LIGELØN

'Kvindefag' forklarer lønforskelle i det offentlige, men ikke i det private

Af Ivan Mynster

Tirsdag den 6. december 2016, 05:00

Del:

Lønforskelle i det offentlige skyldes forskelle i uddannelse, erfaring, anciennitet og i særlig grad kønsopdeling: I 'kvindefag' er lønnen lav. Men for begge køn. I det private kan mere end en tredjedel af lønforskellen ikke forklares, viser SFI-analyse.

Om du er kvinde eller mand er ikke mest afgørende for lønnen. Andelen af kvinder i faget eller på arbejdspladsen har større betydning.

Foto: Mathias Christensen/Scanpix - ARKIVFOTO

Mandlige sosu-assistenter, pædagoger og sygeplejersker får samme løn som deres kvindelige kollegaer i den offentlige sektor. På samme måde som kvindelige pedeller, embedsmænd og it-teknikere får samme løn som deres mandlige kollegaer - hvis man vel og mærke tager højde for forskelle i uddannelsesniveau, erhvervserfaring og anciennitet.

I det private kan 37 procent af lønforskellen mellem kønnene derimod ikke forklares, selvom der tages højde for de tre faktorer samt opdelingen i traditionelle mande- og kvindefag.

Det fremgår af en ny videnskabelig artikel fra SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, som har undersøgt lønniveauet på det danske arbejdsmarked i perioden fra 2002 til 2012.

Ifølge SFI kan en del af forklaringen på de skæve tal være, at mænd generelt høster et større udbytte af individuelle lønforhandlinger i de private virksomheder end kvinder gør.

Metode: Sådan har SFI gjort

I analysen fra SFI tages der blandt andet højde for det kønsopdelte arbejdsmarked, som måles ved andelen af kvinder i de enkelte fag. Der tages også højde for forskelle mellem kønnene, når det handler om erhvervserfaring, anciennitet og uddannelseslængde.

For eksempel antager SFI i analysen, at ét års mere uddannelse giver 5,5 procent mere i løn for offentligt ansatte. I den offentlige sektor har mænd i gennemsnit mere uddannelse end kvinder i et omfang

UDVID

»I

vores undersøgelse er der en klar indikation af, at lønforhandlinger på den enkelte arbejdsplads spiller en større rolle i den private sektor end i den offentlige sektor,« siger seniorforsker Karsten Albæk.

Den vurdering deles af chefkonsulent hos DA Trine Birgitte Hougaard, som fremhæver, at

der er højere grad af individuel løndannelse i det private. Hun mener også, at det kan skyldes forskelle i den reelle arbejdstid og graden af fleksibilitet hos mænd og kvinder.

»Vi siger ikke nødvendigvis, at mænd arbejder mere eller bedre, men vi siger, at der er en individuel vurdering af medarbejdernes præstation, som kan ligge bag. Vores udgangspunkt er, at den løn man får, svarer til ens præstation, hvilket ligger i den individuelle lønforhandling,« siger hun og tilføjer:

»Det tager man måske ikke i samme grad højde for i den offentlige sektor.«

> Det er ikke det at være kvinde eller mand, der har mest betydning for lønnen. Andelen af kvinder (i faget eller på arbejdspladsen, red.) har større betydning end selve kønnet.
>
> *Mona Larsen, seniorforsker, SFI*

Minister: Ligelønsloven skal overholdes

Venstres nye beskæftigelsesminister, Troels Lund Poulsen, slår i en mail til Ugebrevet A4 fast, at der skal være lige løn til mænd og kvinder, som udfører det samme arbejde.

»Det er ikke bare min og regeringens klare holdning – det har arbejdsgivere en klar forpligtelse til efter ligelønsloven. Alle virksomheder og alle arbejdsgivere skal overholde ligelønsloven. Sådan er det,« skriver ministeren og tilføjer:

»Når det er sagt, er selve lønniveauerne noget, som bliver forhandlet mellem arbejdsmarkedets parter, og dermed ikke noget jeg som beskæftigelsesminister blander mig i.«

SFI er nået frem til, at offentligt ansatte mænd tjener 12,7 procent mere end offentligt ansatte kvinder. Det skyldes, at en meget stor del af kvinderne arbejder på områder, hvor lønnen traditionelt er lav. For zoomer man ind på de enkelte områder, er der ifølge SFI er der ingen lønforskel - eksempelvis mellem mandlige og kvindelige pædagoger, som udfører det samme arbejde.

I den private sektor tjener mænd 15,3 procent mere end kvinderne. Og her kan lønforskellene ikke forklares med et højt antal ansatte i kvindefag - eller ved at mændene er bedre kvalificeret/uddannet eller mere erfarne end kvinderne. SFI når frem til, at 37 procent af lønforskellen ikke kan forklares.

> De opgaver, som før blev varetaget inden for familiens rammer, rykkede ud og blev til offentlige velfærdsopgaver. Men det blev aldrig værdisat på lige fod med regulært lønarbejde.
>
> *Dennis Kristensen, formand, FOA*

HK vil skærpe lov om lønstatistik

Næstformand Mette Kindberg i HK kritiserer regeringen for at have ændret lovkravet om, at virksomheder med flere end ti ansatte skal føre kønsopdelt lønstatistik, så det i dag kun omfatter virksomheder med flere end 35 ansatte.

»Miseren er størst, fordi man sagde, at der skal være ti mænd og ti kvinder i samme arbejdsfunktion for at sammenligne, hvor det førhen var tre mænd og tre kvinder,« siger hun og forklarer, at regeringen bør skærpe lovkravet, da mindre virksomheder ikke fører statistik på eget initiativ.

Ifølge lektor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv på RUC, Karen Sjørup, kan en synliggørelse af lønforskelle mellem mænd og kvinder medvirke til at fremme ligestillingen mellem de to køn.

»Der kan man tydeligt se, om man bliver diskrimineret på løn, hvis sidemanden får mere end

en selv, selvom man laver det samme arbejde. Der er behov for en højere grad af gennemsigtighed,« siger hun.

Karen Sjørup hæfter sig ved, at Institut for Menneskerettigheder har lavet en gennemgang af ligelønssager i Danmark i de senere år. Hun peger på, at der er meget få sager, fordi det er meget vanskeligt at dokumentere, at man har fået en ulige og diskriminerende løn. Det taler ifølge forskeren for at skærpe kravet om kønsopdelt lønstatistik, så det igen kommer til at omfatte små virksomheder.

Ministeren afviser at skærpe krav

Efter DA's og regeringens opfattelse var det en god idé at ændre de gamle krav om kønsopdelt lønstatistik, fordi de udgjorde en administrativ byrde for mindre og mellemstore virksomheder.

»Den skal efter de gældende regler drøftes med tillidsrepræsentanter og lønmodtagere. Det er tidskrævende, og vil i højere grad være belastende for de små virksomheder,« siger Trine Birgitte Hougaard fra DA og tilføjer:

»I små virksomheder vil det ofte være svært at finde en sammenlignelig jobfunktion. Derfor vil man også få et utilstrækkeligt sammenligningsgrundlag, der i værste fald kan give medarbejderne en helt forkert information.«

Troels Lund Poulsen understreger i en mail til Ugebrevet A4, at regeringen ikke har afskaffet reglerne om kønsopdelt lønstatistik men blot flyttet grænsen for hvilke virksomheder der skal føre statistik.

»Vi sætter grænsen ved 35 ansatte blandt andet for ikke at påføre mindre virksomheder for meget administration. Det er også den grænse, som arbejdsmarkedets parter i sin tid fastsatte for, hvornår man skal nedsætte et samarbejdsudvalg i en virksomhed,« står der i svaret fra beskæftigelsesministeren.

Kvindefag lønnes lavere end mandefag

Andelen af kvinder indenfor et fag er den enkeltfaktor, der betyder mest for lønforskellen i den offentlige sektor.

»Det er ikke det at være kvinde eller mand, der har mest betydning for lønnen. Andelen af kvinder (i faget eller på arbejdspladsen, red.) har større betydning end selve kønnet,« siger seniorforsker Mona Larsen fra SFI.

Hun forklarer, at undersøgelsen ikke siger noget om, hvorfor traditionelle kvindefag aflønnes lavere end traditionelle mandefag. Ifølge Mona Larsen er det et uhyre komplekst felt, og der er en lang række mulige årsager til denne forskel. Det hænger blandt andet sammen med, at kvindefag historisk set er blevet placeret relativt lavere lønmæssigt end mandefag på grund af mandens rolle som forsørger.

»Samtidig ved vi, at kvinder og mænd i vid udstrækning vælger forskellige uddannelser, der retter sig mod forskellige dele af arbejdsmarkedet,« siger Mona Larsen og tilføjer:

»En tredje af en lang række forklaringer kan være forskelle på, hvor meget arbejdet betyder i forhold til familiemæssige prioriteringer og dermed i forhold til den enkelte medarbejders fleksibilitet på arbejdsmarkedet.«

Brud på loven om ligeløn?

Ifølge FOA's formand, Dennis Kristensen vidner SFI's beregninger om, at kvinders arbejde med mennesker ikke værdisættes i samme grad som mænds arbejde med maskiner og computere.

»Det udspringer i vid udstrækning af en værdisættelse fra de tider, hvor kvinderne kom ud på

arbejdsmarkedet. De opgaver, som før blev varetaget inden for familiens rammer, rykkede ud og blev til offentlige velfærdsopgaver. Men det blev aldrig værdisat på lige fod med regulært lønarbejde. Det var jo det, kvinderne før lavede i hjemmet, så hvor svært kunne det være?,« spørger formanden retorisk.

Mette Kindberg fra HK bakker FOA's synspunkter op. Hun sætter spørgsmålstegn ved retfærdigheden i, at sosu-hjælperen, som tager bleen af borgere, får mindre i løn end skraldemanden, »som efterfølgende bærer den samme ble i skraldespanden.« Samtidigt lægger næstformanden vægt på, at loven om ligeløn både stiller krav om lige løn for samme arbejde og lige løn for arbejde af samme værdi.

»Når man har en lovgivning, som siger sådan, så synes jeg også, at den skal overholdes. Jeg får jo heller ikke lov til at køre 120 km i timen i bilen, hvis hastighedsgrænsen er 80 km i timen. Både de private arbejdsgivere og staten har en forpligtelse til at overholde den gældende lovgivning,« siger Mette Kindberg.

DF vil indkalde til høring om sagen

Ligestillingsordfører hos DF, Karina Adsbøl, er langt fra tilfreds med de store lønforskelle mellem mande- og kvindefag. Derfor vil hun indkalde til en høring om sagen i Folketingets Ligestillingsudvalg.

»Vi blander os på den ene side ikke i overenskomstforhandlinger, men loven skal jo på den anden side overholdes. Så hvis den ikke bliver overholdt, er det selvfølgelig et område, vi skal kigge på,« siger Karina Adsbøl.

Socialdemokraternes Rasmus Horn Langhoff, ser også de skæve lønninger mellem kvinde- og mandefag som et problem. Han fremhæver, at det har sin historiske begrundelse, men ingen historisk berretigelse.

»Vi må bare konstatere, at man ikke får den samme anerkendelse, hvis man har med mennesker at gøre i forhold til eksempelvis maskiner. Det er jo på en eller anden måde absurd, at det skal være på den måde,« siger han og tilføjer:

»Derfor skal der også ske en indsats i forhold til at få en større anerkendelse af de fag, hvor man har med mennesker at gøre.«

Metode: Sådan har SFI gjort

I analysen fra SFI tages der blandt andet højde for det kønsopdelte arbejdsmarked, som måles ved andelen af kvinder i de enkelte fag. Der tages også højde for forskelle mellem kønnene, når det handler om erhvervserfaring, anciennitet og uddannelseslængde.

For eksempel antager SFI i analysen, at ét års mere uddannelse giver 5,5 procent mere i løn for offentligt ansatte. I den offentlige sektor har mænd i gennemsnit mere uddannelse end kvinder i et omfang svarende til 0, 65 år. Når man ganger de to tal sammen får man 3,6 procent.

Det betyder, at 3,6 procent af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan forklares ved, at mænd i den offentlige sektor i gennemsnit har en længere uddannelse end kvinder i samme sektor. På samme måde har SFI beregnet effekten af de andre faktorer, som indgår i analysen af lønniveauet i de to sektorer i perioden fra 2002 til 2012.

Copyright © 2014 | Ugebrevet A4
Islands Brygge 32D | 2300 København S | T: +45 27837130 | E: Kontakt os