

NEWS BRIEF

LIGESTILLING PÅ ARBEJDSMARKEDET

KØNSSAMMENSÆTNINGEN I FAGENE ER AFGØRENDE
FOR LØNFORSKELLEN

Lønnen er lavere på områder, hvor der er flest kvinder. Dette rammer både kvinder og mænd inden for området. Andelen af kvinder har større betydning for lønforskellen mellem de to køn i den offentlige end i den private sektor. Det viser ny videnskabelig artikel fra SFI.

I SFI-undersøgelsen "Kønsopdeling og lønforskel mellem kvinder og mænd i den private og den offentlige sektor: en analyse af danske arbejdsgiver-arbejdstagerdata, 2002-2012" har forskere analyseret, hvad kvindeandelen inden for specifikke jobkategorier (faggrupper, brancher, arbejdspladser og faggrupper på arbejdspladser) i de to sektorer betyder for lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Undersøgelsen, der netop er blevet offentliggjort i det internationale, videnskabelige tidsskrift *Empirical Economics*, viser, at andelen af kvinder inden for et område har stor betydning for størrelsen af lønforskellene – og at denne kønsopdeling betyder mere for lønforskellene i den offentlige sektor end for lønnen i den private sektor.

"Det er ikke det at være kvinde eller mand, der har mest betydning for lønnen. Andelen af kvinder har større betydning end selve kønnet. Derfor spiller den mulige forklaring, at kvinder fx skulle være dårligere til at forhandle løn end mænd en mindre rolle for lønforskellen mellem de to køn. Den enkelte kvinde kan sagtens være skarp til at forhandle. Det spiller en større rolle for lønforskellen, hvis hun er inden for en jobkategori, hvor der er mange kvinder, fordi lønnen generelt er lavere i sådanne tilfælde – både for mænd og for kvinder," siger en af forskerne bag undersøgelsen, seniorforsker Mona Larsen.

INDPLACERING I LØNHIERARKIET

Undersøgelsen siger ikke noget om, hvorfor traditionelle kvindefag aflønnes lavere end traditionelle mandefag. Ifølge Mona Larsen fra SFI er det et uhyre komplekst felt, og der er en lang række mulige årsager til denne forskel.

"Historisk set er kvindefag blevet placeret relativt lavere lønmæssigt end mandefag, hvilket formentlig bl.a. hang sammen med mænds rolle som primær forsørger – en indplacering, der har vist sig at være relativt uforanderlig over tid. Samtidig ved vi, at kvinder og mænd i vid udstrækning vælger forskellige uddannelser, der retter sig mod forskellige dele af arbejdsmarkedet. 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," siger hun.

BAG OM DEN RÅ LØNFORSKEL

De "rå" lønforskel taler deres tydelige sprog. Den "rå" lønforskel får man ved at sammenligne lønnen for alle beskæftigede mænd og kvinder (uanset fx uddannelse og placering på arbejdsmarkedet), og ifølge Danmarks Statistik er denne lønforskel på 15,3 procent i den private sektor og 12,7 procent i den offentlige sektor i 2014.

Forskerne har undersøgt, hvad kvindeandelen inden for de forskellige jobkategorier betyder for lønforskellen mellem kvinder og mænd henholdsvis i den offentlige og i den private sektor. De fandt, at 63 procent af lønforskellen i den offentlige sektor kan tilskrives kønsforskelle opgjort ved disse kvindeandele, mens det tilsvarende tal for den private sektor kun er 46 procent. Det vil altså sige, at køns sammensætningen inden for jobkategorier betyder mest for lønforskellen i den offentlige sektor. Hovedsageligt fordi lønnen er mere stringent fastlagt gennem overenskomster, og hvor der ikke er meget rum til den individuelle lønforhandling.

Dette News Brief handler om SFI-undersøgelsen "Kønsopdeling og lønforskel mellem mænd og kvinder i den private og den offentlige sektor: en analyse af danske arbejdsgiver-arbejdstagerdata 2002-2012".

Undersøgelsen blev offentliggjort i august 2016 i *Empirical Economics* og kan læses i sin helhed her: <http://www.sfi.dk/publikationer/segregation-and-the-gender-wage-gaps-in-the-private-and-the-public-sector-11871/>. *Empirical Economics* er et videnskabeligt tidsskrift rettet mod økonomer på feltet "anvendt forskning".

Artiklens fokus – hvad det kønsopdelte arbejdsmarked betyder for løndannelsen henholdsvis inden for det private og inden for det offentlige – kan have særlig interesse i de skandinaviske lande, der ligesom Danmark har en stor offentlig sektor. I såvel Danmark som Norge har den offentlige sektor været i fokus i forhold til debatten om implementering af princippet om "lige løn for arbejde af samme værdi".

DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER

- På det private arbejdsmarked forklarer kønsopdelingen 46 procent af den rå lønforskel mellem mænd og kvinder i årene 2002-2012.
- På det offentlige arbejdsmarked forklarer kønsopdelingen 63 procent af den rå lønforskel mellem mænd og kvinder i samme periode.
- Renset for betydningen af kønsopdelingen og faktorer som uddannelseslængde, erhvervserfaring generelt og anciennitet på jobbet er den tilbageværende lønforskel på det offentlige arbejdsmarked nede på stort set nul.
- Renset for de samme faktorer er der stadig en tilbageværende lønforskel inden for det private. Ikke-observerbare kønsforskelle, hvad angår fx (forventninger til) fleksibilitet i forhold til overarbejde kan spille en rolle.
- Kønsandelen spiller over tid en faldende rolle for løndannelsen på det offentlige arbejdsmarked – samme udvikling ses ikke inden for det private.

DE USYNLIGE LØNFORSKELLE

SFI-forskerne er gået et skridt videre i analysen af forskellen på det private og det offentlige arbejdsmarked. Ud over at tage højde for kvindeandelene har de rensat tallene for en række relevante faktorer, som de fra tidligere forskning ved, spiller ind på løndannelsen: uddannelseslængde, erhvervserfaring generelt og anciennitet i jobbet. Tilbage står, at lønforskellen inden for det offentlige i højere grad tilskrives disse faktorer. På det private arbejdsmarked er der fortsat en tilbageværende lønforskel, selv når forskerne har taget alle disse forhold i betragtning.

"Der er altså nogle bagvedliggende sammenhænge tilbage, når det gælder lønforskellene især på det private arbejdsmarked, der er "usynlige" for os forskere. Det kan fx være kønsforskelle, hvad angår den enkelte medarbejders (forventede) fleksibilitet i forhold til overarbejde eller skiftende arbejdstider. Nogle forskelle, som vi ikke kan tage højde for med de data, vi anvender," siger Mona Larsen.

BETYDNINGEN AF KØNSSAMMENSÆTNINGEN FALDER OVER TID I DET OFFENTLIGE

Undersøgelsen strækker sig over tiåret 2002 til 2012. Den viser, at køns sammensætningen inden for den periode er kommet til at spille en faldende rolle for lønforskellen mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor. Den samme udvikling ses ikke i den private sektor.

"Forklaringskraften" – altså den grad, kønsopdelingen slår igennem på lønforskellene – er for det offentlige faldet 16 procent. På det private arbejdsmarked ses kun et fald på 3 procent. Undersøgelsen peger på to forhold, der kan spille ind på, hvorfor udviklingen ses tydeligst inden for det offentlige.

"Især i den offentlige sektor har kvinderne bevæget sig opad i stillingshierarkiet og laver i højere grad end tidligere det samme som mændene. Skellene mellem de rene kvindefag og de rene mandefag udviskes så at sige lidt. Samtidig er lønforskellene mellem de traditionelle kvindefag og de traditionelle mandefag blevet mindre," forklarer Mona Larsen.

HVIS MAN POLITISK VIL ARBEJDE FOR MERE LIGE LØN

Lønforskel mellem kønnene er et emne, der interesserer samfundsmæssigt. Mange lande – inklusive USA og landene inden for EU – har lovgivning om ligeløn mellem mænd og kvinder. Generelt skelnes mellem to principper i lovgivningen. Det ene er princippet om "lige løn for lige arbejde". Det andet er princippet om "lige løn for arbejde af samme værdi".

Resultaterne af SFI's undersøgelse tyder på, at hvis man vil arbejde for at reducere lønforskellene mellem kvinder og mænd ud fra princippet om "lige løn for arbejde af samme værdi", så vil det reducere lønforskellene mest i den offentlige sektor.

RELATERET FORSKNING

NY VINKEL PÅ FORSKNING OM LØNFORSKELLE MELLEM KØNNENE

Forskere i ind- og udland har tidligere dokumenteret, at det kønsopdelte arbejdsmarked spiller en markant rolle for forskellen mellem mænds og kvinders løn. Fokus har i den forbindelse typisk været på den private sektor.

Fx har Groshen i 1991 og Bayard m.fl. i 2003 belyst problemstillingen for den private sektor i USA. Gupta og Rothstein undersøgte i 2005 lønforskellen i den private sektor i Danmark, Korkeamäki og Kyrya fokuserede i 2006 på fremstillingsvirksomhed i Finland, mens Ludsteck i 2014 havde fokus på det vesttyske arbejdsmarked.

MERE VIDEN?

Kontakt:

Seniorforsker Mona Larsen, ml@sfi.dk, tlf.: 33480875

Kommunikationschef Ulla Haahr, uha@sfi.dk, tlf: 25373651

I forlængelse af denne forskning har SFI belyst det kønsopdelte arbejdsmarked nærmere. SFI-rapporten "Et kønsopdelt arbejdsmarked" fra 2016 både kortlægger omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked fra 1993 til 2013 og giver samtidig en række forklaringer på denne kønsopdeling.

Men det er første gang, at forskere analyserer og sammenligner, hvad kønsopdelingen på både det private og det offentlige arbejdsmarked betyder for lønforskellen mellem mænd og kvinder i de to sektorer.