været ansat ved Aalborg Kommunale Skolevæsen (Kjellerupsgade Skole).

Mændene fandt det dengang rimeligt, at lærere som forsørgere skulle have en højere løn end lærerinder. T.P. var ikke imod forsørgertillæg, men mente, at det kun skulle gives til lærere og lærerinder med børn. De nye principper om lige løn for lige arbejde skabte stor debat og førte til vedtagelse af resolutioner i DLF's kredse, som krævede, at forskelslønnen skulle fastholdes.

I sommeren 1917 vedtog rigsdagen at nedsætte en lønningskommission. Dyrtiden havde udhulet lærerlønningerne. Dansk Kvindesamfund (D.K.) indgav et andragende om, at der blandt lønningskommissionens medlemmer skulle udnævnes en repræsentant for de kvindelige statstjenestemænd.

Det var statsministeren med på, men det skabte konflikt. Lærerne var splittet og

kunne ikke samlet gå ind for ligeløn. Protestskrivelser og resolutioner blev vedtaget i en uendelighed. I efteråret 1917 var en sprængning af DLF nærliggende. Formanden satte sin stilling ind på at opnå enighed. Han fik accept af et kompromis, hvor Thora Pedersen kunne arbejde for ligeløn, mens landsbylærer Carl Dige skulle arbejde for forskelslønnen.

Lønningskommissionen af 1917 havde 21 medlemmer, 20 mænd og en kvinde, Thora Pedersen. Der blev oprettet et særligt udvalg fem angående mænds og kvinders arbejde, hvor T.P. var sekretær. Af udvalgets seks medlemmer gik kun to i udgangspunktet ind for ligeløn for kvinder og mænd.

Da det var blevet hævdet, at kvindelige tjenestemænd ikke stod mål med de mandlige i tjenesten, ikke var så ansvarlige som mænd og desuden hyppigere syge, krævede T.P., at der blev ført bevis for denne påstand. Udvalg fem skulle derfor undersøge, hvorvidt kvinders tjenesteydelser stod mål med deres mandlige kollegers, og hvilke bestemmelser eller hvilken praksis, der fandtes med hensyn til kvinders ansættelse i statens tjeneste. Der blev iværksat en undersøgelse af kvinders anvendelighed.

Det var der mange meninger om - så mange, at undersøgelsen nærmest blev ubrugelig. Argumenterne imod ligeløn fremførtes af utallige chefer for statslige institutioner, der mente, at kvinder ikke kunne konkurrere med mænd. De var ikke

så udholdende og fysisk stærke, ikke så logisk tænkende og selvstændige og havde ikke det samme overblik som mænd. De havde større sygelighed end mænd, og de var ikke forsørgere. Mange andre chefer fandt imidlertid kvinder lige så anvendelige i statslige embeder som mænd.

På grund af de mange modsigelser i svarene fra de statslige institutioner fandt kommissionens flertal ingen begrundelse for at give de kvindelige tjenestemænd en ringere løn.

Da arbejdet var tilendebragt, var der i kommissionen overraskende nok et flertal, som gik ind for ligeløn.

Ved den endelige afstemning i kommissionen sluttede et flertal på 15 medlemmer (af 21) sig til det standpunkt, som T.P. havde kæmpet for, nemlig samme løn til kvinder og mænd i samme stilling. Forslaget fik ikke støtte fra formanden for udvalg fem, den anden lærerrepræsentant i udvalget, Carl Dige, og Venstres fire repræsentanter i kommissionen.

Da lovforslagene i sommeren 1919 blev behandlet i Rigsdagen, viste det sig overraskende nok, at alle partier, trods visse indvendinger, kunne gå ind for ligeløn. Debatten om ligeløn, både i kommissionen og i rigsdagen, handlede især om et særligt forsørgertillæg til gifte mænd. I den nye lov skelnedes der ikke længere mellem kvinde- og mandslønninger, men alle gifte mænd fik et forhøjet dyrtids-

tillæg. Det samme gjorde alle enkemænd og enker, fraskilte og fraseparerede, samt enlige mænd og kvinder med egen husstand og med forsørgerpligt over for børn under 18 år. Konjunkturtillæg og stedtillæg var ens for kvinder og mænd.

Det er for det første bemærkelsesværdigt, at T.P.'s hovedtanke om, at forsørgertillæg - her i form af dyrtidstillæg - burde gives til alle, der havde forsørgeransvar over for børn, blev gennemført. For det andet er lovene af 1919 det første eksempel i dansk ret på, at den gifte mand fik et tillæg i det øjeblik, han giftede sig - altså i princippet et tillæg for at forsørge hustruen. Her kom T.P. til kort.

Det var ikke fagforeningen DLF, der fik ligelønnen igen. Det har vi kvindeorganisationerne at takke for, støttet af politikerne: Det radikale Venstre og Socialdemokratiet. Det var desuden i pagt med tiden. Kvinderne havde kæmpet for sagen længe. Afslutningen af Første Verdenskrig, hvor kvinder i mange lande havde overtaget mændenes arbejde, skabte forventninger om, at lønproblemet skulle løses.

Dansk Kvindesamfund fejrer i år 150 års fødselsdag, og ligelønnen må siges at høre til de positive resultater, som foreningen sammen med lærerinderne og de kvindelige tjenestemænd har opnået. 17.10. 1919 holdt DK ligelønsfest. Anne Bruun og Thora Pedersen var æresgæster. Formanden for DK, Julie Arenholt, holdt festtalen og sagde: "I Dansk Kvindesamfunds Historie staar Anne Bruun som den, der talte det første manende vækkende Ord - Thora Pedersen vil komme til at staa som den, der talte et sidste afgørende Ord".

Der blev indsamlet et beløb på 10.000 kr. fra danske, norske og svenske lærerinder som tak for T.P.'s indsats. Nogle af disse penge lånte T.P. senere til sine brødre Harald og Thorvald Pedersen, som arbejdede med et værksted på Frederiksberg, der senere skulle blive til Novo Nordisk.

Kun for kvinder?

Af Bjarne Henrik Lundis

Hellevangen 69, 9210 Aalborg SØ
mail@bjarnelundis.dk

LIGESTILLING: Ligestilling er noget kun for kvinder! Al den tale om ligestilling, barsel, manglende ligeløn og seksuel chikane, det er kvindedesager". Vi kan nedsætte et ligestillingsudvalg, og så tager kvinderne sig af det. Det der med ligestilling er nemlig ikke noget for os mænd.

Sådan har tankegangen ofte været mange steder. Vi har - ofte mænd, men også kvinder - haft en metaltræthed over for at diskutere den manglende ligestilling mellem kønnene.

Selv om den øget kvindefrigørelse har gavnet rundt om i samfundet og givet mænd nye muligheder, har den ikke givet den samme bevidsthed om køn blandt mænd, som den har blandt kvinder. Men spørgsmålet om ligestilling er ligeså meget en mande- som en kvindedesag. Barsel handler om, at far får de samme muligheder for at være sammen med sit barn, som mor har.

Når kvinder får mindre løn end mænd, så handler det ikke om, at mænd skal have mindre i løn, men at kvinder skal løftes op.

Når vi taler om seksuel chikane og krænkelser - den måde som vi taler og behandler hinanden på, gælder det så ikke lige så meget for mænd som for kvinder om at have et godt arbejdsmiljø?

Når vi taler om at bryde kønsbestemte fag og uddannelser, handler det ikke så lige så meget om, at mænd kan være sygeplejersker, som det gælder om, at kvinder kan være håndværkere?

Langt hen ad vejen er mænd og kvinder ligestillingsproblemer præget af de samme stereotype forventninger til kønnene, når det gælder den måde vi er og lever på, også når det gælder uddannelse og arbejdsmarkedet.

Mænd har brug for, at der er mere end en mulighed at være mand på, og det samme gælder for kvinder. Det vil gøre, at vi alle kan sænke skuldrene lidt og slappe af og være og leve som, vi gerne vil.

Ligestilling er også et arbejde med mænds ligestilling, og mænd har en vigtig rolle at skabe i et ligestillet samfund. At skabe større ligestilling mellem kønnene er en fælles sag for både mænd og kvinder.

STATSMINISTEREN



Vær med i debatten

Adressen er: debat@dnmh.dk

Læserbreve må være på højst 300 ord (ca. 1800 tegn).

Bidrag til **Kort sagt** må være på højst 50 ord (ca. 300 tegn).Indlæg til **Synspunkt** må være på højst 650 ord (ca. 3700 tegn).

Husk tydeligt at angive navn og adresse.

Husk at medsende portrætfoto. Indlæg må ikke være sendt til

andre aviser/medier.

Anonyme henvendelser afvises.

Redaktionen forbeholder sig ret til at redigere/forkorte i indlæg og har ikke noget ansvar for tilsendt materiale.

JULIUS



Nu skal vi igen vise coronapas i kirken.

Kom af sted

Af Arne Gundersen

Vestre Havnepromenade 11 a,
9000 Aalborg
avg@stofanet.dk

VACCINATION: Kære uvaccinerede. Prøv at sætte trodsigheden på pause og tænk på, om det nu også er det rigtige valg, at du ikke vil vaccineres mod corona. Dels af hensyn til dig selv din familie og samfundet. Spørg dig selv om du også vil sige nej til indlæggelse, i værste fald intensiv behandling, hvis du skulle gå hen og blive alvorlig ramt af sygdommen. Næppe.

Gør nu dig selv, din familie og os andre den tjeneste at gå hen og blive vaccineret.

Tænk jer om

Af John Buhl

Vagtvej 28, Hou, 9370 Hals
johnbuhl@pc.dk

STATSBORGERSKAB: Danske politikere behandler danske borgere meget dårligt, når de bliver ved med at tildele dansk statsborgerskab til stort set alle fremmede, som kommer til Danmark. Det er simpelthen ikke i orden at blive ved med at sælge Danmark til alverdens folkeslag.

De politikere, som med rund hånd uddeler dansk statsborgerskab, burde tænke sig om og sørge for en meget grundig undersøgelse af alle ansøgers baggrund.

Helt forkert at bruge tvang

Af Poul Riis Jensen

Mogenstrupvej 6, 7870 Roslev
poullriisjensen@gmail.com

VACCINATION: Når de frelste, de vaccinerede, fremstormer med udsagn om tvangsvaccination, lyder det næsten som et ekko fra superoptimistiske ungenkommunister i 1920'erne. Dengang så de det kommunistiske paradys som nært forestående. Og de, der blev opfattet som obsternasige bagstræbere, skulle brutalt tvinges ind i folden.

Set i bakspejlet er det meget tydeligt, at Sovjet-systemet aldrig overvandt, at de faktisk brugte tvang over for befolkningen. Mistilliden til systemet forblev intakt, indtil hele den kommunistiske konstruktion kollapsede i 1992. Og mistilliden over for statslige systemer er der fortsat i de tidligere kommunistiske lande.

I Vesten vil de vaccinerede lidt tilsvarende tvinge dem, der anses for at være obsternasige til at rette ind. Man overser, at bruger man tvang, vil den mistillid, der allerede er markant mod regering og myndigheder, blive forstærket. Borge-rettigheder skal overholdes!

Der kan være gode begrundelser for ikke at ville udsætte sin krop for vacciner. Eksempelvis overfølsomhed, ængstelser i forbindelse med graviditet, forskellige sygdomme.

Man kan være tilhænger af en "naturlig immunitet", og man kan have en dyb mistillid til, hvad der fyldes i injektionsprøjterne osv.

Det kan være vigtigt nok for majoritetssamfundet at få flere overbevist om det samfundsmæssigt hensigtsmæssige i at så mange som muligt bliver vaccinerede.

For at overbevise restgruppen kunne systemet bruge oplysning og opsøgende samtaler med de vaccinationskritiske. Men ikke anvende tvang eller pres, der minder om tvang.

Et coronafrit paradys er ikke inden for synsvidde. Skulle systemet lade sig friste til at bruge dette tvivlsomme argument, er dette heller ikke anvendelig som legitimationsgrundlag for at bruge tvang.

Jeg siger nej til tvang. Der skal være rum også for dem, der af nogle anses for at være ud til bens.

Jeg er overrasket, for det var en klar aftale om det her, som minkavlerne selv var rigtig glade for, da vi indgik aftalen.

RASMUS PREHN, fødevarerminister (S), om erstatningskrav fra København Fur og Danske Minkavlere, i Berlingske

Man skal ikke blive syg af at passe syge



Af Malene Busk

regionsrådsmedlem (S),
Magnoliavej 16, 9000 Aalborg
s@malenebusk.dk

SYGEPLEJERSKER: Hvis ikke vi lykkes med at forbedre arbejdsmiljøet og tiltrække samt fastholde sygeplejersker, kommer vi ikke i mål med de øvrige elementer, som vi ønsker at forbedre i det nordjyske sundhedsvæsen.

Vi skal sikre et stærkt offentligt sundhedsvæsen.

Det er vigtigt. For at dette kan sikres, er det en nødvendighed at sikre balance i normeringerne på tværs af specialerne og hospitalerne, hvis vi skal kunne tiltrække og fastholde sygeplejersker.

Alt for mange sygeplejersker forlader faget, fordi de ikke kan holde til at arbejde under de nuværende vilkår.

Man skal ikke blive syg af at passe de syge!

En undersøgelse fra Sjællands Universitetshospital viser, at patientsikkerheden øges, hvis der ansættes flere sygeplejersker.

Desuden reduceres indlæggelsestiden samt dødeligheden for patienterne, hvis man har flere sygeplejersker.

Undersøgelsen viser også, at det er lettere at rekruttere samt fastholde de sygeplejersker, som allerede er ansat, hvis normeringen øges og hvis der er høj alder og anciennitet blandt sygeplejerskerne. Afdelinger med lav personaleomsætning har et godt arbejdsmiljø samt la-

» Det har vist sig, at det kan betale sig at investere i medarbejdere og godt arbejdsmiljø.

vere andel af sygefravær. En dynamisk personalegruppe, med både nyuddannede sygeplejersker og sygeplejersker med høj anciennitet, viser at have positiv effekt på arbejdsmiljøet.

Det har vist sig, at det kan betale sig at investere i medarbejdere og godt arbejdsmiljø.

For at sikre et bedre arbejdsmiljø, er det nødvendigt at vurdere detaljerne for sygeplejerskernes arbejdsopgaver og arbejdsvilkår.

Sygeplejersker skal koncentrere sig om og have vilkår for at kunne udføre sygepleje.

De nye sygeplejersker skal uddannes til den virkelighed, de skal arbejde i.

Vi skal have et tættere samarbejde med sygeplejeuddannelsen og skabe en bedre balance i, hvad de sygeplejestuderende lærer på skolen og de opgaver de skal ud at varetage i klinisk praksis.

Vi skal stille et godt undervisningsmiljø til rådighed også i den kliniske del af uddannelsen.

Når de nye sygeplejersker kommer ud i deres første job, skal der i alle afdelinger være mulighed for at give de nye kolleger en god introduktion.

Vi skal skabe rammer for og tid til samtale. Det kræ-

ver, at medarbejderne har arbejdsvilkår, så de har mulighed for at sætte tempoet ned.

Dermed kan de bedre prioritere den enkelte patients behov for behandling, omsorg og pleje.

For at se det hele menneske bag diagnosen kræver det, at medarbejderne har den fornødne tid til at opbygge den gode relation.

I denne sammenhæng er jeg optaget af, hvad sundhedsvæsenet bliver "belønnet" for.

Som det er nu, belønnes hurtighed i alle sammenhænge og dette er uden, at der tages hensyn til om det er vigtigt, at tingene foregår hurtigt.

Det mener jeg er meget underligt, og jeg mener, at vi bliver nødt til at revurdere de politiske målsætninger.

I det nuværende regionsråd har der på tværs af de forskellige udvalg været en drøftelse af en mulig udvalgsstruktur for det nye Regionsråd.

Der har været bred opbakning til at nedsætte et udvalg for arbejdsmiljø og rekruttering.

Det har været drøftet om dette udvalg skulle være et midlertidigt eller et fast udvalg.

Min vurdering er, at et sådant udvalg burde være et fast udvalg.

Det kræver vedvarende indsats for at lykkes med at rekruttere de medarbejdere, der er behov for i fremtidens Nordjylland.

Jeg vil derfor opfordre til, at vi i det nye regionsråd får et fast udvalg for arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering.

Dette udvalg skal naturligvis dække alle medarbejdergrupper.

Jeg er blevet opdraget til at sige tak



Af Kim Frost

overlæge, dr. med.,
kommende regionsrådsmedlem (K),
Fjordvej 36, 7900 Nykøbing Mors
retina@dadlnet.dk

» Her vil jeg de næste fire år intenst arbejde for at få indfriet de valgløfter, jeg har afgivet i tale og tekst.

VALG: Jeg er blevet opdraget til at sige tak – for mad, breve, tjenester og til alle, der hjælper til, at ting lykkes. Dét har holdt ved livet igen-

nem. Og der er få ting, der som en taksigelse på rette tid og sted glæder modtageren.

Derfor vil jeg her gerne bringe min inderligste tak til alle jer, der ved at krydse mig af, sikrede mig en plads i Regionsrådet!

Her vil jeg de næste fire år intenst arbejde for at få indfriet de valgløfter, jeg har afgivet i tale og tekst. Endnu en gang tak!