

Ligeløn – eller manglen på samme

Væsentlige dele af løngabet mellem kvinder og mænd er stadig uforklarligt

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (red.): Kvinders & mænds løn. DA- Forlag, København 2003, 94 s., 50 kr.

Af Mette Verner

Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter fokuserer på ligelønnen - eller manglen på samme - og på den måde er med til at tydeliggøre udviklingen på dette område og minde hinanden og os andre om, at målet endnu ikke er nået. Derfor er det positivt, at DA og LO er gået sammen for at lave en ligelønsanalyse.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

For at forstå, hvorfor lønforskellene mellem kvinder og mænd stadig eksisterer, er det vigtigt at identificere og fokusere på de strukturer på arbejdsmarkedet, som er med til at understøtte den ulige fordeling af lønnen. I bogens første kapitel beskrives nogle af de grundlæggende forskelle, der er på kvinders og mænds arbejdsmarkedsadfærd. Udviklingen over de seneste ca. 20 år viser, at kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet i højere grad end tidligere ligner mændenes med erhvervsfrekvenser på over 80 procent for de fleste aldersgrupper. Dog er kvindernes gennemsnitlige tilbagetrækningsalder stadig lavere end mændenes. Ligeledes haler kvinderne ind på mændene, når man opgør befolkningens uddannelsesniveaue.

Det beskrives ligeledes, hvordan det danske arbejdsmarked i meget høj grad er kønsopdelt.

Den horisontale kønsopdeling betyder, at kvinder vælger visse brancher, f.eks. social- og sundhedssektoren og undervisning, mens mændene i langt højere grad end kvinderne er beskæftiget inden for byggebranchen, fremstilling og transport. Dette afspejles ligeledes i kønsfordelingen mellem den offentlige og den private sektor, idet 66 procent af de beskæftigede i den offentlige sektor er kvinder – en andel der har været stigende de seneste år. Når man betragter den vertikale kønsopdeling, dvs. forskelle i, hvilket niveau i hierarkiet kvinder og mænd er placeret på, ses det ligeledes, at der er store kønsmæssige forskelle, idet en forsvindende lille del af kvinderne har ledelsesarbejde. Således bekræfter denne analyse, hvad der også er fundet i andre undersøgelser: Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved en ekstrem høj grad af kønsopdeling både vertikalt og horisontalt – også set i en international sammenhæng (OECD, 2002).

Arbejdstid

Også når man betragter fordelingen af arbejdstid kvinder og mænd imellem, ses det, at andelen af kvinder, der arbejder på deltid, er større end den tilsvarende andel for

mænd, selvom det generelle billede på det danske arbejdsmarked er, at omfanget af deltidsarbejde er relativt beskedent. Ligeledes vises det, at kvinders erhvervs erfaring er mindre end mænds, og at dette blandt andet kan tilskrives kvinders større tilbøjelighed til at gå på orlov - især børnepasningsorlov. For det er jo stadig et faktum, at andelen af kvinder, der tager børnepasningsorlov, er mere end ti gange større end den tilsvarende andel for mænd!

Forklarede og uforklarede lønforskelle

Efter at fundamentale forskelle i kvinders og mænds arbejdsmarkeds karakteristika er belyst, går man over til den egentlige analyse af lønforskellene mellem kvinder og mænd. Til dette formål benyttes "Oaxaca-metoden". Princippet er her, at man dekomponerer lønforskellen mellem kvinder og mænd i forhold til kvinders og mænds karakteristika. Således får man beregnet, hvor stor en andel af lønforskellen der kan tilskrives, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika – dette benævnes den forklarede del af løngabet, f.eks. at kvinder har andre uddannelser end mænd, er ansat i andre brancher, har mindre erfaring, tager mere orlov osv. Den del af løngabet, der ikke kan begrundes i forskelle i kvinders og mænds karakteristika, men som i stedet skyldes, at aflønningen/afkastet til de samme karakteristika er forskellige for kvinder og mænd, kaldes den uforklarede del og kan fortolkes som diskriminationsdelen - men kan også indeholde andre faktorer.

Analysen foretages kun for almindelige, fuldtidsansatte lønmodtagere på DA-området. Dermed er analysen begrænset til det private arbejdsmarked, og således er 34 procent af mændene og 66 procent af kvinderne i arbejde udelukket fra analysen. Desuden er ledere, elever og unge ikke inkluderet i analysen. Disse valg kan der være udmærkede statistiske og datamæssige begrundelser for. Men set i lyset af, at andre danske undersøgelser netop viser, at en stor del af den kønsmæssige lønforskel skyldes, at kvinder i høj grad søger over i den offentlige sektor (Nielsen et al., 2003), samt at højtlønnede kvinder får væsentligt lavere løn end højtlønnede mænd - og det er i denne gruppe, man vil forvente at finde mange ledere - (Datta Gupta et al. 2001), kan det være af stor betydning for resultatet, at stikprøven "beskæres" på denne måde. I hvert fald kan det være svært at sammenligne resultaterne med resultater fra andre analyser.

Analysen er foretaget for arbejdstagere og funktionærer, men de kvalitative resultater varierer ikke bemærkelsesværdigt mellem de to grupper. Det "rå" løngab mellem kvinder og mænd rapporteres til at være ca. 22 procent for funktionærer og 14-15 procent for arbejdere. Resultaterne af analysen viser som forventet, at en stor del

af denne lønforskelle mellem kvinder og mænd kan tilskrives det forhold, at kvinder og mænd varetager forskellige arbejdsfunktioner, at de ikke har samme uddannelsesniveau og ikke arbejder i de samme brancher. Derimod bidrager forskelle i erfaringsniveau, region, orlovsadfærd, jobskiftemønster og børn kun i ringe grad til den forklarede del af lønforskellen. Når den forklarede del af den kønsmæssige lønforskelle er beregnet, vil resten af lønforskellen udgøre "den uforklarede del" – den del, der kan fortolkes som indeholdende bl.a. diskriminationseffekter. For arbejdere er ca. en tredjedel af lønforskellen uforklaret, mens det for funktionærer er mere end halvdelen.

Et første skridt

Analysen er et udmærket første skridt til at belyse årsager til lønforskellene mellem kvinder og mænd. Rent statistisk er der dog en række kritikpunkter i forhold til analysen, som kan have haft stor effekt på resultatet. For det første er analysen kun foretaget i et enkelt år, nemlig år 2000. Udover at data kunne være anvendt mere optimalt ved at inddrage flere år i analysen, ville det også kunne bidrage til, at læseren får et indtryk af, hvorledes tingene har ændret sig over tid.

Til trods for at kvinderne har halet ind på mændene på flere områder, f.eks. uddannelsesniveaue, viser Datta Gupta et al. (2001), at løngabet reelt ikke er indsnævret gennem de seneste 30 år, og at der stadigvæk er en stor del af løngabet, som ikke kan forklares. Et andet statistisk spørgsmål er, hvorvidt der skal kontrolleres for arbejdsfunktion, og hvis man gør det, hvor detaljeret informationen skal være. Problemet er, at selve fordelingen i de forskellige stillinger kan være køns-afhængig, og det kan reelt være på dette plan, at eventuel diskrimination

foregår. Når der kontrolleres for de enkelte arbejdsfunktioner i analysen, vil denne del af diskriminationen komme til at figurere i den forklarede del og ikke i den uforklarede del, som vi normalt fortolker som diskrimination. Dermed vil diskriminationsdelen være undervurderet. Et andet problem er "feed-back" - problematikken. Denne betyder, at hvis kvinderne ved, at deres afkast (i form af løn) til f.eks. uddannelse er lavere end mændenes, så vil de være tilbøjelige til at investere mindre i uddannelse, og dermed vil den forklarede del af løngabet øges tilsvarende.

Min vurdering af analysens værdi er således, at den bidrager til forståelsen af de strukturer på arbejdsmarkedet, der har betydning for, at der endnu ikke er opnået ligeløn i Danmark. Men analyserne er ikke helt i trit med den viden, der er opnået i andre lignende undersøgelser, og derfor kan det være svært at vurdere, hvorvidt forskellene i resultater skyldes, at der her kun fokuseres på det private arbejdsmarked, eller om det er forskellen i de statistiske metoder, der er årsagen.

Mette Verner er adjunkt i Nationaløkonomi ved Handelshøjskolen i Århus.

Referencer:

- Datta Gupta, N., R. Oaxaca & N. Smith (2001): Swimming Upstream, Floating Downstream: Trends in the US and Danish Gender Wage Gap, CLS WP 01-06.
 Nielsen, H. S., M. Simonsen & M. Verner (2003): Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap? WP 02-19, Department of Economics, Aarhus School of Business.
 OECD (2002): Employment Outlook, OECD, Paris.