

# Efter Lønkommissionen

## – uligelønnen lever, det gør fortolkningskampene også

*Dorte Steenberg*

Hvad betød strejkerne blandt store kvindedominerede grupper på det offentlige arbejdsmarked i 2008 for diskussionen om ligeløn i Danmark? Har Lønkommissionens redegørelse forandret debatten? Og i givet fald hvordan? Hvilke perspektiver tegner der sig for den fortsatte ligeløns-kamp? Hensigten med denne artikel er at indkredse svarene på disse spørgsmål.

**D**a social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og andre kvindedominerede fag på det offentlige område gik i strejke i 2008 var det med det erklærede mål at få udlignet noget af den uligeløn, der eksisterer mellem kvinder og mænd i Danmark. Med strejketemaer, der rakte ud over det traditionelle forhandlingssystem og forhandlingsspil, samt hjulpet på vej af en meget stor befolkningsopbakning, lykkedes det at få uligelønnen dagsordensat – ikke kun som et fagligt tema, men også som et politisk problem. Hvad strejkerne derimod ikke formåede umiddelbart var at få rykket på lønforskellen mellem kvinder og mænd. Ligelønsgabet udgør aktuelt 17.7 %, en forskel der har været nogenlunde konstant siden 1980'erne (Holt & Deding 2010).

I et noget længere historisk perspektiv viser Pia Fris Laneth, hvordan mænds og kvinders løn helt tilbage til midten af det 18. århundrede har været et spejl af vores forestilling om familiens arbejdsdeling. Såvel mandens pligt til at forsørge en familie som forestillinger om kvinder som fysisk og psykisk svagere end mænd har historisk legitimeret, at kvinder tjener mindre end mænd (Laneth 2010). Sådanne institutio-

nelt og kulturelt indlejrede forestillinger om køn og løn er historisk betingede og både reproduceres og forandres. Under strejkerne i 2008 blev de aktuelt dominerende forestillinger om køn og løn udfordret, og et af de håndgribelige resultater blev ned-sættelse af Lønkommissionen. Daværende indenrigsminister, Lars Løkke Rasmussen, udtalte om kommissionen til tv-avisen:

*“Det kommissorium, vi har lagt frem, skaber fuldt ud rum til, at vi kan diskutere det, fagbevægelsen gerne vil diskutere om ligeløn, og så har vi også nogle ønsker”.<sup>1</sup>*

At regeringen også havde nogle ønsker lagde op til, at de fortolkningskampe om løn og køn, der eksisterede under strejkerne, bogstavelig talt flyttede med ind i Lønkommissionens arbejde. Derfor blev kommissionens opdrag og sammensætning anderledes end den ligelønskommission, der var nedsat i Norge, og det bærer Lønkommissionens endelige rapport også præg af (Lønkommissionen 2010, 36).

Hvor den norske ligelønskommission skulle beskrive, forklare (pege på årsager) og komme med løsninger, har den danske

alene eller i al væsentlighed skulle kortlægge og beskrive. Hvor centrum i den norske kommission var ligeløn, var den danske kommissions opdrag langt bredere. Hvor den norske undersøgelse omfattede hele arbejdsmarkedet, var den danske lønkommission afgrænset til udelukkende at se på det offentlige arbejdsmarked. Hvor den norske udredning var forskningsbaseret med basis i forskningsinstitutioner og med reference til blandt andet arbejdsmarkedets parter, var det danske arbejde organiseret fuldstændigt modsat. Her fyldte arbejdsmarkedets parter godt op og fik tillagt en dominerende rolle, mens forskerne var i absolut mindretal. Blandt de fem eksperter var den ene så tilknyttet DA, selvom DA som bekendt ikke er part i den offentlige sektor og under hele forløbet i 2008 aktivt modarbejdede strejkerens ligelønsperspektiv!

Konkret var den danske lønkommissions opgave, at:

- Fastlægge lønbegreber og kortlægge lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor
- Sammenligne lønninger, lønspredning og lønudvikling for relevante faggrupper inden for den offentlige sektor og med relevante faggrupper i den private sektor
- Undersøge konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked
- Undersøge løndannelse i den offentlige sektor og om de nye lønsystemer har tilstrækkelige muligheder
- Belyse om den offentlige sektor har hensigtsmæssige rammer for ledelse og arbejdstilrettelæggelse

Det opmuntrende resultat af Lønkommissionens arbejdet er, at det trods forsøg på via kommissoriet at indkapsle ligelønsspørgsmålet og/eller brede redegørelsen så meget ud, at ligelønsspørgsmålet forsvandt (den samlede redegørelse med bilag har et

omfang på over 3000 sider), blev dokumenteret, at:

- *Størst betydning for kvinders og mænds løn og dermed uligelønnen har altså det kønsopdelte arbejdsmarked,*
- *I sammenligningerne tegner der sig imidlertid en tendens til, at de udvalgte grupper, der arbejder inden for det tekniske område, og som har en overvægt af mænd, aflønnes højere end de udvalgte grupper, der arbejder inden for de omsorgsrelaterede fag, og som har en overvægt af kvinder.* (Lønkommissionen 2010, 36).

Konkret viser lønkommissionens rapport fx, at sammenlignes social- og sundhedsassistenter i kommunerne med håndværkere ansat i kommunerne, er der en lønforskel på 13 %, når genetillæg medregnes (aften- og nat m.m.) og 18 %, når genetillæg ikke indgår i beregningerne. Sammenlignes sygeplejersker, fysioterapeuter og socialpædagoger med diplomingeniører ansat i kommunerne eller regioner, er lønforskellen mellem 30 og 45 % afhængig af, om der regnes med eller uden genetillæg (Lønkommissionen 2010, bd. 1, kapitel 8).

Beregningerne er foretaget på baggrund af "det standardberegnete timefortjenestebegreb", et nyt lønbegreb, hvor Lønkommissionen slår fast, at dette begreb er velegnet til: "sammenligning af løn mellem grupper med overvægt af kvinder henholdsvis mænd" (Lønkommissionen 2010, bd. 1, kapitel 2). Begrebet adskiller sig fra hovedlønbegrebet *Præsteret time*, der anvendes af Danmarks Statistik. 'Præsteret time' begrebet beregner arbejdsgivers omkostninger til barsel, barns sygedage m.m. Begrebet har derfor været stærkt kritiseret i ligestillingsdebatten for at vælte reproduktionsomkostninger over på kvinderne. I en dansk kontekst må det derfor betegnes som et stort skridt, at der nu er en forhandlet enighed om et nyt lønbegreb

i ligelønssammenligninger – et skridt også kvinderne på det private arbejdsmarked vil kunne nyde godt af.

Med hensyn til den lokale løndannelse er det en konklusion i redegørelsen, at:

*“opgørelsen viser, at mænd i de fleste af de udvalgte grupper har en højere lokal lønandel målt i forhold til den samlede løn end kvinder”.*

Derfor er vejen frem ikke, som finansminister Claus Hjort Frederiksen ellers forsøgte at pege på i et debatindlæg, mere lokal løndannelse. Tværtimod, hvis målet er udliggning af kønsbestemte lønforskelle.<sup>2</sup>

En dokumenteret enighed om lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark, et nyt kønsneutralt lønbegreb og en dokumentation for, at også lokal løndannelse er kønsskæv, er væsentlige konklusioner fra kommissionsredegørelsen, og i den forstand har debatten flyttet sig siden 2008.

## De nye fortolkningskampe

Men debatten i dagene efter Lønkommissionens redegørelse viste også, at nye fortolkningskampe har indfundet sig. Her skal trækkes frem spørgsmålet om ligelønsloven og spørgsmålet om det kønsopdelte arbejdsmarked. Begge problemfelter og diskussionerne om dem kan henføres til de ovenfor nævnte mangler i Lønkommissionens redegørelse.

(1) Er der ligelønsproblemer i ligelønslovens forstand? Finansminister Claus Hjort Frederiksen var ikke i tvivl. Han slog i en pressemeddelelse fast, at:

*“ligelønsloven overholdes. Kvinder og mænd får samme løn for samme arbejde i den offentlige sektor. Men redegørelsen viser samtidig, at mænd og kvinder vælger at arbejde inden for forskellige fag. Det er en generel*

*strukturel problemstilling, der gælder hele arbejdsmarkedet.”<sup>3</sup>*

For det første foretager Claus Hjort Frederiksen her en glidning fra analyse til konklusion. Redegørelsen fra Lønkommissionen siger intet om, at kvinder og mænd selv har valgt. Da en del af uenigheden om ligeløn netop har drejet sig om vægt på valg og valgmuligheder, er Claus Hjort Frederiksens valg af formulering ikke uvæsentlig. Et kikk til Norge kan vise hvorfor. Den norske forsker Erling Barth beskæftiger sig med kompleksiteten i problemstillingen og peger på baggrund af arbejdet i den norske ligelønskommission på, at forhold på *udbudssiden* ofte drejer sig om den enkeltes egne valg, mens forhold på *efterspørgselssiden* ofte vil være afgørende for den enkeltes valgmuligheder. Det betyder, at såvel kulturelle som strukturelle faktorer, har betydning for de valg, der træffes (Barth 2010).

For det andet går Claus Hjort Frederiksen uden om en væsentlig del af ligelønsloven, nemlig formuleringen om: *“at der skal ydes kvinder og mænd lige løn for arbejde, der tillægges samme værdi”* (min fremhævelse). Men Lønkommissionen forholder sig ikke til, hvordan man undersøger arbejde af samme værdi, og et relevant spørgsmål er: rækker ligelønsloven overhovedet til forhold på det danske kønssegregerede arbejdsmarked? Erling Barth peger på tre forskellige typer af diskrimination, grupperet efter hvilke årsagsmekanismer, der ligger bag: 1) *Klassisk diskrimination*, der opstår som følge af negative holdninger til grupper. Mænd foretrækker at ansætte mænd, som et argument der ofte indgår i debatten om kvinder i ledelse, er et eksempel på en sådan diskrimination; 2) *Statistisk diskrimination*, der opstår på baggrund af gennemsnitsbetragtninger. Hvis fx gennemsnitsmanden satser mere på karriere end gennemsnitskvinden, fordi kvinder i gennemsnit bruger mere af

deres tid på omsorgsopgaver i hjemmet, vil arbejdsgiverne opleve, at de skal have en risikopræmie (eller rabat i form af lavere løn) for at ansætte kvinder generelt; 3) *Monop-tisk diskrimination*, hvor det forhold, at det offentlige er næsten eneaftager af en række kvindedominerede fagområder kombineret med, at kvinders jobmobilitet er mindre lønfølsom end mænds jobmobilitet, giver arbejdsgiverne et incitament til løndiskrimination af kvinder. Det forstærkes af, at der er tale om områder, som har meget anderledes forudsætninger for produktivitetsudvikling sammenlignet med dele af den private sektor (i og med at det er lettere at effektivisere fysisk produktion end omsorgsarbejde). Det øger incitamentet fra arbejdsgiverside til at forsøge at holde lønnen for de kvindedominerede områder nede. Mindre produktive virksomheder kan simpelthen overleve længere, hvis lønnen holdes lav (Barth 2010). En sådan analytisk tilgang som hentet her fra Erling Barth demonstrerer, hvor komplekst problemet er, og at der kan være stærke økonomiske interesser i såvel den private som den offentlige sektor i at holde lønnen i de kvindedominerede fag nede.

Lønkommissionen har ikke foretaget analyse af den karakter, og har da heller ikke konkluderet, at ligelønsloven fungerer. Ej heller at den ikke fungerer. Beskæftigelsesminister Inger Støjberg har udtalt, at der føres forholdsvis få sager med baggrund i ligelønsloven både på det private og det offentlige arbejdsmarked, og argumenterer på den baggrund for, at ligelønsloven fungerer. Det er rigtigt, at der føres få sager, men det skyldes snarere, som bl.a. HK's undersøgelser har vist, at de statistiske grundlag ikke er gode nok. Der er for lidt åbenhed om løn, og i det omfang der er åbenhed, holder mange kvinder sig tilbage fra at føre sager af frygt for at blive fyret (Kindberg 2010). Et andet væsentligt problem er, at der i Danmark slet ikke har været arbejdet med at sammen-

ligne arbejde af samme værdi. I Sverige og Norge har der været arbejdet med jobvurderingssystemer. En aktuel norsk afgørelse fra det norske ligestillings- og diskriminationsnævn afgjorde en ligelønssag til fordel for en kvindelig norsk leder af en SFO, der blev tilkendt 2000 kr. mere om måneden med baggrund i, at hun var lavere lønnet end en tilsvarende mandlig leder af kommunens vej- og parkafdeling. Imidlertid kunne den danske lønkommission ikke blive enig om at udvikle et jobvurderingssystem, ej heller at benytte eller tage udgangspunkt i metoden, der allerede er udviklet, blandt andet i Sverige. Desuden er det vigtigt at holde fast i, at arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder, uanset om vi taler offentligt eller privat arbejdsmarked, også indebærer en løndeling i mændenes favør. Det kan den næste problemstilling illustrere med udgangspunkt i det kønsopdelte arbejdsmarked.

(2) I debatten i dagene efter offentliggørelse af redegørelsen blev der netop lagt vægt på det kønsopdelte arbejdsmarked. Blandt mange citater skal her fremhæves to, der er udmærkede eksempler på, hvordan debatten om ligeløn har taget en drejning i forhold til 2008. Michael Ziegler, formand for løn- og personaleudvalget i Kommunernes Landsforening, udtalte, at:

*“Lønkommissionens rapport viser, at vi i kommunerne hverken har et ligeløns- eller et lavlønsproblem. Men den bekræfter, at vi i Danmark har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, som begrænser vores muligheder for at rekruttere den nødvendige, kvalificerede arbejdskraft.”<sup>4</sup>*

Formanden for FTF, Bente Sorgenfrey, pegede også på det kønsopdelte arbejdsmarked som hovedsynderen:

*“.. derfor vil jeg opfordre regeringen til at indlede drøftelse med arbejdsmarkedets par-*

*ter om en koordineret indsats for at modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked".<sup>5</sup>*

Som det fremgår, er fokus i de to citater på det kønsopdelte arbejdsmarked. Der kan være mange gode grunde til at ændre det kønsopdelte arbejdsmarked. Dansk Sygeplejeråd har en politik, der drejer sig om at få flere mænd ind i faget for at sikre en bred sammensætning, der afspejler mangfoldigheden i samfundet. Men hovedgrunden til at rette på et kønsopdelt arbejdsmarked er ikke lønnen:

For det første: det er i et ligestillingsperspektiv helt uacceptabelt, at der skal mænd i fag for at rette op på lønnen. For det andet: Det er et temmelig usikkert perspektiv. Historien viser, at de kønnede forestillinger om mænds og kvinders samfundsmæssige placering har hængt godt og grundigt ved gennem de sidste århundrede og også årtier. Der er derfor ingen grund til at antage, at udligningen vil ske over en kortere årrække. Tværtimod måske. I en analyse fra bankverdenen vises, hvordan arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder 'naturliggøres' og hvordan det i forlængelse heraf også naturliggøres, at mændenes funktioner skal aflønnes højere (Grosen et al. 2010).

Desuden er der grund til at være opmærksom på, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet ikke i sig selv er en forklaring på uligelønnen. Det er forklaringen nu, men det var også forklaringen i midten af 1950'erne. Dengang skyldtes det imidlertid, at kvinderne ikke uddannede sig, og derfor varetog mindre kvalificerede funktioner end mændene. Imidlertid er uddannelsesgabets lukket, og funktionerne har ændret sig, men det har løngabet ikke (Ibsen 2010).

Der må altså supplerende forklaringer til. Adskillige forskningsundersøgelser har vist, hvor komplekst problemet er, og hvordan det kønsopdelte arbejdsmarked og kønsarbejdsdelingen i hjemmet kontinuerligt

skabes og genskabes gennem kulturelt bestemte måder at betragte køn på og gennem strukturelle og institutionelle mekanismer (Bloksgaard 2010).

Kompleksiteten er naturligvis ikke ensbetydende med, at vi ikke kan eller skal gøre noget, men peger på, at forslagene til løsninger må rettes bredere – mod såvel indsatser i forhold til forhandlingssystem og familiepoltikker.

I en forskningsbaseret udredning for Sundhedskartellet har Henning Jørgensen analyseret, hvordan aktørerne i det offentlige aftalesystem historisk har håndteret de kønnede lønforskelle. Analyserne viser, hvordan aftalesystemet: 1) udgrænser krav der ikke har majoritet på forhånd, og at ligelønskravet med sikkerhed historisk har kunnet regnes dertil 2) hvordan aftalesystemet med sin 'en for alle – alle for en'-logik gør det mere end vanskeligt inden for aftalesystemet at flytte om på lønrelationer, 3) hvordan arbejdsgiverne har en såvel substantiel som institutionel interesse i ikke at sikre ligeløn (jævnfør også Erling Barths analyser), og endelig 4) hvordan forestillingen om, at den offentlige sektor ikke er samfundsmæssigt værdiskabende og ikke må være lønførende, er grundfigurer, der definerer forhandlingsrummene (Jørgensen 2010).

Det peger på løsningsforslag, der gør op med den danske forhandlingsmodel som duelig, når det drejer sig om at løse ligelønsproblemet. Den danske arbejdsmarkedsmodel må videreudvikles, så den er tidsvarende og kan løfte og løse, de aktuelle problemer, der er på det danske arbejdsmarked, i denne forbindelse ligelønsproblemet. Dorthe Pedersen og Kurt Jacobsen peger i forlængelse heraf på:

*"Vi påstår, at den danske model på det offentlige arbejdsmarked står ved en kritisk skillevej, som kræver nye strategier og nye institutionelle samordningsformer, der kan til-*

*passee aftale systemet til de nye politiske rammevilkår*” (Jacobsen & Pedersen 2010).

Og – svarende til den norske ligelønskommission – at der afsættes økonomiske midler via finansloven til at give et særligt lønloft til de kvindedominerede fag i den offentlige sektor.

At udvikle den danske forhandlingsmodel kræver, at den store mandligt dominerede fagbevægelse tør udfordre de institutionelle rammer, vi forhandler indenfor.<sup>6</sup> Det kræver, at der gøres op med forestillingen om, at den offentlige sektor ikke er værdiskabende og ikke må være lønførende. Opmuntrende i den sammenhæng er det, at 45 % af befolkningen mener, der bør afsættes penge fra Folketinget for at få ligelønnen op – fordelt på 56 % kvinder og 31 % mænd. Kun 23 % mener, det er en dårlig ide.<sup>7</sup>

Det er værd at bemærke sig, at de strejker, der har været for ligeløn, langt fra er et isoleret dansk fænomen. Der har på nordisk plan været tilsvarende bevægelser i Norge, Sverige og Finland. Christer Thörnqvist peger på, at der er ligheder, men også forskelle i måden strejkerne forløb på og i den form, debatten tog i de respektive lande (Thörnqvist 2010). Blandt lighederne er, at strejkerne blev gennemført af kvinder, der følte sig underbetalt. Desuden at de, der arbejder på sundhedsområdet, forventes at stille op til samfundets bedste, selvom lønnen ikke følger det øvrige arbejdsmarked. Blandt forskellene er, at de danske politikere har deltaget meget aktivt både foran og bag kulisserne i debatten og med regeringen som styrende for forhandlingsrammer – til trods for, at de har afvist at skabe politiske løsninger.

Som et argument, der var helt *“unik”* (min fremhævelse) under strejkerne og kun kan findes i den danske debat, peger Thörnqvist på argumentationen om, at fagene i den offentlige sektor er ekstra attraktive med ansættelsessikkerhed og et lavere ar-

bejdstempo, og at det er derfor kvinder søger over i den offentlige sektor. Det vil være vanskeligt at forestille sig: *“at et lignende argument vil have nogen fremtid i de tre øvrige nordiske lande”* (Thörnqvist 2010, 214).

Hvis det står til troende er et helt særskilt mål at få ændret debatkulturen om ligestillings spørgsmål og ligelønsproblemer i Danmark.

Hvad er perspektiverne:

- Ligelønsspørgsmålet går på tværs af arbejdsmarkedet og omfatter alle kvinder. Derfor – og fordi modstanderne mod ligelønnen vedvarende forsøger at finde nye veje – er det nødvendigt for de faglige organisationer at samle kræfterne i kampen mod uligelønnen. Vi skal undgå at særinteresser eksponeres og have styr på argumentationerne i forhold til kønsopdelt arbejdsmarked, offentlig/privatsektor og uddannelse som forklarende mekanismer.
- Debatkulturen må bearbejdes, så debatten om, at *“kvinders job er overattraktive”* og *“kvinder træffer deres egne valg”* drejes over til en forståelse for, at kvinders job ikke er mere attraktive end mænds, og at der ikke vælges individuelt frit, men på baggrund af kulturelt bestemte måder at betragte køn på og gennem strukturelle og institutionelle mekanismer.
- Der skal arbejdes med ændring af ligelønsloven, så den strammes op. Den har vist sig helt ubrugelig, når det gælder uligeløn på tværs af fag og sektorer.
- Individualiseret løndannelse er ikke en vej frem, fordi analyserne viser, at mænd favoriseres i de lokale lønforhandlinger.
- Ligelønsproblemet er et samfundsanliggende. Når den kvindelige andel af arbejdsstyrken gennem årtier systematisk får 17-18 % mindre i løn end mænd, må der samfundsinitiativer til for at eliminere denne lønforskel.

- Forhandlingsmodellen i den offentlige sektor skal sættes til debat. Hvor langt rækker den i ligelønsspørgsmålet? Og hvordan hænger det sammen med de arbejdsgiverinteresser, der helt ønsker at afskaffe centrale forhandlinger om løn og vilkår og kollektive lønreguleringer?
- Og sidst men ikke mindst: Der skal i lighed med det, den norske ligelønskommission foreslog, gennemføres et lønløft til de kvindedominerede fag i den offentlige sektor. Et lønløft der sker ved hjælp af særligt og ekstra afsatte midler på finansloven. Det er imidlertid ikke muligt at ændre ligelønsproblemet vedvarende uden støtte fra de mandlige lønmodtagergrupper. De skal give accept af, at lønvæksten i den offentlige sektor kan være højere end i den private sektor, dvs. uden at der stilles kompensationskrav.

På grund af de økonomiske og politiske arbejdsgiverinteresser, der også er i spil i ligelønsspørgsmålet, er det heller ikke muligt at kæmpe ligelønskravet igennem uden at skabe et vedvarende pres, såvel gennem befolkningsopbakning som gennem forhandlingsystemet.

De store kvindedominerede fagforbund (BUPL, FOA, SL og Sundhedskartellet) har peget på et langsigtet mål om at gøre 2020 til det år, hvor vi har ligeløn i Danmark. Det er tre overenskomstperioder, og kan måske synes uambitiøst. Men i forhold til hvor stærke mekanismer, der trækker den anden vej og med de historiske erfaringer in mente forhåbentlig en strategi, der kan sikre både at fastholde ligelønstemaet på den politiske dagsorden og sikre, at vi reelt får rykket på lønrelationerne.

## NOTER

- 1 Information.dk, 18. september 2008.
- 2 Claus Hjort Frederiksen, i Politiken Debat, 27. maj 2010: *"For det første skal mindst 20 % af lønnen i 2020 være fastlagt lokalt"*.
- 3 Finansministeriet: Pressemeldelse, 28. maj 2010.
- 4 Kommunernes Landsforening: Pressemeldelse, 28. maj 2010.
- 5 FTF: Pressemeldelse, 28. maj 2010.
- 6 På denne konference, afholdt 31. maj 2010, hvor LO, FTF og AC diskuterede Lønkommissionens redegørelse med arbejdsgiverne, deltog som oplægsholdere 9 mænd og 1 kvinde, nemlig Bente Sorgenfrey, formand for FTF.
- 7 Meningsmåling gennemført af Analyse Danmark i maj 2010.

## REFERENCER

- Barth, Erling (2010): Ligeløn: analyser og tiltag, i Mette Deding & Helle Holt: *Hvorfor har vi lønforskel mellem mænd og kvinder?* SFI 10:12, 219-237.
- Bloksgaard, Lotte (2010): Maskuliniteter, femininiteter og arbejde, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 19-35.
- Deding, Mette (2010): Kønsarbejdsdeling i familien og ligeløn, i Mette Deding & Helle Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd?* SFI 10:12, 99-116.
- Frederiksen, Claus Hjort, i *Politiken*, debat, 27. maj 2010.
- Grosen, Sidsel Lond m.fl. (2010): "Jeg bliver sådan helt nervøs, hvis det var en mand der skulle lave det" – naturligørelse af kønsarbejdsdelingen i en bankafdeling, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 71-86.

- Holt, Helle & Mona Larsen (2010): Løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Mette Deding & Helle Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?* SFI 10:12, 79-98.
- Ibsen, Sanne (2010): *Brikker til en mosaik om uligeløn*. Notat udarbejdet til Sundhedskartellet.
- Jacobsen, Kurt & Dorthe Pedersen (2010): *Kampen om den danske model. Da sosu'erne rystede det etablerede system*, Informations Forlag.
- Jørgensen, Henning (2010): *Det offentlige forhandlings- og aftalesystem og uligelønnen*, Rapport afgivet til Sundhedskartellet.
- Kindberg, Mette, næstformand i HK, i *Information*, debatindlæg, 23. juni 2010.
- Laneth, Pia Fris (2010): Familieoverhovedet og husmoderens lange og vanskelige samliv, i Mette Deding & Helle Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?* SFI 10:12, 21-39.
- Lønkommissionens redegørelse (2010): *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Sammenfatning og konklusion*.
- Thörnqvist, Christer (2010): Kvinder og strejker – i nord og internationalt, i Mette Deding & Helle Holt: *Hvorfor har vi lønforskelle mellem mænd og kvinder?* SFI 10:12, 199-217.

**Dorte Steenberg** er næstformand i Dansk Sygeplejeråd  
e-mail: ds@dsr.dk.