

Udviklingen af det kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark – og hvad det betyder for mænds og kvinders beskæftigelse

Oplæg til høring om ligestilling i
Politisk Økonomisk udvalg
28.09.2010

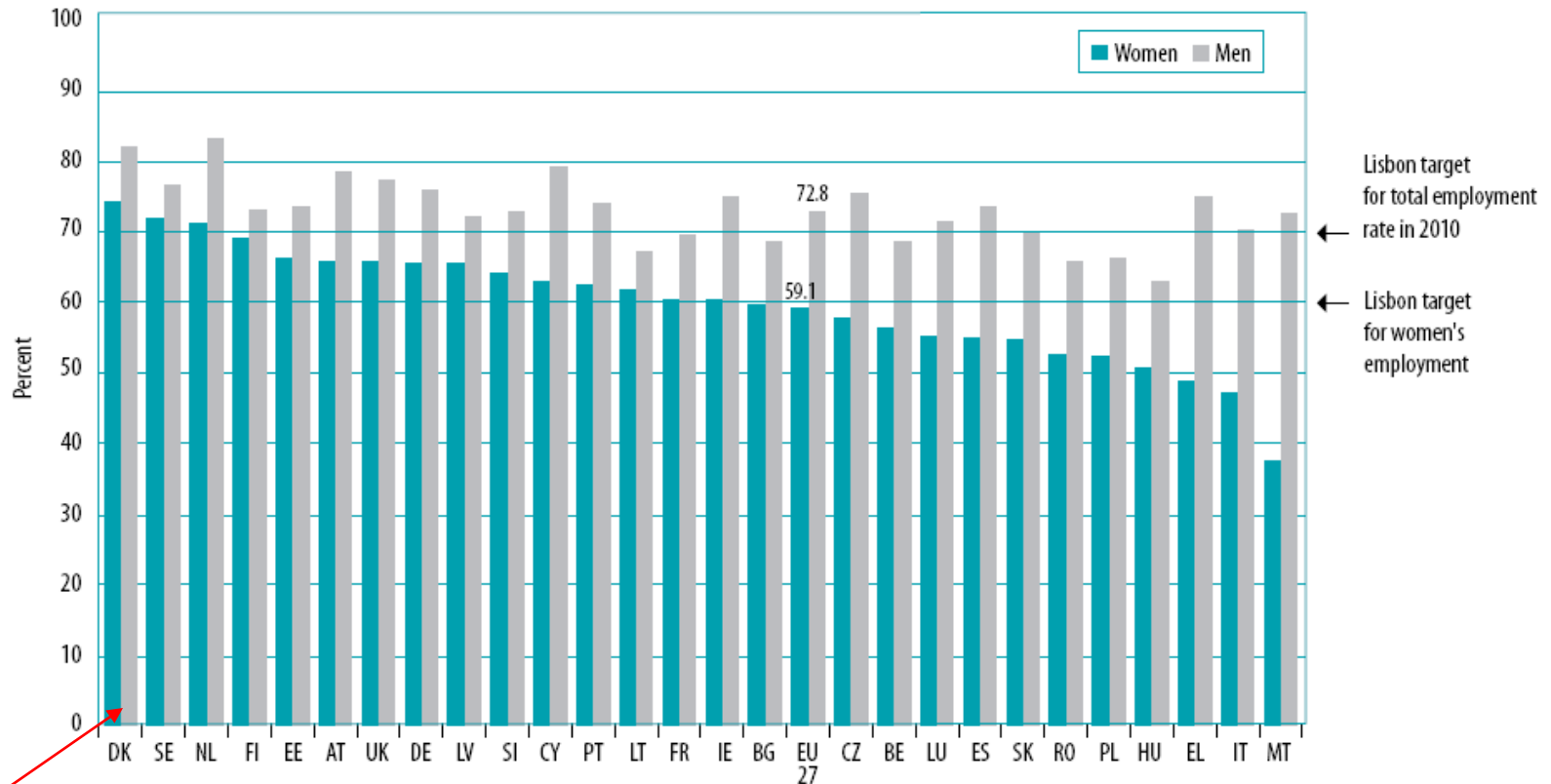
Ruth Emerek
Aalborg Universitet

Køn og arbejdsmarked

- Kvinderne udgør næsten **halvdelen af alle beskæftigede** i Danmark,
- Kvindernes erhvervsfrekvens er på mere end **70 pct.** (for alle kvinder i den erhvervsaktive aldersgruppe 16-64 år)
- For de 25-59 årige kvinder er erhvervsfrekvensen næsten **80 pct.**
- De danske kvinder er **blandt de flittigste i EU**

Facts – Danske kvinder i en EU-sammenhæng – de 'flittigste i klassen'

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States – 2008

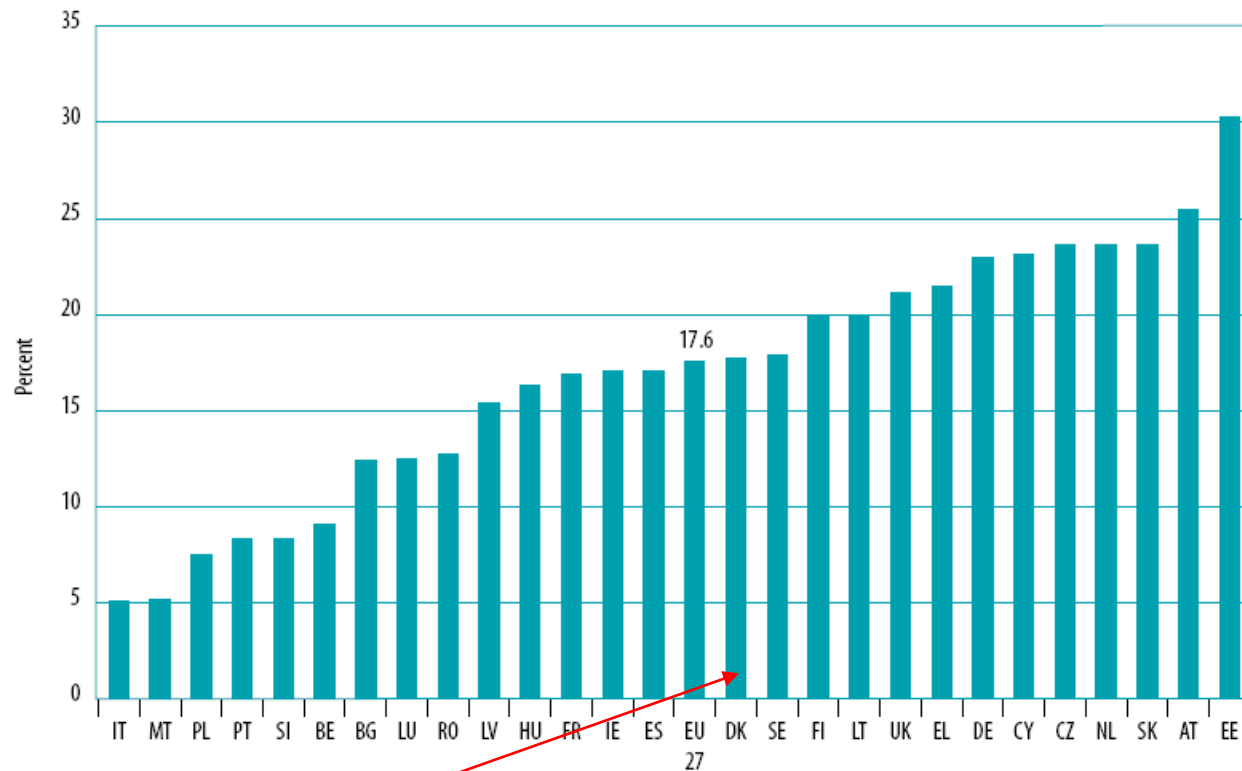


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Facts – Danske kvinder i en EU-sammenhæng – hvad får vi ud af det – mht. lønnen?

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States – 2007

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates.

Kønsarbejdsdelingen

- Kvinderne befinder sig på andre områder af arbejdsmarkedet end mændene, i andre brancher og job
- Kønsarbejdsdelingen er ifølge de økonometriske modeller som blandt andet anvendes af Lønkommissionen den væsentligste 'forklaring' på lønforskellene mellem kvinder og mænd –
- Men holder det – *eller er det omvendt?*
- Således at lønforskellene er en væsentlig 'forklaring' på kønsarbejdsdelingen

Hvad kommer først? ... vi må konstatere en gensidig påvirkning

Kønsarbejdsdelingen

- Segregeringsindeks tyder på **fald i kønsarbejdsdelingen** de seneste 10 år

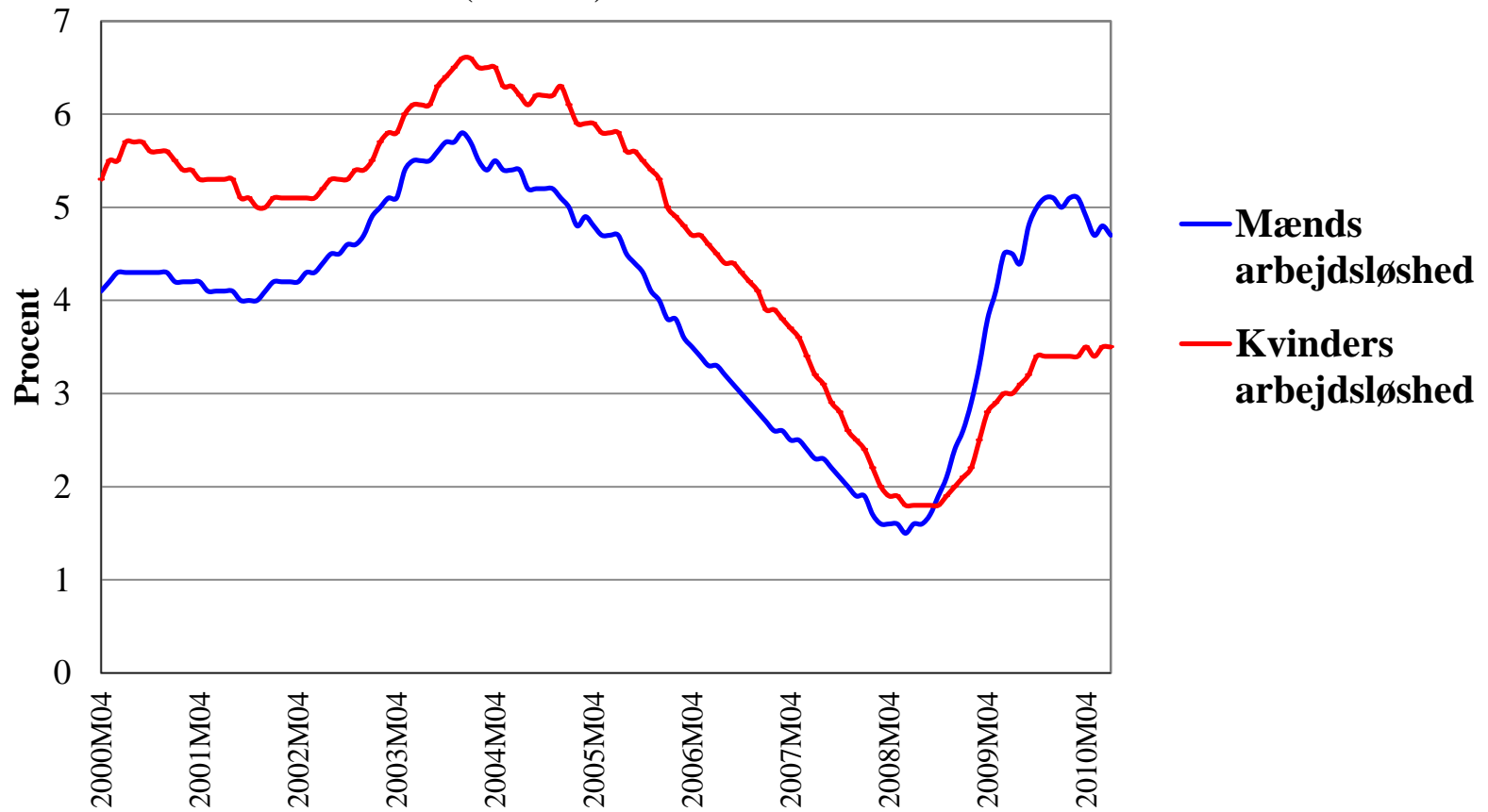
Spørgsmål:

- er der en **reel opblødning** i kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet, så nogle job skifter fra at være kvinde- eller mandsdominerede til at være mere kønsblandede
- eller **forskydninger** i beskæftigelsen mellem brancherne.

Udviklingen i arbejdsløsheden – peger på svaret

Den sæsonkorrigerede månedlige fuldtidsarbejdsløshed for kvinder og mænd
- april 2000 til juli 2010

Kilde: Statistikbanken (AUS01)



Forskydninger mellem brancherne – strukturelle forandringer

Nedgang i beskæftigelsen på mere end 60.000 personer i de brancher, hvor mændene udgør størstedelen – opgang i andre brancher

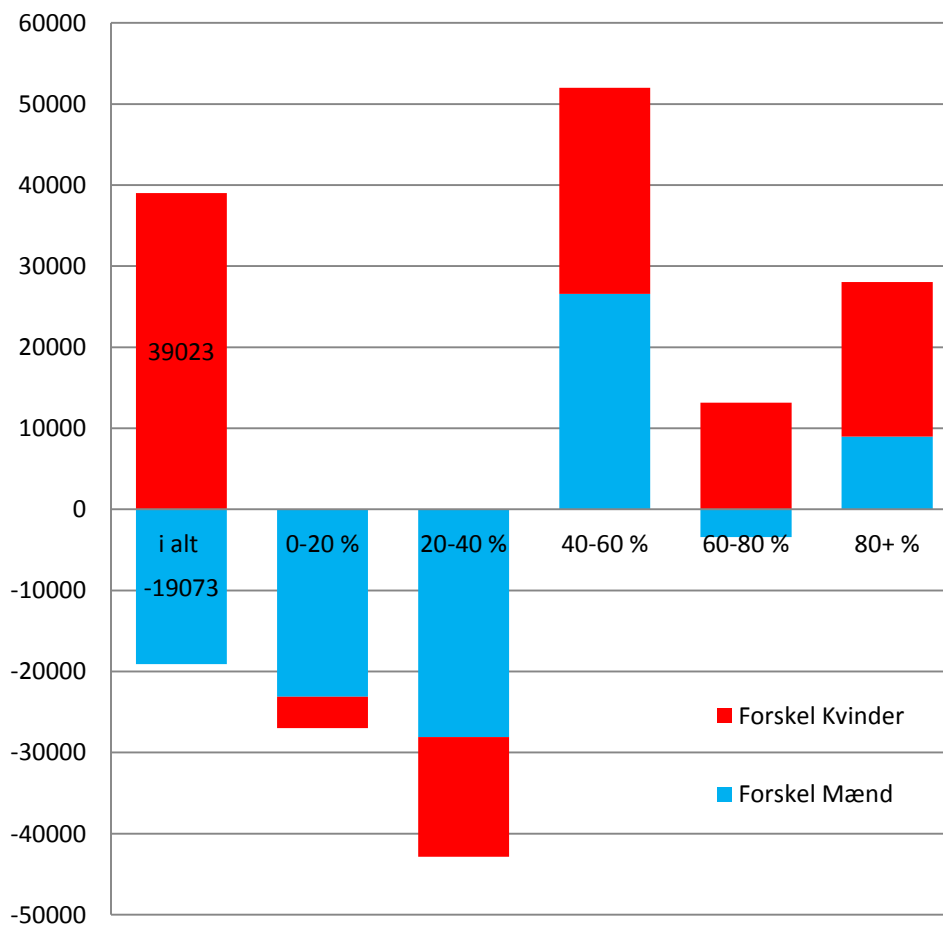
Nedgang i blandt andet

- I landbrug fiskeri
- I fremstilling af blandt andet møbler, skibe, legetøj, it
- Men også fx i voksen undervisning

Fremgang i blandt andet

- uddannelse
- Hospitaler, daginstitutioner og plejehjem

Forskel i beskæftigelsen (16-64 årige) fra 2001 til 2009 - i alt og efter kvindeandelen i branchen i 2001



Strukturelle ændringer og ?

Dvs. store strukturelle ændringer:

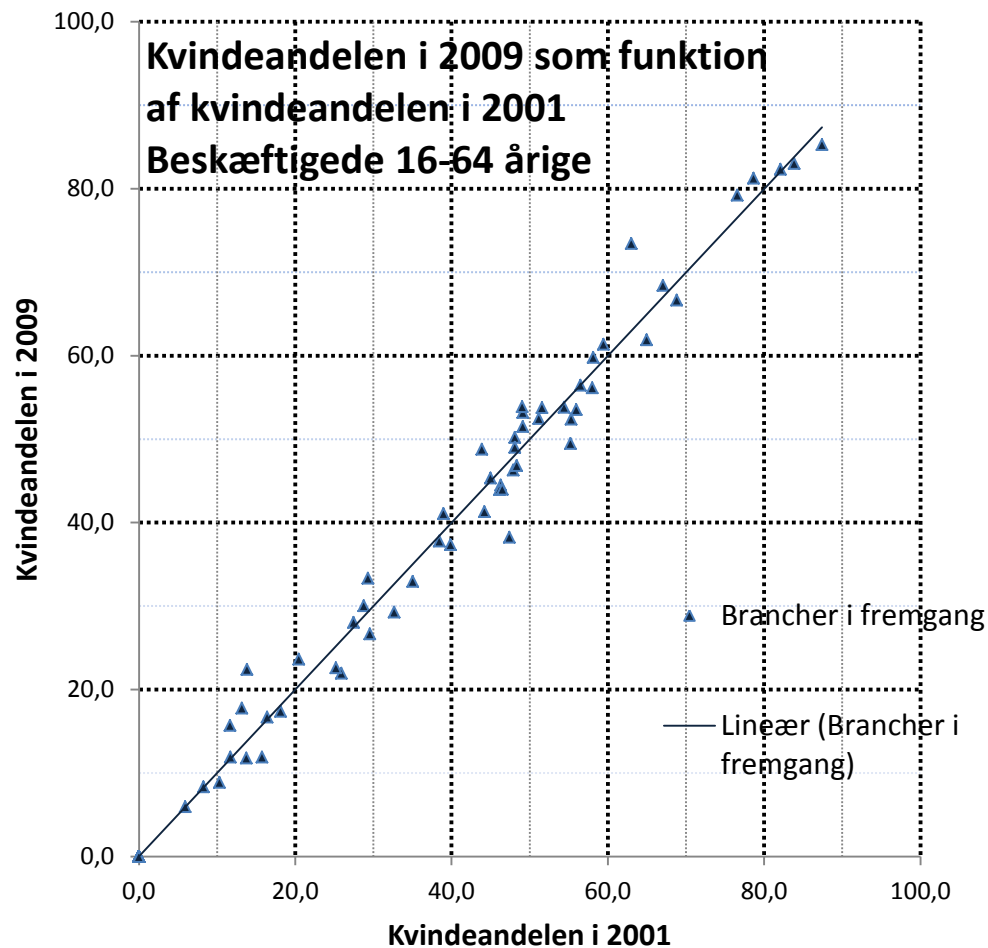
Resultat:

- De mandsdominerede job er ved at forsvinde
- Nye kønsblandede job opstår samtidig med væksten i de stærkt kvindedominerede job
- Men **ikke** ændringer i kvindeandelen i brancherne

Den horisontale fordeling – kvinder og mænds fordeling på brancher

Andelen af kvinderne i branchen er rimelig konstant

Det gælder for brancher i fremgang

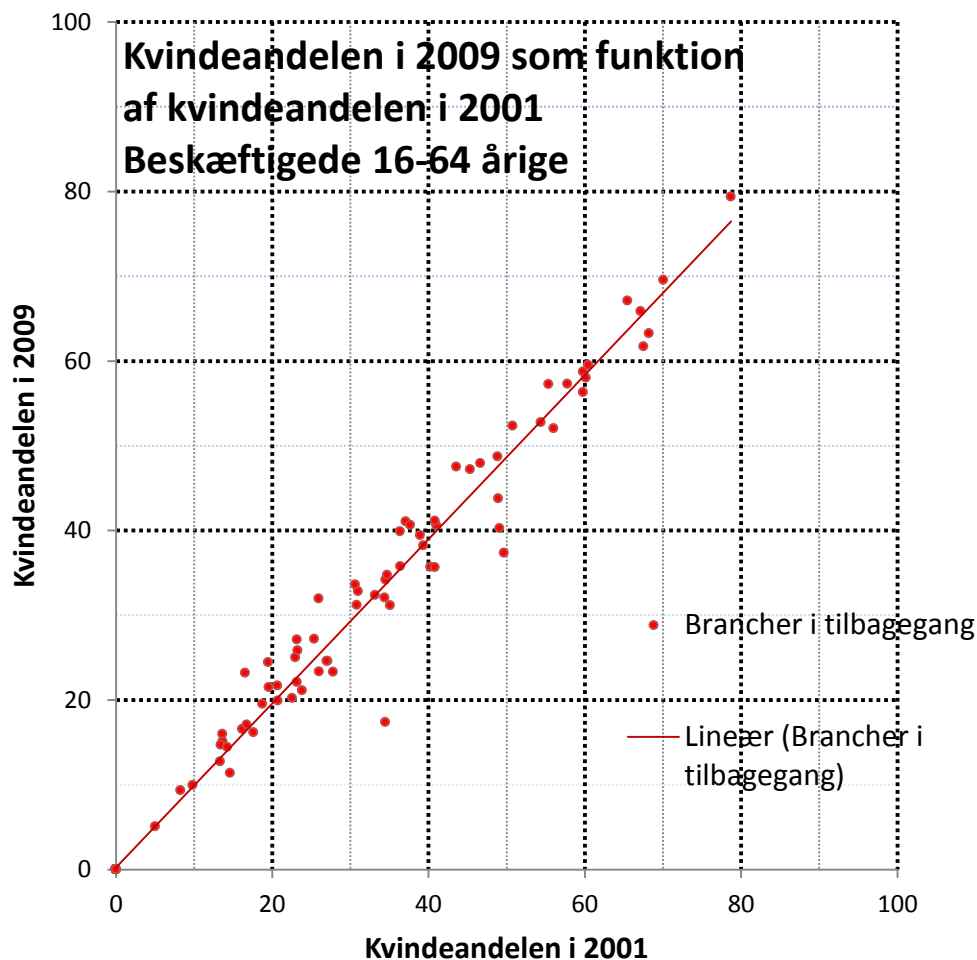


Den horisontale fordeling – kvinder og mænds fordeling på brancher

Andelen af kvinderne i branchen er rimelig konstant

Det gælder for brancher i fremgang

Og for brancher i tilbagegang



Den horisontale fordeling – kvinder og mænds fordeling på brancher

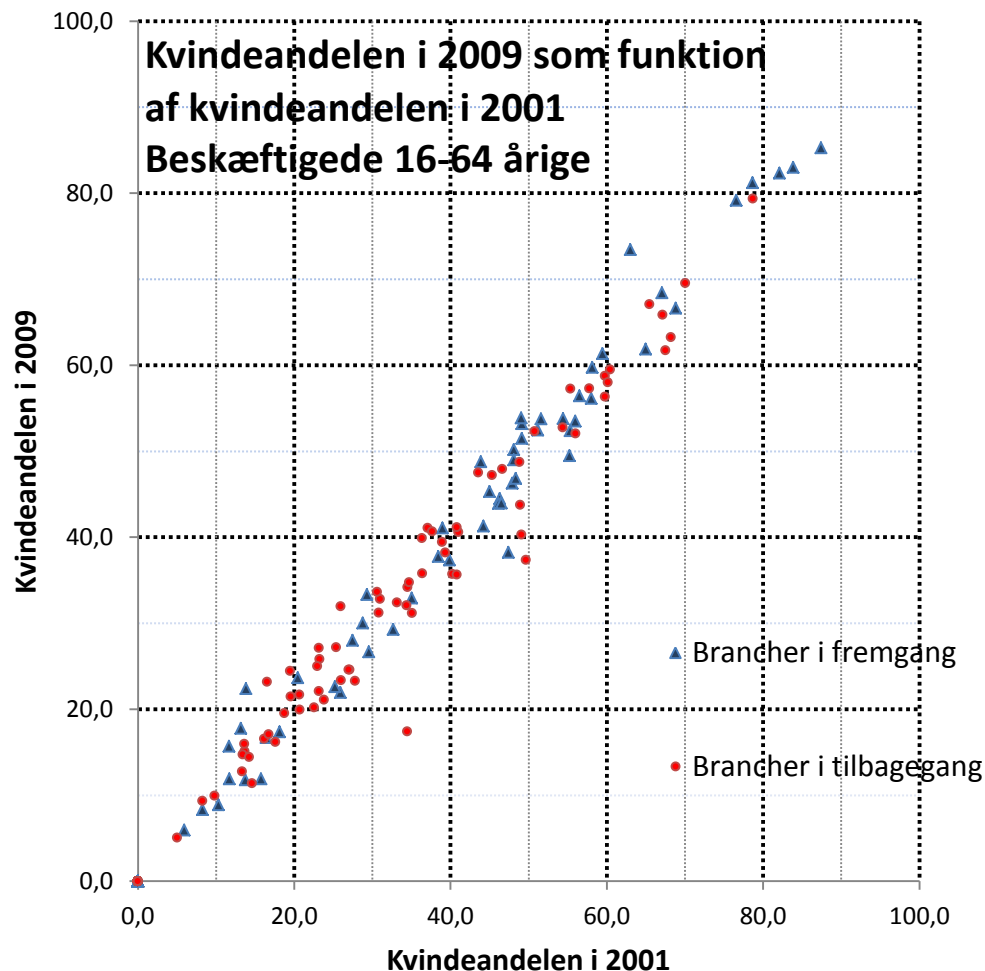
Andelen af kvinderne i branchen er rimelig konstant

Det gælder for brancher i fremgang

Og for brancher i tilbagegang

Samlet set er billedet klart:

Kvindeandelen i brancherne ændres ikke fra årtusindeskiftet.



Kvindeandelen i de forskellige job

Derimod **ændringer** i jobhierakiet (den vertikale fordeling):

- i **87 pct.** af brancherne vokser kvindeandelen blandt **toplederne**,
- i **90 pct.** af brancherne vokser kvindeandelen blandt **lønmodtagerne på højeste niveau**,
- i **63 pct.** af brancherne vokser kvindeandelen blandt lønmodtagere på mellemniveau, hvorimod det blandt lønmodtagere—
- i **61 pct.** af brancherne vokser mændenes **andel på grundniveau mm**
- Blandt **selvstændige** bliver halvdelen af brancherne mere kvindedomineret, og den anden halvdel mere mandsdomineret.

Lige Muligheder – frie valg (2008) : Opgørelse er baseret på de stillingskategorier i brancherne, der omfatter mindst 100 personer i både 1997 og 2006. Det betyder at antallet af job indskrænkes til 487.

Stadig adskillelse – men mere lige

- **Horisontale fordeling** relativt konstant: der er *ikke* tegn på at de enkelte branchers kønsfordeling brydes –
- **Vertikale fordeling** under forandring: kvindeandelen af topledere og lønmodtagere på høj og mellemniveau vokser i hovedparten af brancherne – mændenes andel på grundniveau vokser

Fremtiden:

- Hvis kvinders stigende uddannelsesniveau fortsætter vil ændringer i kvinders placering i stillingshierarkierne formentlig også fortsætte, men langsomt – 'noget' trækker den anden vej
- Den ændrede erhvervsstruktur presser de mandedominerede områder, mens de kvindedominerede områder er i vækst.
- Dette kan betyde ændringer i kvinder og mænds arbejdsudbud og arbejdsgivernes efterspørgsel – men også flaskehalse.

Tak for ordet

Med et citat fra EU-commissionen

Report on Equality between Women and Men

EU-Commission 2010

3.1. Strengthening the synergy between gender equality and employment to stimulate recovery and sustainable growth

Removing persisting inequalities between women and men through gender equality policies can be seen as a factor for driving growth and not as a cost for society. Gender equality on the labour market can enable Member States to take advantage of the full potential labour supply, notably in view of future skills shortages.

- ...
- *Reducing the gender pay gap and tackling the underlying causes should remain a priority. Action in this area should involve all parties concerned and combine all available instruments, including the effective implementation of existing legislation, transparent evaluation of pay systems, raising awareness and combating stereotypes and reviewing job classifications.*