

# RED VORES VELFÆRD

## – ENHEDSLISTENS REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESUDSPIL

Enhedslisten vil sikre, at flere vil arbejde i vores velfærd gennem investeringer i løn, uddannelse og arbejdsforhold. For velfærdssektoren er under pres. Vores ældre bliver svigtet. Daginstitutionerne har svært ved at ansætte nok pædagogisk personale til børnene. På sygehusene får mange ikke den omsorg og behandling, de har brug for. Udsatte får ikke den hjælp, de burde.

De problemer eksisterer på trods af, at vi de sidste snart tre år har haft et rødt flertal. Der er blevet sat penge af til minimumsnormeringer i daginstitutionerne. Der er finansieret 1.000 ekstra sygeplejersker og 1.000 flere uddannede og ansatte i ældreplejen. Der er afsat 600 mio. kr. til psykiatrien. Der er sendt flere hundrede millioner til folkeskolen. Det er alt sammen vigtigt – og ikke mindst tiltrængt efter årtiers nedskæringer i velfærdssektoren.

Men vi kan ikke levere på løfterne og forventningerne om flere ansatte, hvis der ikke er uddannede at ansætte, og ingen vil have jobbene. Der mangler allerede tusindvis af velfærdsprofessionelle i omsorgsfagene, og det ser kun ud til at blive værre.

Søgningen til velfærdsuddannelserne falder, og de ansatte flygter fra deres fag i en sådan grad, at der i øjeblikket står 5.000 sygeplejerskestillinger ubesatte hen, og at der i Region H mangler så mange jordemødre, at det svarer til, at der ikke er nogen på arbejde om mandagen. Om ganske få år vil der mangle tusindvis af pædagoger og pædagogiske assistenter og 40.000 social- og sundhedsuddannede alene. Hvis ikke vi får overbevist de velfærdsprofessionelle om at komme tilbage og give vores offentlige sektor en chance til, er hele velfærdssamfundets fremtid på spil.

Mange års nedskæringer har udsultet velfærden og ikke mindst presset de ansatte hårdt. Alt for længe er deres arbejde ikke blevet værdsat og ikke værdisat efter, hvor afgørende det er for vores samfund. Det handler både om tryghed, behandling, omsorg og støtte, men også om den værdi, det skaber i kroner og ører. En stærk offentlig velfærdssektor er ikke en udgift. Tværtimod understøtter den offentlige sektor den private og er med til at give Danmark en stærk økonomi ved at levere gratis behandling til syge, omsorg til ældre og støtte til børn – og meget mere.

Vi har et politisk flertal, der vil give de offentligt ansatte velfærdsprofessionelle flere kollegaer. Men det kan ikke gøre det, hvis der ikke er nogle kollegaer at hente. Derfor må og skal vi overtale flere til at blive sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, socialrådgivere, pædagoger og pædagogiske assistenter, jordemødre, social- og sundhedsuddannede og andre velfærdsprofessionelle omsorgsarbejdere, og overbevise dem om at arbejde i det offentlige.

### Ø DET VIL ENHEDSLISTEN

Enhedslisten vil sikre flere ansatte, og at den offentlige velfærdssektor fortsat er et attraktivt sted at arbejde, ved at:

- Sikre velfærdsprofessionelle **fair og lige løn** ved at afsætte 5 mia. kr. i varige midler til en lavt- og ligelønspulje til næste overenskomstforhandling, samtidig med, at der udarbejdes en langsigtet handleplan for at sikre ligeløn i Danmark
- Sørg for, at **flere kan og vil tage en velfærdsuddannelse** ved at hæve uddannelseskvaliteten så den står mål med den værdi fagene skaber i vores samfund samtidig med, at det bliver nemmere og mere attraktivt at uddanne sig som velfærdsprofessionel.
- Give velfærdsprofessionelle arbejdsvilkår, der giver dem lyst til at blive i faget ved at udarbejde fagspecifikke fastholdelsesplaner med fokus på **plads til familieliv, faglig udvikling og gode arbejdsforhold**.

Fair løn, flere uddannede og bedre arbejdsforhold er det, der som minimum skal til for at redde den offentlige velfærdssektor og det er givet, at investeringerne skal fortsætte i de næste mange år. Problemerne er ganske alvorlige, og regeringen har ikke formået at tage dem seriøst. Med affejningen af ligelønsbevægelsen og indgrebet i sygeplejerskernes strejke følte mange i de offentlige omsorgsfag, at de fik at vide, at de ikke kunne tillade sig at kræve ordentlige forhold.

Vi har brug for det modsatte. Vi har brug for et signal til de ansatte – dem, der har forladt faget og de unge, der skal vælge uddannelse: Vi kan gøre det bedre. Giv os en chance til.

# 1.

## Fair og lige løn til velfærdsprofessionelle

– det skal være attraktivt at arbejde i velfærden

Udfordringerne med at rekruttere og fastholde medarbejdere i velfærdssektoren er mange, men altoverskyggende er det, at velfærdsprofessionelt omsorgsarbejde ikke værdisættes tilstrækkeligt højt. I 2022 er det stadig lavtlønnet arbejde at holde et menneske i hånden, når vedkommende dør, at sikre, at små børn har en tryk og god dagligdag og at give behandling og omsorg til syge. Det på trods af, at den slags arbejde forudsætter en høj faglighed, samtidig med at det er både fysisk og psykisk krævende.

Vi ved i dag, at værdisætningen af omsorgsarbejde stammer tilbage fra Tjenestemandsreformen af 1969, hvor de såkaldte kvindedominerede fag blev placeret lavere i lønhierarkiet end tilsvarende mandsdominerede fag. Det har resulteret i et kønnet lønefterslæb, som der skal rettes op på – ikke kun, fordi det er retfærdigt, men også, fordi det er nødvendigt for at sikre, at velfærdssektoren fortsat er et attraktivt sted at arbejde på både kort og lang sigt. Hvis det skal lykkes, skal omsorgsarbejdet værdisættes efter dets retsmæssige værdi.

- Enhedslisten vil derfor afsætte 5 mia. kr. til en særlig lavt- og ligelønspulje ud over de planlagte lønmidler til næste overenskomstforhandling. Midlerne skal øremærkes til særligt at hæve lavtlønnede og kvindedominerede fag, så uligelønnen mærkbart formindskes, men den konkrete udmøntning skal aftales mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med den danske model. Virkningen af de 5 mia. kr. på reguleringsordningen skal neutraliseres, således, at beløbet ikke indgår, når reguleringsordningen udmøntes.
- 5 mia. kr. til en lønpulje nu og her er nødvendigt for at sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere til omsorgsfagene på kort sigt, men det er kun ét skridt på vejen mod et ligestillet arbejdsmarked. Derfor skal der samtidig udarbejdes en handleplan for at sikre ligeløn i Danmark. Planen skal indeholde politiske initiativer, der skal række frem mod 2030 og have som overordnet målsætning, at der er sket en positiv forandring i udviklingen af uligeløn mellem kønnene inden 2030.

- En sådan plan kan eksempelvis indeholde bedre lønstatisikker og krav om løncertificering for virksomheder. En helt central del af handleplanen bør dog være udarbejdelsen af en ny og klar definition af arbejdets værdi ud fra objektive, saglige og kønsneutrale kriterier i forhold til uddannelse, kvalifikationer, ansvar, fysisk og psykisk belastning samt arbejdsvilkår og –miljø. Definitionen skal komme på baggrund af lønstrukturkommissionens arbejde og udarbejdes af markedets parter i en treparts- eller overenskomstaf-tale. Definitionen skal herefter danne grundlag for en ny lønstruktur i det offentlige, der kan erstatte det kønnede lønhierarki fra Tjenestemandsreformen af 1969 og bør samtidig skrives ind i Ligelønsloven.

Vi kan ikke sikre ligeløn over natten, men vi kan og skal diskutere, hvordan vi værdisætter omsorgsarbejde retmæssigt. Det er et skridt på vejen for at sikre, at velfærdssektoren stadig er et attraktivt sted at arbejde i fremtiden, og at vi har nok ansatte til at varetage de livsnødvendige og samfundskritiske funktioner, det indebærer.

## 2.

### Flere uddannede velfærdsprofessionelle – kvalitetsløft og bedre adgang til velfærds- uddannelserne

Hvis vi skal have nok velfærdsprofessionelle i den offentlige sektor, er vi også nødt til at sørge for, at flere kan og vil tage en velfærdsuddannelse. I øjeblikket falder søgningen til velfærdsuddannelserne år efter år. Det er der mange grunde til, men vi kan og må gøre noget nu.

For velfærdsuddannelserne er blevet udsultet og beskåret alt for længe. De er nogle af de største uddannelser, og nogle af de dårligst finansierede. Samtidig oplever mange, at den faglighed, som velfærdsuddannelserne bidrager med, bliver underkendt. Velfærdsprofessionelle arbejder med noget af det vigtigste i vores samfund overhovedet: at støtte og udvikle vores børn og unge. At holde os raske og i live, når vi bliver syge og gamle. At hjælpe os ind i fællesskabet igen, når vi får ondt i sindet eller ender uden for arbejdsmarkedet. Det er komplekse opgaver, som kræver stærke kompetencer. Og dem får vi kun, hvis flere søger ind på en velfærdsuddannelse.

De forhindringer, som holder folk ude af uddannelserne, skal væk, og uddannelseskvaliteten skal løftes. Vi skal have langt stærkere velfærdsuddannelser, som står mål med den værdi, sygeplejersker, pædagoger, socialrådgivere, social- og sundhedsuddannede og pædagogiske assistenter skaber i vores samfund.

- Der er brug for meget mere tid til at dygtiggøre sig på velfærdsuddannelserne – tid til ekstra undervisning med hele årgangen, til at øve sig på mindre hold, eller til ekstra støtte med en underviser. Enhedslisten vil give professionsuddannelserne et massivt løft ved at indføre et minimumskrav på 30 timer om ugen, og samtidig afsætte midler til ekstra støtte på de erhvervsfaglige velfærdsuddannelser – fx til sprogstøtte og vejledning – så flere kan gennemføre den uddannelse, de starter på.
- Samtidig skal mulighederne for at starte på en velfærdsuddannelse være bedre end i dag. Både hvis man kommer fra folkeskolen, hvis man er ledig, eller hvis man arbejder som ufaglært i omsorgsjobs. Derfor vil Enhedslisten afskaffe de firkantede karakterkrav til uddannelserne til social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og pædagogisk assistent samt til de øvrige erhvervsuddannelser. At blive en dygtig faglært handler om meget andet end at læse tykke bøger. Vi skal have uddannelser, der støtter unge mere i stedet for at dømme dem ude på forhånd.

- Indføre en praktikpladsgaranti på uddannelserne til social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og pædagogisk assistent, så alle, der består grundforløbet, er garanteret en praktikplads. Vi mangler akut velfærdsmedarbejdere, og ingen skal afvises på grund af praktikpladsmangel.
- Vi skal give flere voksne mulighed for at tage en velfærdsuddannelse – både på erhvervs- og professionsuddannelserne. Derfor skal vi give ret til at læse velfærdsuddannelserne på 125 pct. af dagpengeniveau for ledige, som er fyldt 25 år, uafhængigt af om ens gamle uddannelse er forældet. Samtidig skal vi udvide de eksisterende rammer for voksenelevløns gennem en trepartsaftale, så den omfatter alle elever på uddannelserne til social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og pædagogisk assistent, som er over 25 år, uanset erhvervs erfaring.

Der er ingen grund til, at vi fortsat sætter barrierer op for at tage en velfærdsuddannelse, samtidig med at vi står med en kæmpe rekrutteringskrise. Der skal være gode og attraktive muligheder for at tage en velfærdsuddannelse, så vi sikrer, at de ansatte i velfærdssektoren faktisk får de ekstra kollegaer, de er blevet stillet i udsigt.

# 3.

## Plads til familie- og fritidsliv, faglig udvikling og et godt arbejdsmiljø

– Pas på de velfærdsprofessionelle

Bedre løn og flere kollegaer er to vigtige skridt på vejen for at rekruttere og fastholde velfærdsprofessionelle i den offentlige sektor. Men arbejdsmiljøet og rammerne omkring arbejdet skal også forbedres, hvis flere skal ville arbejde i det offentlige og redde det velfærdssamfund, vi alle elsker.

Der er brug for en helt anden tilgang til velfærdssektoren og et opgør med tanken om omsorgsarbejdet som en virksomhed med kunder. Men vi kan og må gøre noget for at forbedre arbejdsforholdene for velfærdsprofessionelle nu og her. For vi ved, at den pressede offentlige sektor har betydet forringelser af arbejdsmiljøet på stort set alle fagområder både fysisk og psykisk. En presset hverdag, manglende forudsigelighed i vagtplanlægning, ringe opfølgning på hård tale og overgreb, tunge dokumentationsopgaver, dårlig ledelse, manglende muligheder for faglig udvikling og meget andet betyder, at offentligt ansatte over en bred kam har svært ved at være i jobbet i længere tid.

Problemerne er mange, men også forskellige. I nogle fag er der brug for at kunne gå på deltid i perioder af livet eller få færre nattevagter. Andre er tvunget på deltid og kan ikke få det til at hænge sammen. Vi skal sikre, at offentlig ansættelse i et omsorgsfag også kan kombineres med et familieliv, og at man kan holde til at være i faget i mange år. Det kræver fleksibilitet i forhold til familie- og fritidslivet, ordentligt arbejdsmiljø og ikke mindst mulighed for faglig udvikling.

- Vi kan ikke vente flere år på en samlet kommission eller nedsætte flere ekspertgrupper, som regeringen eksempelvis har lagt op til med en robusthedskommission på sundhedsområdet. Enhedslisten foreslår, at der afsættes 500 mio. kr. årligt til at udarbejde og igangsætte fastholdelsesplaner på hver enkelt fagområde i den offentlige sektors omsorgsfag, hvor der er rekrutterings- og fastholdelsesproblemer. Planerne skal udarbejdes og sættes i værk senest ved udgangen af 2022.

- For jordemødrenes vedkommende kunne en sådan plan fx indeholde ret til 8 ugers vagtskemaer. For sygeplejerskerne vedkommende kunne det betyde ansættelse af flere lægesekretærer til aflastning af de administrative opgaver. Hos det pædagogiske personale er det oplagt at give ret til fuldtid og hos socialpædagogerne bedre normeringer og ret til supervision. For socialrådgiverne kunne man lave et loft over antallet af sager. På ældreområdet kan man fx afskaffe overflødigt bureaukrati. Planerne skal udarbejdes i et forpligtende samarbejde med de ansatte og tage fat i de mest akutte problemer med arbejdsmiljø og trivsel på hvert fagområde.

De velfærdsprofessionelle passer på os, men vi skal også passe på dem. Derfor skal vi lytte, når de beretter om problemer med deres arbejdsforhold, der er så slemme, at alt for mange ender med helt at forlade deres fag. De problemer skal løses, så de ansatte kan se en fremtid i faget og har lyst til at blive hængende – for vores alles skyld.

# 4.

## Udgifter og finansiering

Udgifter i mio. kr., 2022-priser	Varige midler (2026-niveau)	Engangsudgifter
<b>Fair og lige løn til velfærdsprofessionelle</b>		
Ligelønspulje	5.000	
Plan		10
<b>Flere uddannede velfærdsprofessionelle</b>		
Højere uddannelseskvalitet og færre barrierer	1.300	
<b>Plads til familieliv, faglig udvikling og et godt arbejdsmiljø</b>		
Fastholdelsesplaner	500	
<b>I alt</b>	<b>6.800</b>	<b>10</b>
<hr/>		
<b>Finansieringsbehov inkl. adfærd og efter tilbageløb*:</b>	<b>4.100</b>	<b>10</b>

### NOTER TIL UDGIKTABEL:

\*Vedr. finansieringsbehovet: Da ligelønspuljen vil gå til øgede lønninger, vil store dele af disse midler komme tilbage i statskassen som skat og tilbageløb. Dette medregnes i det endelige finansieringsbehov efter samme praksis som Skatteministeriet. Se fx Skatteøkonomisk redegørelse 2021.

### KOMMENTARER TIL UDGIKTABEL:

**Ligelønspulje:** Denne pulje afsættes i 2023 til brug i OK-forhandlingerne for OK24 på det offentlige område og vil kun være en start. Puljen skal suppleres med en plan, som der afsættes 10 mio. kr. til.

**Færre barrierer:** Der er afsat udgiftsrammer til hhv. forslag om praktikpladsgaranti, udvidelse af rammer for voksenelevlønnen og uddannelsesløft med 125 pct. dagpenge. Herved dækkes dagpenge- og lønomkostninger til ekstra elever og studerende og dertil er afsat ekstra midler til uddannelsesinstitutionerne.

**Fastholdelsesplaner:** Fastholdelsesplanerne skal udarbejdes i et forpligtende samarbejde på hvert enkelt område i de offentlige omsorgsfag, hvor der er rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

Enhedslisten vil finansiere forslagene ved at lade dem, der har mest, bidrage mere til vores fælles velfærd. Den offentlige velfærdssektor understøtter den private og er med til at give Danmark en stærk økonomi ved at levere gratis behandling til syge, omsorg til ældre og støtte til børn – og meget mere. Derfor er det kun rimeligt, at de store virksomheder betaler deres andel til arbejdstagerne i velfærden. Det gælder blandt andet de virksomheder, der via deres monopollignende position har mulighed for at skabe enorme profitter og rederierne, der har rekordstore overskud og alligevel modtager store skatterabatter fra fællesskabet. Samtidig skal vi beskutte avancer på porteføljeaktier på lige fod med udbytter fra porteføljeaktiver. Finansieringsforslagene giver i alt merindtægter på 4,4 mia. kr. årligt, og udspillet er således fuldt finansieret.

## ENHEDSLISTEN VIL FINANSIERE FORSLAGENE VED:

- **At indføre en ekstra selskabsskat på overnormal profit**  
Flere store virksomheder nyder godt af særligt gunstige markedsforhold og har via deres monopollignende position muligheder for at skabe enorme profitter. Ikke mindst scorer energiproducenterne fedt på stigende energipriser i krisetider og medicinalvirksomhederne tjener virkelig mange penge grundet patentrettigheder på vacciner og livsvigtig medicin. Enhedslisten foreslår en skat på overnormal profit ved egenkapitalforrentning på over 15 %, som vil medføre statslige merindtægter på ca. 2,9 mia.kr. årligt<sup>1</sup>.
- **Fjerne DIS-ordningen som er statsstøtte til rederierne**  
DIS-ordningen medfører statsstøtte til rederierne ved, at rederierne har lavere lønudgifter til søfolk under ordningen, fordi lønnen kan udbetales som skattefri nettohyre. Enhedslisten foreslår, at ordningen fjernes – fællesskabets penge skal ikke bruges til skatterabatter til rederierne, som desuden henter rekordstore overskud hjem i disse år. Forslaget vil medføre et skatteprovenu på ca. 0,9 mia.kr. årligt ekstra i statskassen<sup>2</sup>.
- **Ligestille skatten på avancer og udbytter på skattefrie porteføljeaktier**  
Det nærmer sig et regulært skattehul, at avancer fra porteføljeaktier er fuldstændig skattefrie. Enhedslisten foreslår at sidestille beskattningen af avancer med udbytter fra porteføljeaktiver. Dermed bortfalder skattefritagelsen af avancerne og forslaget medfører ca. 0,6 mia.kr. årligt i merindtægter til statskassen<sup>3</sup>.

2022-priser	Indtægter, mia.kr. årligt
Skat på overnormal profit ved egenkapitalforrentning på over 15 pct.	2,9
Fjerne DIS-ordningen	0,9
Ligestille skatten på avancer og udbytter på skattefrie porteføljeaktier	0,6
<b>Indtægter i alt, efter tilbageløb og adfærd</b>	<b>4,4</b>

### NOTER TIL FINANSIERINGSTABEL:

Kilde: Skatteministeriet. Anm: Provenuberegningerne er opregnet fra 2021-priser til 2022-priser ved at opregne med det generelle pris- og lønindeks.

<sup>1</sup> <https://www.ft.dk/samling/20201/almdel/sau/spm/326/svar/1758834/2353961.pdf>

<sup>2</sup> SAU Alm.del – endeligt svar på spørgsmål 307: SAU alm. del – svar på spm. 307.docx (ft.dk)

<sup>3</sup> <https://www.ft.dk/samling/20201/almdel/sau/spm/308/svar/1758027/2352871.pdf>