

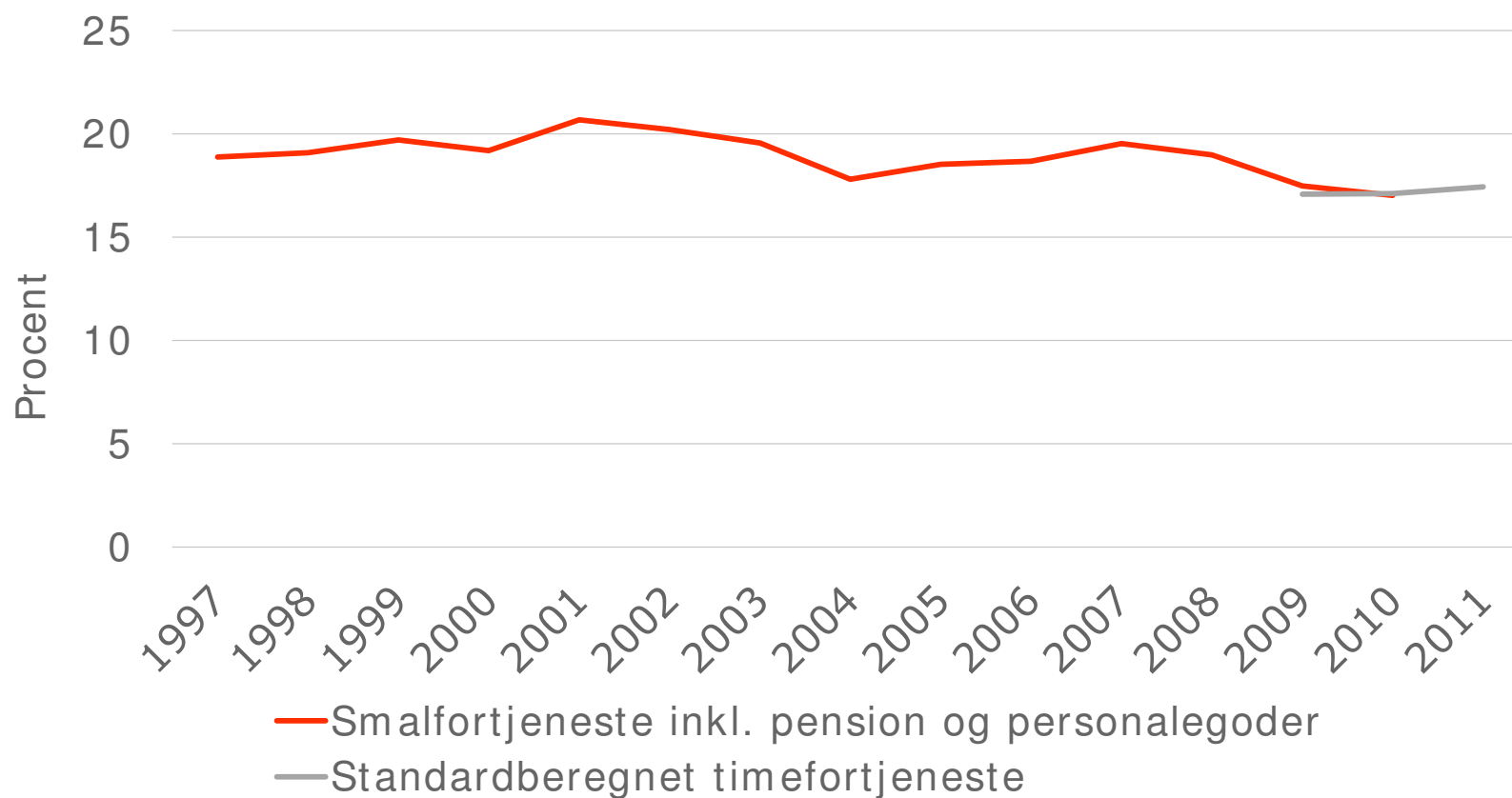
LØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND

v/ Mona Larsen

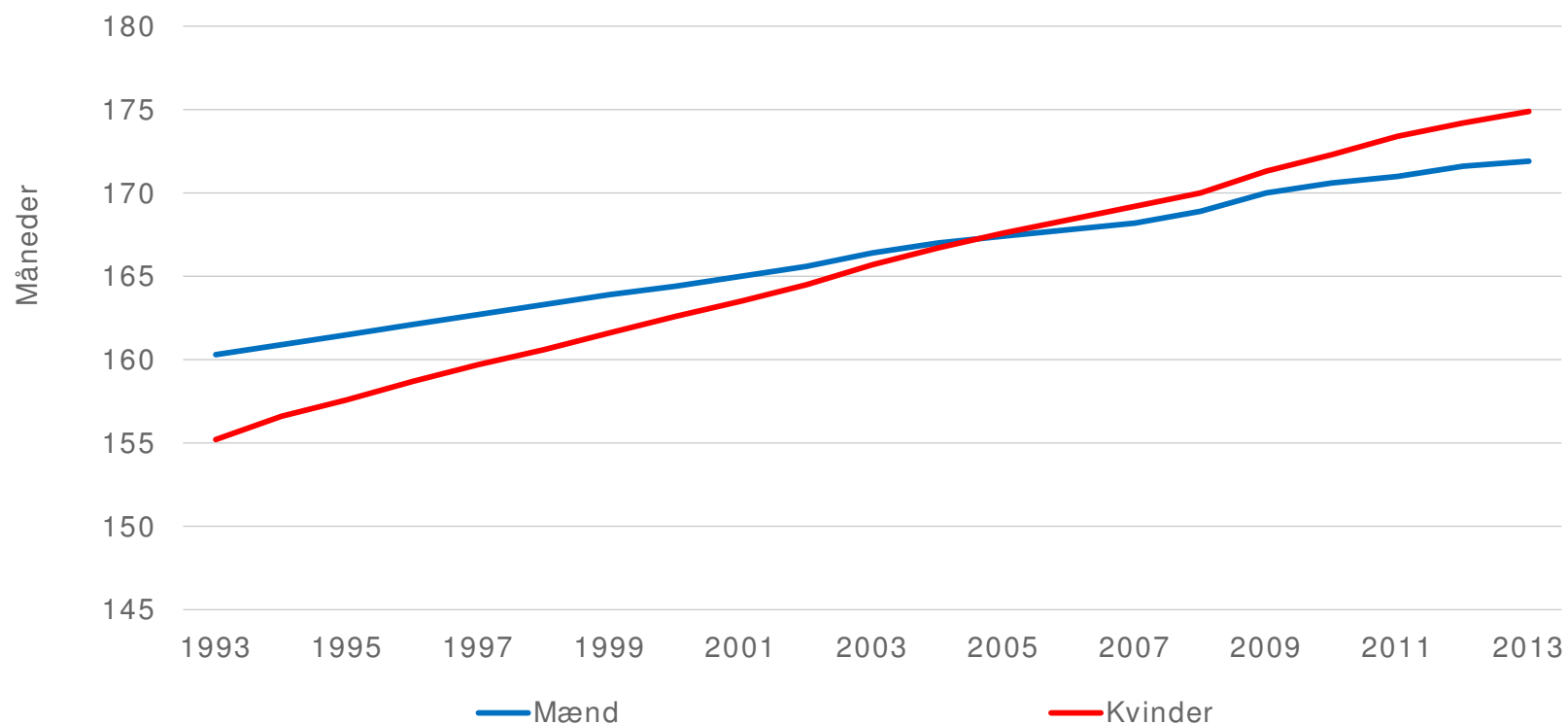
Ligestillingsudvalgets høring om
ligeløn, 10. maj 2017



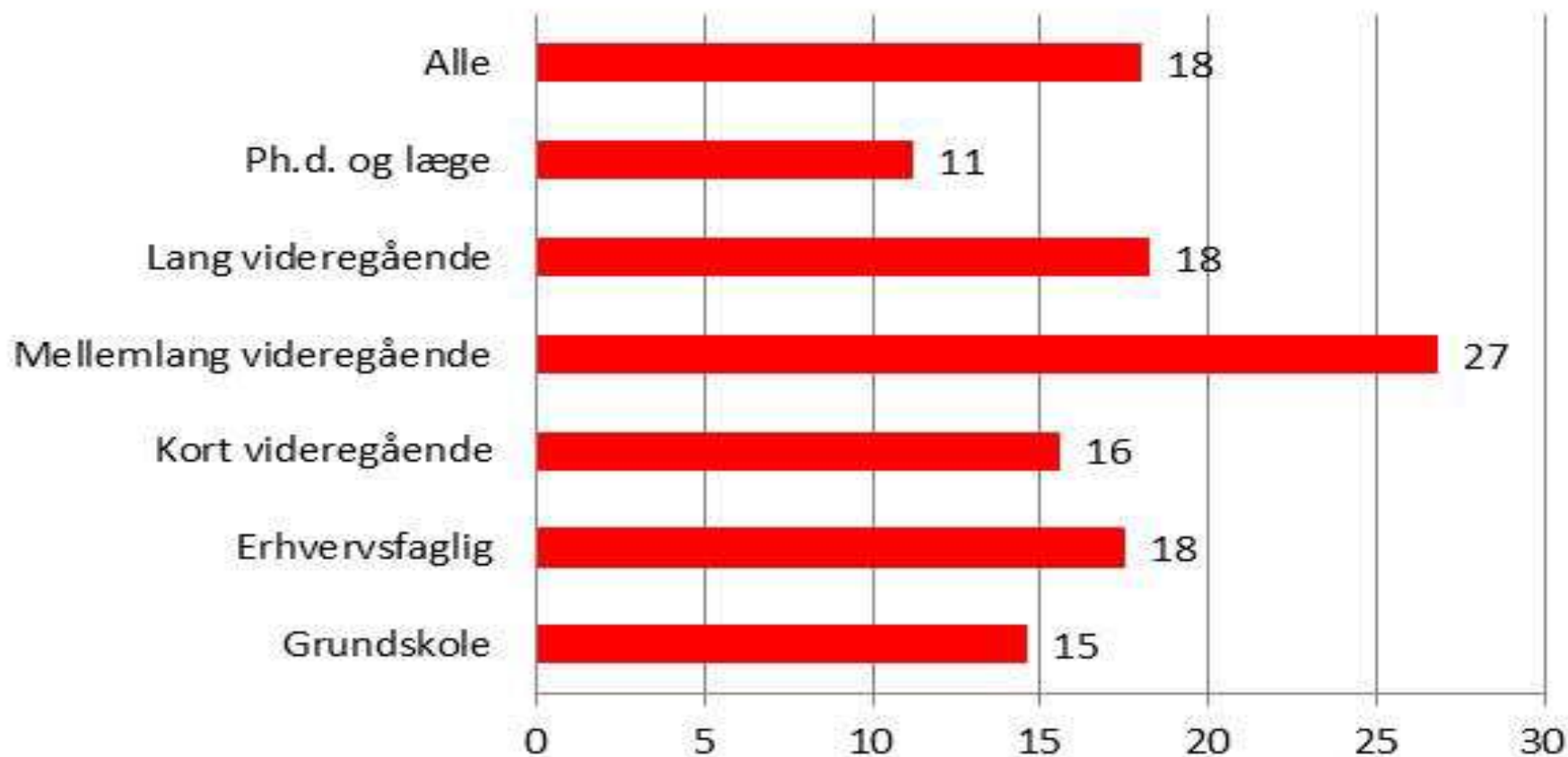
LØNFORSKEL, 1997-2011



BESKÆFTIGEDES UDANNELSESLÆNGDE, 1993-2013

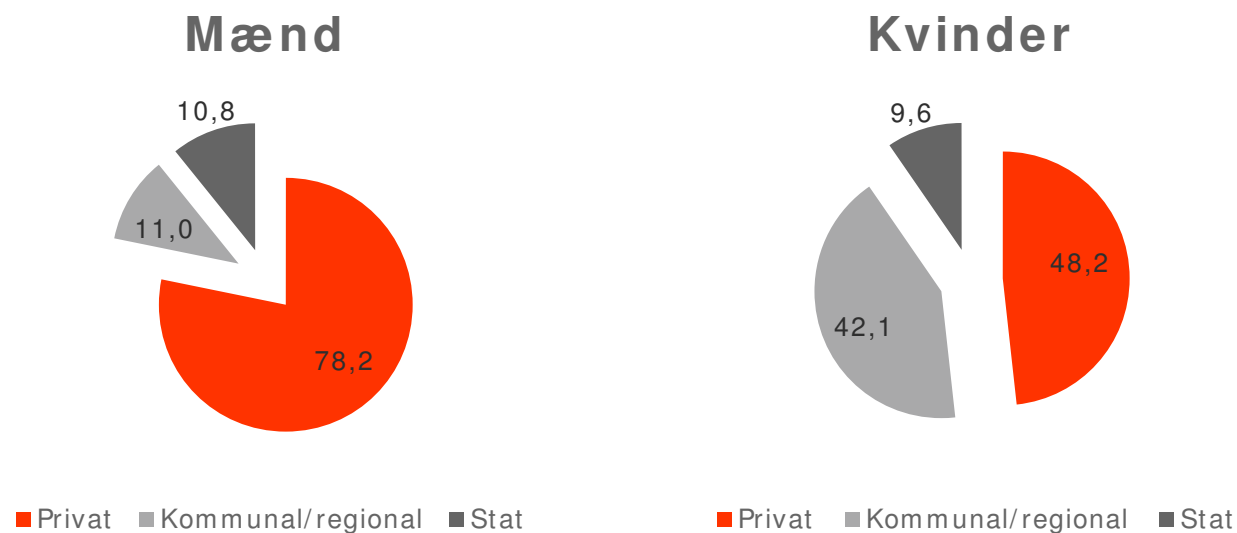


LØNFORSKEL UANSET UDDANNELSESNIVEAU



ARBEJDSMARKEDET ER KØNSOPDELT

Eksempel: De to køns fordeling på sektorer



KØNSOPDELING BIDRAGER TIL LØNFORSKELLE: JO FLERE KVINDER, JO LAVERE LØN

- Køns sammensætning inden for jobkategorier spiller stor rolle for lønforskellen: Offentlig sektor: 63 pct.; Privat sektor: 46 pct.
- Køns sammensætning betyder mere end kønnet
 - Rammer både kvinder og mænd inden for kvindefag
 - I mindre udstrækning egenskaber ved den enkelte m/k, der gør forskellen
- Løn forskel kan i væsentligt omfang tilskrives, at kvinder og mænd laver noget forskelligt
 - Vigtigt element: *Lige løn for arbejde af samme værdi*

HVORFOR AFLØNNES ”KVINDEFAG” LAVERE END ”MANDEFAG”?

- Historisk betinget hierarki: Mænds rolle som primær forsørger
- Det offentlige forhandlings- og aftalesystem er dårligt til at inkorporere og tackle ligelønskrav
- ”Kvindefag” har fået opfyldt familiekraft via overenskomsterne på bekostning af lønkrav

HVORFOR ER ARBEJDSMARKEDET KØNSOPDELT?

- Kønspecifikke uddannelsesvalg
- Arbejdsgivernes efterspørgsel efter arbejdskraft
- Institutionelle forhold
- Kønsarbejdsdeling i familierne

OPSAMLING

- Fortsat stor lønforskel mellem kvinder og mænd på trods af, at kvinder i dag har mere uddannelse end mænd
 - Mere (af samme slags) uddannelse til kvinderne fører næppe til, at lønforskel reduceres nævneværdigt
- Lønforskel hænger i vid udstrækning sammen med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt

”Håndtag”:

- Løn: Aflønning af ”kvindefag” vs. ”mandefag”
- Kønsopdeling: Uddannelsesvalg, kønsarbejdsdeling i familierne, sektorspecifikke arbejdsbetingelser