

Faktaark om lønkommissionen

Indhold:

Side 2: Lønkommissionen om det kønsopdelte arbejdsmarked og kønsmæssige skævheder

Side 4: Lønkommissionen om løn og uddannelse

Side 7: Lønkommissionen om arbejde af samme værdi

28. maj 2010

Sundhedskartellet
BUPL
Socialpædagogernes Landsforbund
Dansk Socialrådgiverforening

Lønkommissionen om det kønsopdelte arbejdsmarked og kønsmæssige skævheder

Lønkommissionens analyser viser:

- at lønforskellen mellem mænd og kvinder på hele det danske arbejdsmarked er 17,7 pct.¹
- at det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt både inden for specifikke fag: Kvinder arbejder med mennesker og mænd med teknik, og inden for sektorer: Kvinder er ansat i den offentlige sektor og mænd i den private.
- at det moderne ligelønsproblem ikke bare er pørgsmål om individuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder, men knytter sig til det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked, og prisen på arbejdskraften i de kvindedominerede fag.

Baggrund

Lønkommissionens undersøgelse afdækker, at vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked. Kommuner og regioner udgør i den forbindelse den kvindedominerede del af arbejdsmarkedet. Undersøgelserne viser også, at mænd i den offentlige sektor tjener 22 pct. mere end kvinderne, mens forskellen mellem mænd og kvinder i den private sektor er 18,2 pct. i mændenes favør.

Tabel 1 - Kønsfordelingen i den offentlige sektor (fordelt på sektorer) og den private sektor

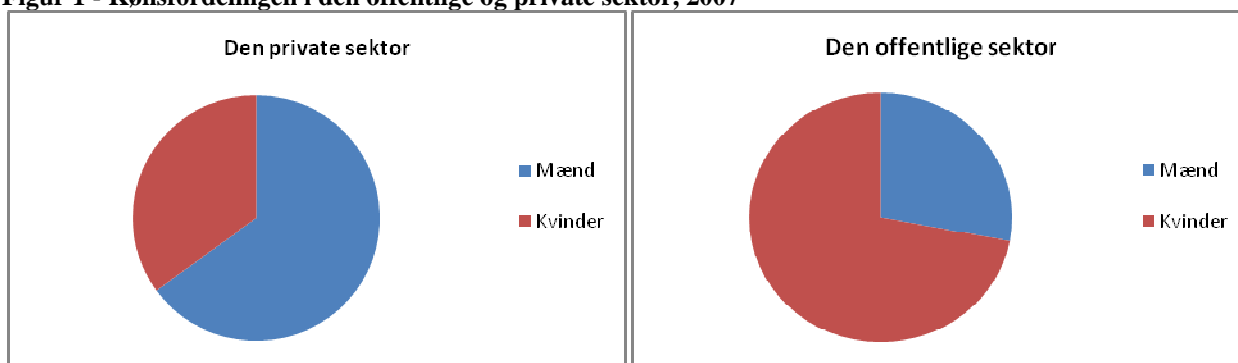
	Antal ansættelser fordelt på køn		Gennemsnitsløn fordelt på køn*		Lønforskel**
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	
Den private sektor	65 pct.	35 pct.	227 kr.	192 kr.	18,2 pct.
Den kommunale sektor	22 pct.	78 pct.	201 kr.	175 kr.	14,8 pct.
Den regionale sektor	20 pct.	80 pct.	257 kr.	185 kr.	38,9 pct.
Den statslige sektor	57 pct.	43 pct.	236 kr.	212 kr.	11,3 pct.
Den offentlige sektor samlet	28 pct.	72 pct.	222 kr.	182 kr.	22,0 pct.

Noter:

* Lønbegrebet er standardberegnet timefortjeneste ekskl. genetillæg.

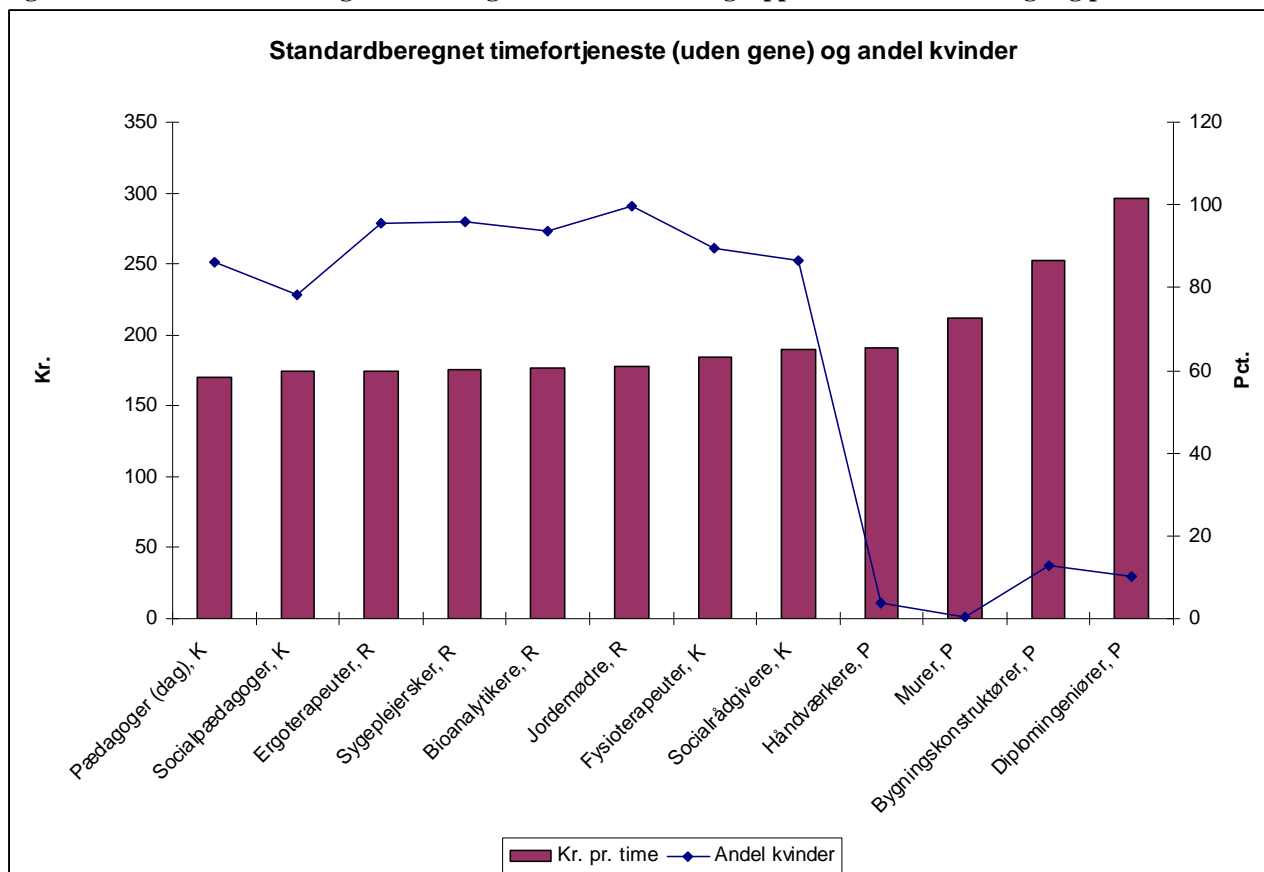
** Lønforskelle kan regnes på mange måder. Her er anvendt samme metode som i Lønkommissionens kapitel 8, dvs. lønforspringsberegning = den absolutte forskel, delt med den laveste løn.

Figur 1 - Kønsfordelingen i den offentlige og private sektor, 2007



¹ Jf. SFI's analyse for Lønkommissionen. Se også kapitel 6 i Lønkommissionens rapport om det kønsopdelte arbejdsmarked og lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Figur 2 - Lønniveau for udvalgte kvinde- og mandsdominerede grupper i hhv. den offentlige og private sektor



Note: K=Kommuner, R=Regioner, P=Privat

”Forklaring” af lønforskelle

Lønkommissionens og SFI’s analyser viser, at det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt både når det gælder sektorer, jf. figur 1, og jobfunktioner. SFI’s analyse viser, at netop det forhold, at mænd og kvinder groft sagt arbejder i hver sin sektor, branche med hvert sit fag, forklarer cirka 84 pct. af løngabet på det samlede danske arbejdsmarked.

At noget er ”forklaret” er imidlertid ikke ensbetydende med, at der er tale om en retfærdig lønforskel, men kan bruges som afsæt for en diskussion af, hvorfor de sektorer og jobfunktioner som er kvindedomineret, er lavere lønnet.

Lønkommissionen om løn og uddannelse

Lønkommissionens analyser viser:

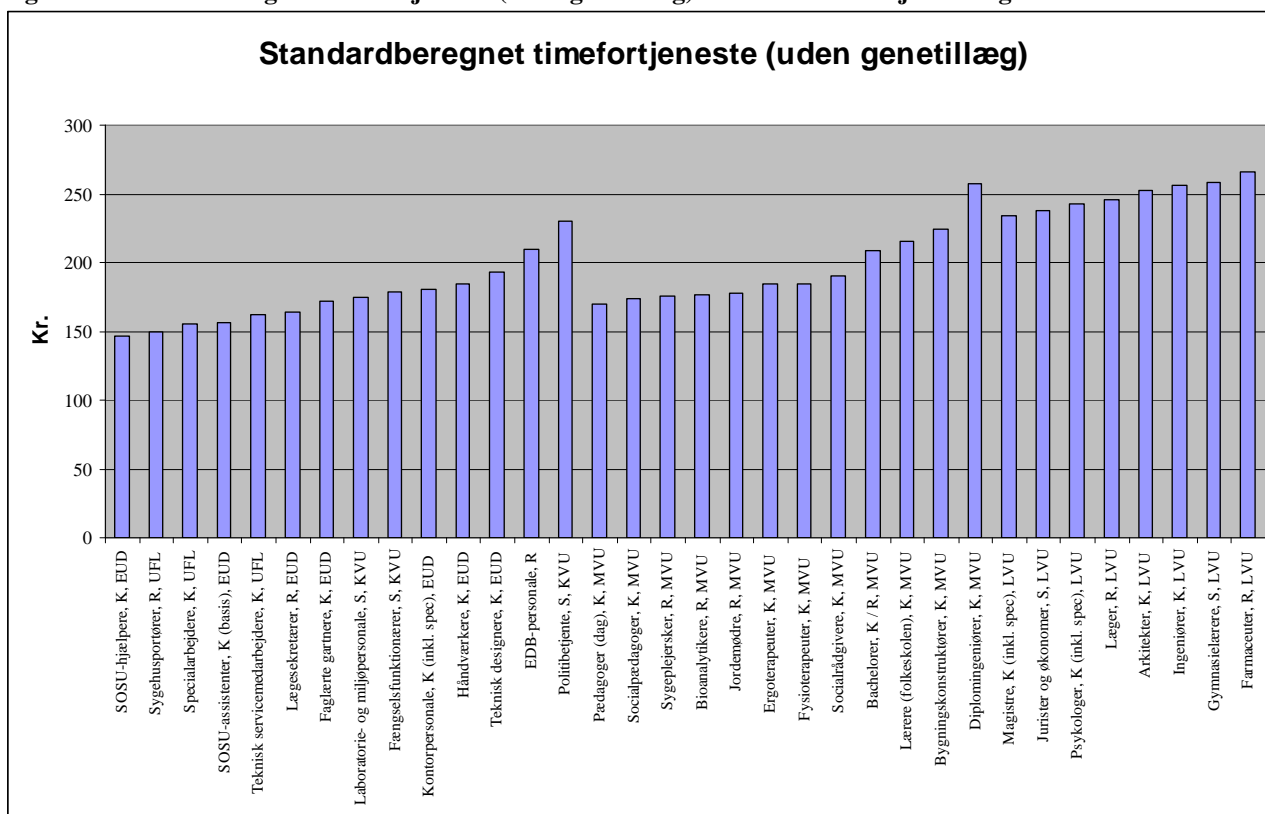
- at der er et særligt lønmæssigt problem for kvindegrupper med en mellemlang videregående uddannelse (MVU)
- at jo flere kvinder der er i en faggruppe jo lavere er lønnen – omvendt viser analysen, at jo flere mænd der er i en faggruppe, jo højere er lønnen
- at kvinder ikke kan uddanne sig til en højere løn / ud af problemet
- at såfremt løngabet for MVU'er løses vil en stor del af problemerne i den offentlige sektor blive løst mht. ligelønsproblematikker

Professionsuddannede kvinder får mindst lønmæssigt udbytte af deres uddannelse

Lønkommissionens arbejde viser, at kønsmæssige lønskævheder er mest markante i forhold til de professionsuddannede grupper - gruppe med en mellemlang videregående uddannelse (MVU).

Kvinder, der tager en mellemlang videregående uddannelse / professionsuddannelse, der kvalificerer til arbejdsopgaver i den offentlige sektor inden for sundhed, omsorg m.v. har et klart mindre lønmæssigt afkast af denne uddannelse end alle andre. Dette gælder f.eks. for pædagoger, ergoterapeuter, socialpædagoger, sygeplejersker, socialrådgivere mfl.

Figur 1 - Standardberegnet timefortjeneste (uden genetillæg) sorteret efter fortjeneste og uddannelse



Note: For tjenstemandsgrupper er pensionsværdien = 30%. Lønkommissionen har foretaget beregninger af timefortjenesten for tjenstemænd, hvor pensionsværdien er = 15%. I disse tilfælde vil fortjenesten være lavere.

1) K=Kommuner, R=Regioner, S=Staten

2) UFL=Ufaglært, EUD=Erhvervsudd., KVU=Kort videregående udd., MVU=mellemlang videregående udd., LVU=Lang videregående udd.

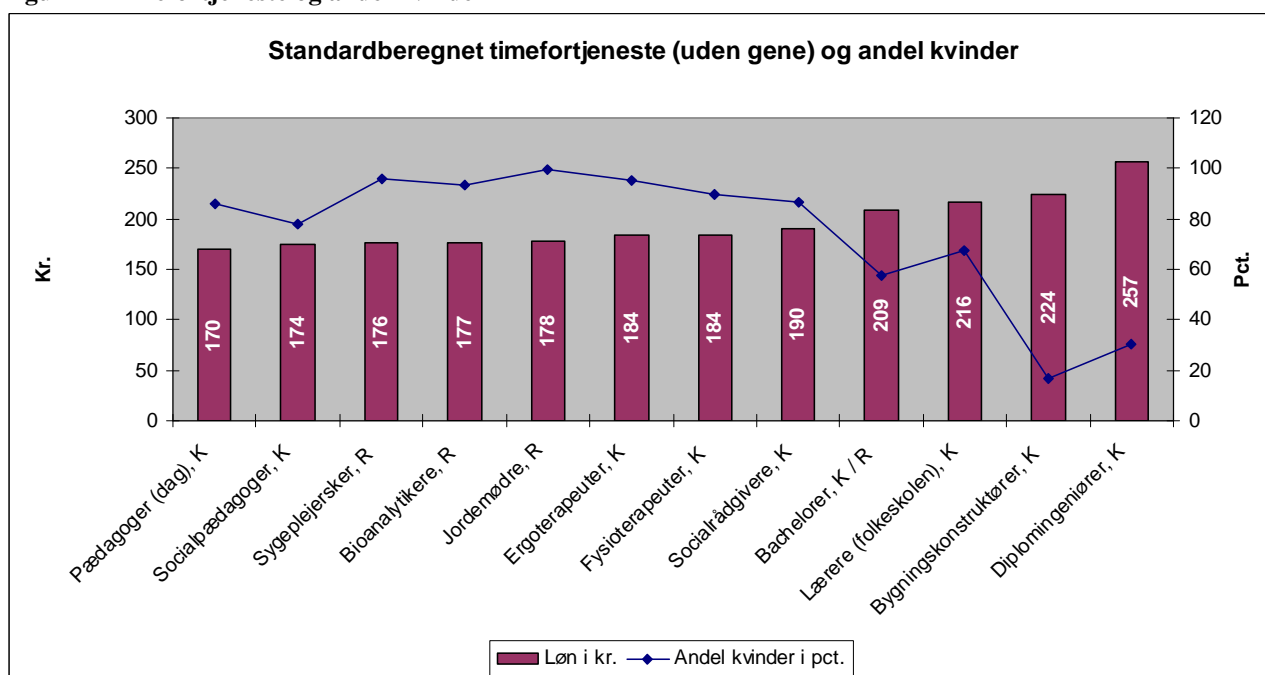
Figur 1 viser et udsnit af alle de analyserede grupper. Det ses tydeligt, at grupper med en mellemlang videregående uddannelse lønmæssigt ligger under en lang række grupper med en kortere uddannelse.

Lønkommissionens analyse viser, at mandedominerede grupper inden for gruppen af MVU'er lønmæssigt ligger øverst. Mandedominerede grupper har et langt større afkast af uddannelse end de kvindedominerede grupper med en MVU. Det er især bygningskonstruktører og diplomingeniører, der har det bedste afkast af uddannelsen.

Faggrupper, der har uddannelser, der retter sig mod både det offentlige og private arbejdsmarked er langt bedre stillet lønmæssigt end faggrupper med uddannelser, der alene retter sig mod den offentlige sektor. Det gælder ligeledes for bygningskonstruktører og diplomingeniører.

Af figur 2 fremgår timefortjenesten og andelen af kvinder for gruppen med en MVU. Det bliver herved tydeligt, at fag med en stor kvindeandel også er de fag, der aflønnes dårligst. Jo færre kvinder i en MVU-faggruppe jo højere løn - eller jo flere kvinder i en MVU-faggruppe jo ringere løn.

Figur 2 - Timefortjeneste og andel kvinder



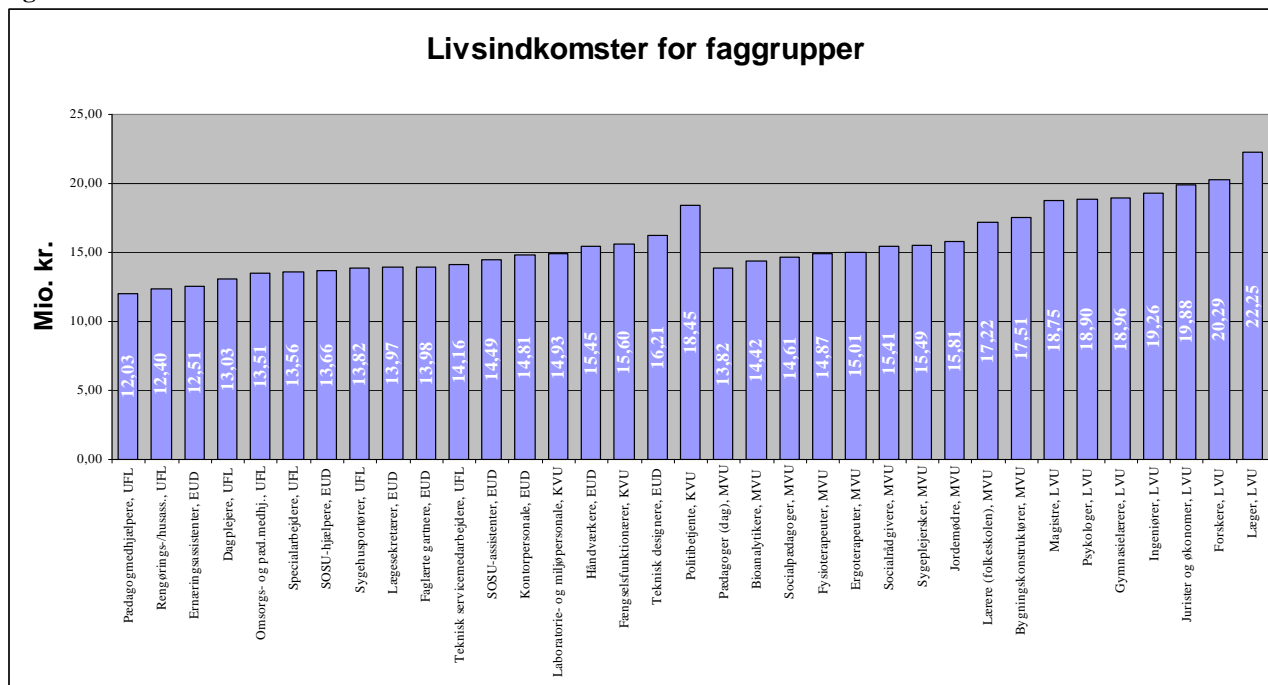
Note: K=Kommuner, R=Regioner, Pensionsværdien for tjenestemænd = 30%.

Professionsuddannede kvinder får alt for lille livsindkomst på trods af deres uddannelse

Lønkommissionens arbejde viser, at mandedominerede grupper inden for gruppen af erhvervsuddannede, KVVU'er og MVU har et langt større afkast af deres uddannelse end de professionsuddannede kvinder.

Figur 3 viser de analyserede grupper, hvor MVU-grupperne - der placerer sig mellem de erhvervsuddannede / KVVU'erne og LVU'erne – livsindkomstmæssigt ligger dårligst.

Figur 3 - Livsindkomst



Note: Regressionsanalyserne er foretaget for den standardberegnete timefortjeneste inkl. genetillæg. Pensionsværdien for tjenestemænd = 30%.

Lønbegreb / definitioner:

1) Der generelt anvendt følgende lønbegreb: "standardberegnet timefortjeneste (kr.) ekskl. genetillæg for 2007.

Den standardberegnete timefortjeneste er påvirket af betalt spisepause og andet fravær. Lønbegrebet er udviklet af Lønkommissionen.

2) Definition af hhv. kvindegrupper/-fag: En kvindegruppe defineres ved at bestå af mere end 90 pct. kvinder. En overvejende kvindegruppe defineres som bestående af mellem 60 og 90 pct. kvinder.

Lønkommissionen om arbejde af samme værdi

Lønkommissionens analyser viser:

- at det er helt nyt i Danmark, at der foretages jobvurderinger, der sammenstiller løn og job
- at resultaterne entydigt peger på, at der er ligelønsproblemer
- at ligelønsproblemerne er mest fremtrædende for kvindelige MVU'er i omsorgsfag
- at det ikke er udelukkende objektive kriterier såsom ansvar, uddannelsesniveau og erfaring der bestemmer lønfastsættelsen. Køn synes at spille en selvstændig rolle for løndannelsen
- at ligelønsloven ikke kan bruges til at løse ligelønsproblemerne i den offentlige sektor

Jobvurderinger giver røde tal på bundlinjen

Lønkommissionen kunne ikke opnå enighed om at anvende et anerkendt jobvurderingssystem (fx det svenske) til at foretage sammenligninger mellem kvinde- og mandsdominerede fagområder. Kommissionen kunne heller ikke blive enige om selv at udvikle en systematisk metode. Kommissionen lod sig dog inspirere af det svenske jobvurderingssystem og baserer sine sammenligninger på de kriterier, der er udviklet i Sverige til brug for jobvurderinger.

På baggrund af jobvurderingerne kunne Lønkommissionen ikke entydigt nå til enighed om at konkludere om der forelå arbejde af samme værdi. **Men** kommissionen besluttede at udlede tendenser af resultaterne, hvilket har givet et nyskabende blik på ligeløn og arbejde af samme værdi i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked.

”Hvor billedet for de kortere uddannede grupper således ikke er helt entydigt, er tendensen til, at tekniske grupper aflønnes højere end omsorgsrelaterede grupper, tydeligere for de udvalgte grupper med en mellemlang videregående uddannelse. Fag med mange kvindelige ansatte - socialrådgivere, fysioterapeuter, pædagoger, sygeplejersker og socialpædagoger - aflønnes således lavere end fag med mange mandlige ansatte, der her er sammenlignet med - bygningskonstruktører og diplomingeniører.

Der tegner sig således 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 omsorgsrelaterede fag, og som har en overvægt af kvinder. Tendensen ses tydeligt i sammenligningerne blandt grupperne med en mellemlang videregående uddannelse.”

Sagt med andre ord: Der er røde tal på bundlinjen, når man sammenligner løn, køn og fagområder. Og særligt kvinder med en mellemlang videregående uddannelse, som retter sig mod omsorgssektoren, har underskud i ligelønsregnskabet, når man sammenligner uddannelse, job og køn.

Jobvurderinger af MVU-grupper

På MVU-områder omfatter jobvurderingerne følgende faggrupper: Socialrådgivere, fysioterapeuter, socialpædagoger, sygeplejersker og pædagoger sammenlignet med diplomingeniører og bygningskonstruktører.

Jobvurderingerne viser, at den væsentligste forskel på de udvalgte fag er, at de kvindedominerede fag beskæftiger sig med sundhed, omsorg og mennesker, mens de mandsdominerede fag beskæftiger sig med teknik, økonomi og byggeri.

Lønforskellen mellem de udvalgte kvinde- og mandsdominerede MVU-grupper er på **mellem 18 og 54 pct.** Den største forskel er mellem socialpædagogerne og diplomingeniører i kommunerne.

Socialrådgiverne (KL)

Gruppe	Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene	Forskel (indekseret)
Socialrådgivere	190	100
Bygningskonstruktører	224	118
Diplomingeniører	257	135

Pædagogerne (KL)

Gruppe	Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene	Forskel (indekseret)
Pædagoger	170	100
Håndværkere	184	108
Bygningskonstruktører	224	132

Socialpædagogerne (DR)

Gruppe	Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene	Forskel (indekseret)
Socialpædagoger	175	100
Diplomingeniører	270	154

Sygeplejersker (DR)

Gruppe	Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene	Forskel (indekseret)
Sygeplejersker	176	100
Diplomingeniører	270	153

Fysioterapeuter (KL)

Gruppe	Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene	Forskel indeks
Fysioterapeuter	184	100
Diplomingeniører	257	140

Sammenligningerne mellem mandsdominerede og kvindedominerede fagområder er de første officielle af sin art i Danmark, og resultaterne af sammenligningerne, som fremgår af Lønkommissionens kapitel 8, er helt unikke. Resultaterne er fremkommet på baggrund af et fælles arbejde mellem arbejdsgivere og lønmodtagere i Lønkommissionens regi.

Ligelønslovens anvendelighed

Ligelønsloven fastslår at:

”Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi...”

Lønkommissionens analyser viser, at det ikke er muligt at anvende ligelønsloven til at afdække om der indenfor det offentlige område findes områder, der helt eller delvist dækker identiske arbejdsopgaver eller arbejdsopgaver af samme værdi. Ligelønsloven mangler klare og brugbare anvisninger på, hvad der er ”arbejde af samme værdi”.

Kommissionens arbejde har ligeledes synliggjort behovet for at få afklaret arbejdsgiverbegreb, når der skal foretages sammenligninger mellem fag, samt når der skal rejses ligelønssager. Ligelønsloven gør det ikke muligt at sammenligne på tværs af de offentlige sektorer, herunder foretage sammenligninger mellem f.eks. politiet, der har ansættelse i staten, og de traditionelle omsorgs- og sundhedsfag, der har ansættelse i regioner og kommuner.

Den manglende definition af ”arbejdsgiverbegrebet” og ”arbejde af samme værdi” illustrerer, at ligelønsloven ikke kan anvendes til at løse ligelønsproblemer på det offentlige arbejdsmarked og dermed de ligelønsproblemer, der er knyttet til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Jobvurdering

Lønkommissionen kunne ikke opnå enighed om at anvende et anerkendt jobvurderingssystem eller opnå enighed om en systematisk metode til sammenligning af de forskellige fag.

Skal det fremadrettet være muligt at foretage systematiske og brugbare sammenligninger, skal der udvikles en metode til dette. Et systematisk grundlag er nødvendigt for at kunne sammenligne pærer og æbler – diplomingeniører og socialpædagoger og lignede grupper og dermed afdække om der er tale om arbejde af samme værdi. Der kan eksempelvis hentes inspiration i Sverige, som har udviklet et egentligt jobvurderingssystem.