

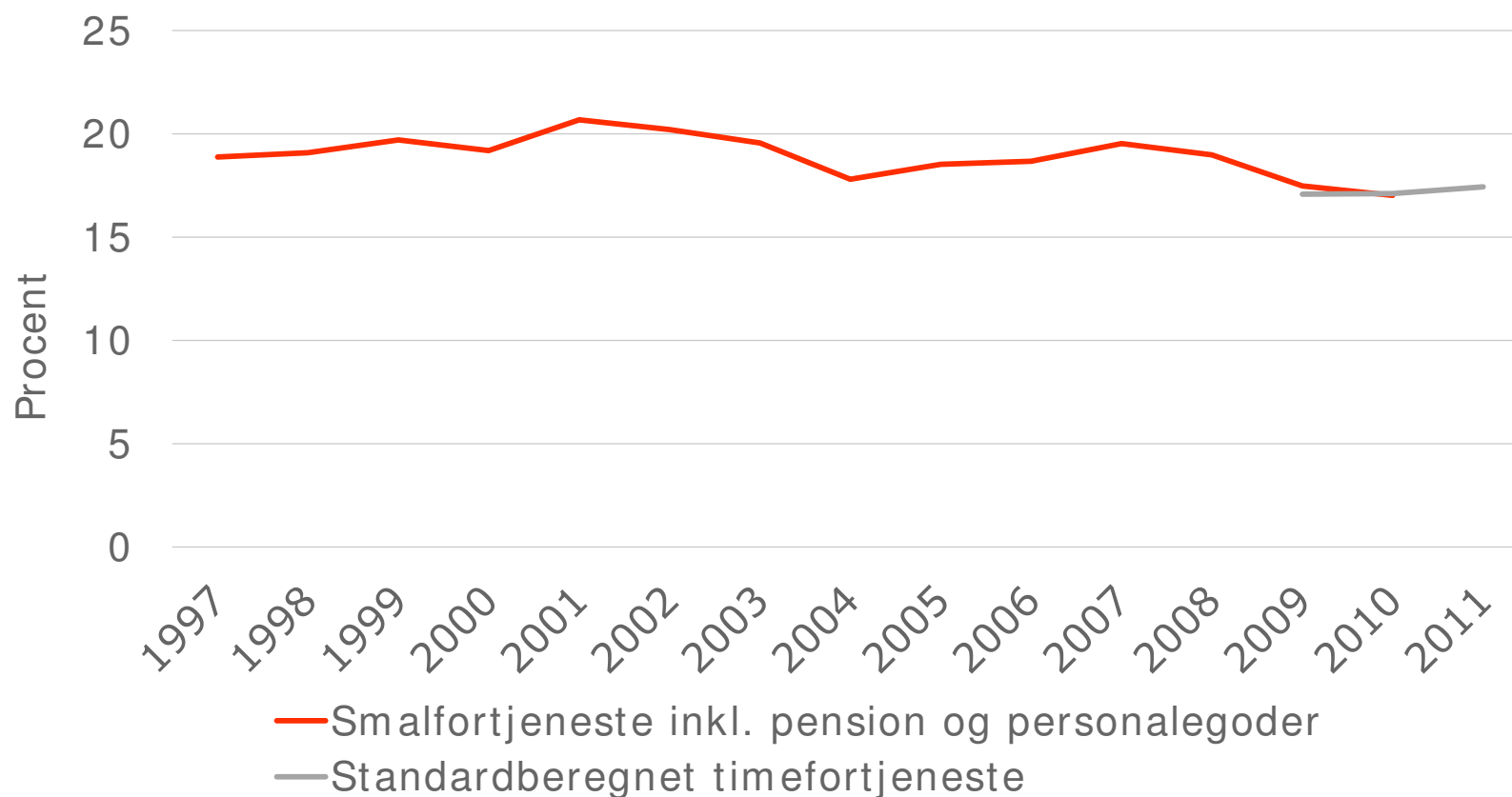
# LØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND

v/ Mona Larsen

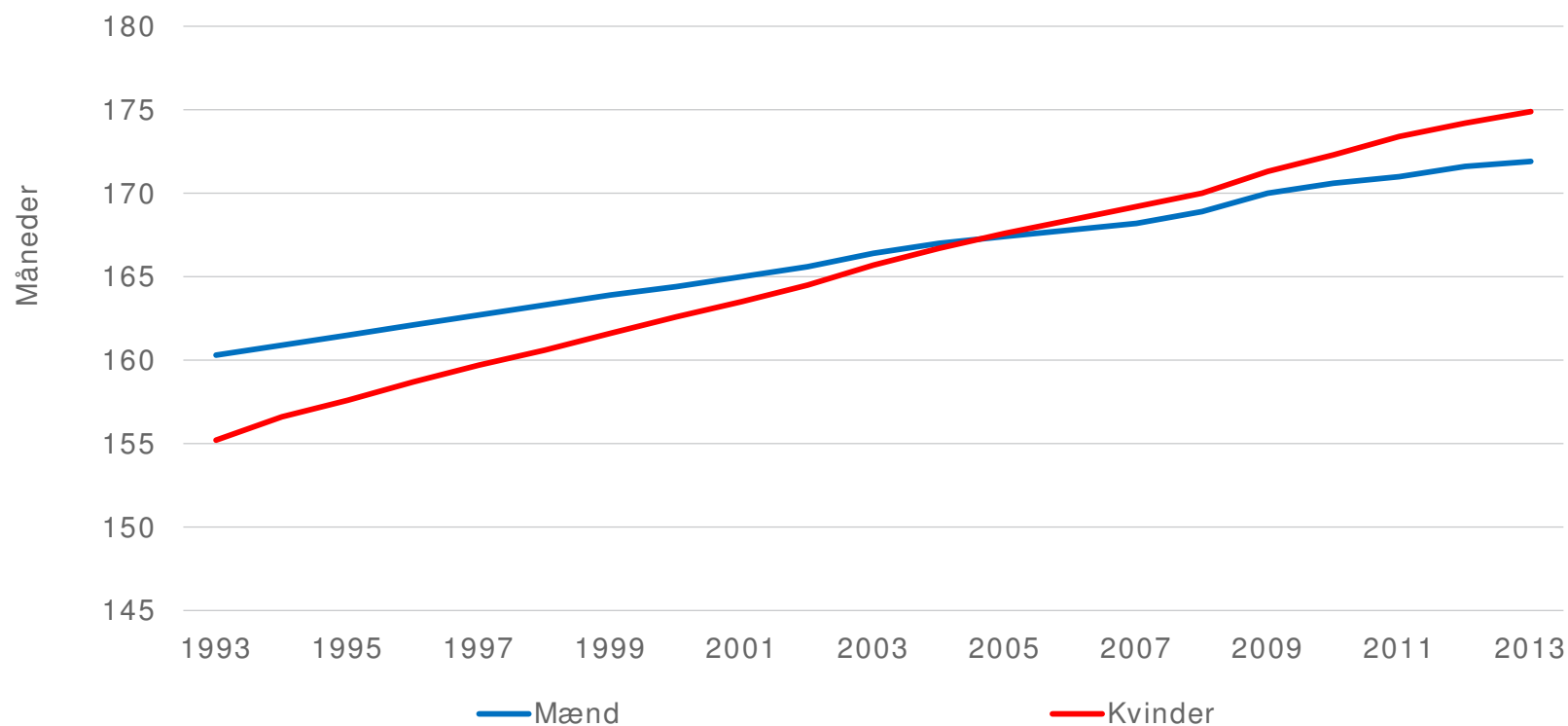
Ligestillingsudvalgets høring om  
ligeløn, 10. maj 2017



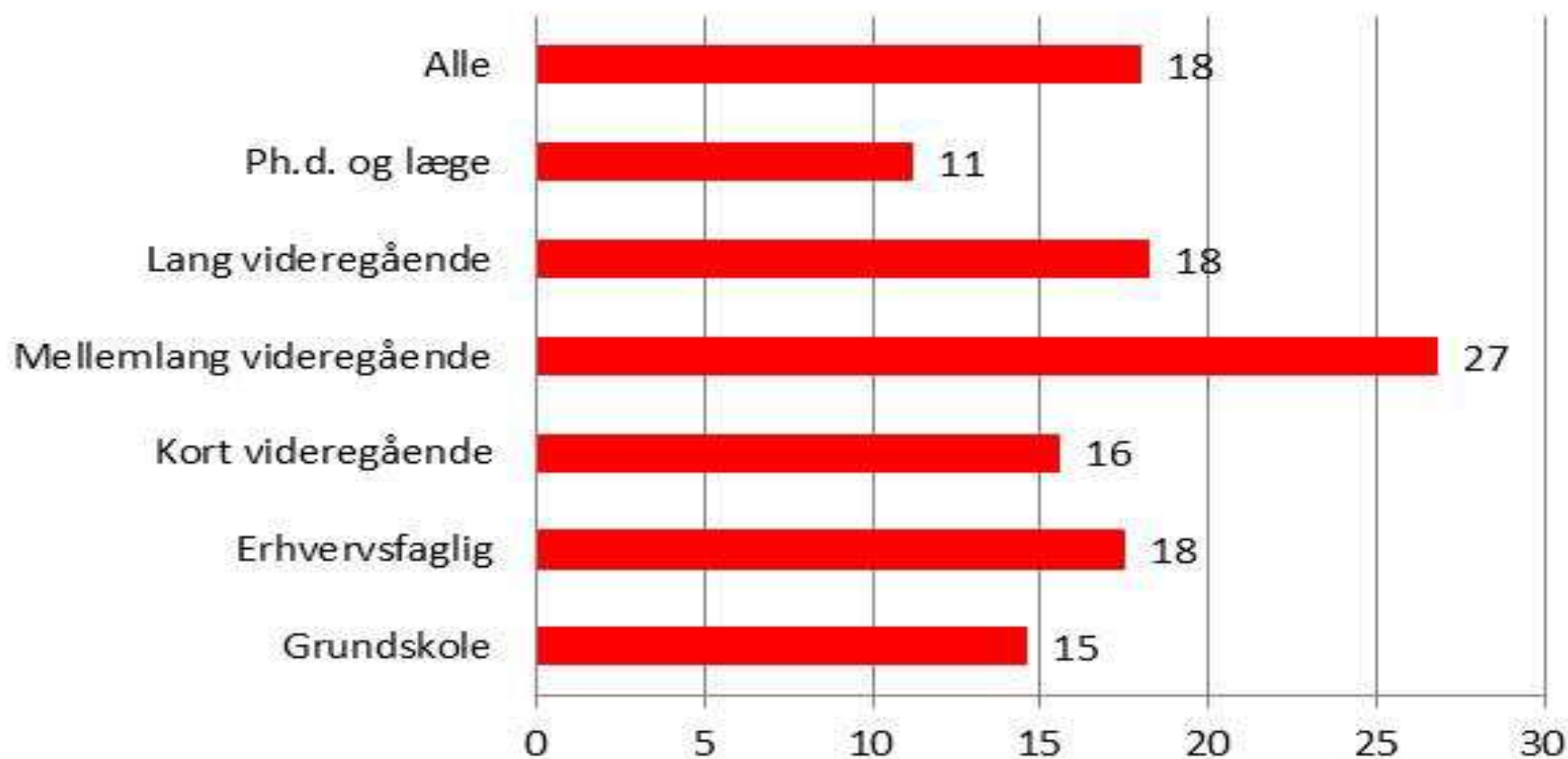
# LØNFORSKEL, 1997-2011



# BESKÆFTIGEDES UDANNELSESLÆNGDE, 1993-2013

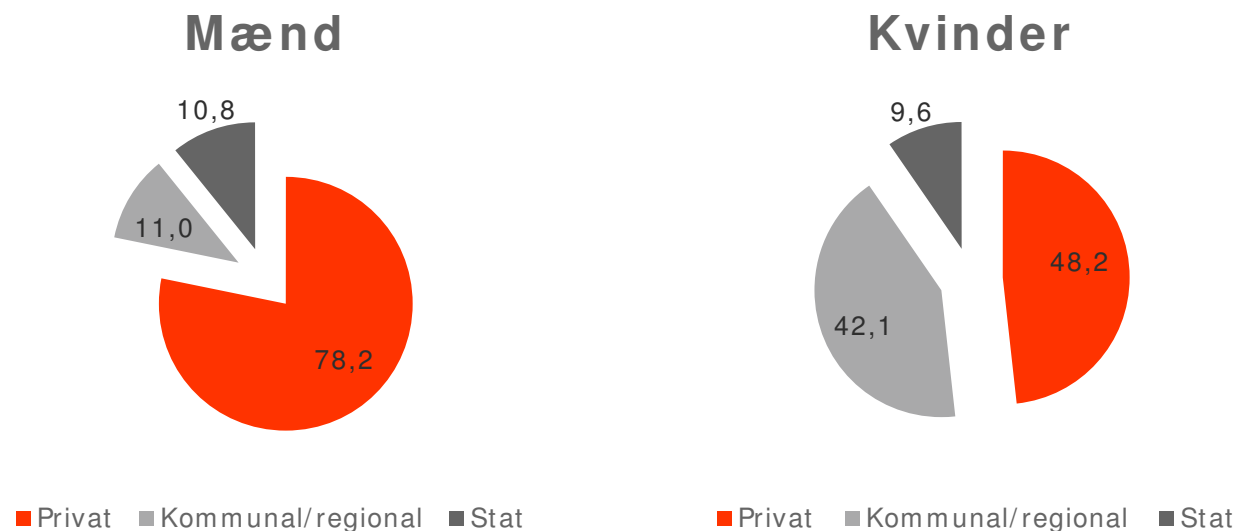


# LØNFORSKEL UANSET UDDANNELSESNIVEAU



# ARBEJDSMARKEDET ER KØNSOPDELT

Eksempel: De to køns fordeling på sektorer



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

- Kønssammensætning inden for jobkategorier spiller stor rolle for lønforskellen: Offentlig sektor: 63 pct.; Privat sektor: 46 pct.
- Kønssammensætning betyder mere end kønnet
  - Rammer både kvinder og mænd inden for kvindefag
  - I mindre udstrækning egenskaber ved den enkelte m/k, der gør forskellen
- Lønforskelle 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 familiekrav via overenskomsterne på bekostning af lønkrav

# HVORFOR ER ARBEJDSMARKEDET KØNSOPDELT?

- Kønsspecifikke 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