

Køn, løn og anerkendelse



En undersøgelse af uligelønnen mellem traditionelle kvinde- og mandefag eksemplificeret ved konkrete sammenligninger af faggrupper med samme længde uddannelse

Køn, løn og anerkendelse

- En undersøgelse af uligelønnen mellem traditionelle kvinde- og mandefag eksemplificeret ved konkrete sammenligninger af faggrupper med samme længde uddannelse

Udarbejdet af Kenn Warming

November 2007

FOA – Fag og Arbejde

Roskilde Universitetscenter

Søjlerne på forsiden viser lønniveauerne for svejsere og social- og sundhedsassistenter.

»Grundlæggende er strukturen sådan, at kvinder altid har været billigere arbejdskraft end mænd. Kvinder har igennem historien været en discountvare.«

(Historiker Jytte Larsen citeret i Moustgaard 2007)

Indhold

Forord	5
Sammenfatning og konklusion	6
Indledning.....	7
Lønsammenligninger	8
Hvorfor lønforskelle mellem kvinde- og mandefag?	12
Referencer.....	16
<i>Bilag 1: Hvornår er et fag 'kønnet'?</i>	<i>18</i>
<i>Bilag 2: Projektfølgegruppen</i>	<i>19</i>
<i>Bilag 3: Fremgangsmåde ved lønsammenligninger</i>	<i>20</i>
<i>Bilag 4: Lønstatistik.....</i>	<i>25</i>

Forord

Denne rapport er udarbejdet i forbindelse med ErhvervsPhD-projektet *Mænd inden for omsorgsområdet*, som finansieres af FOA – Fag og Arbejde samt Ministeriet for Viden- skab, Teknologi og Udvikling. Projektet er hjemmehørende på Institut for Samfund og Globalisering ved Roskilde Universitetscenter. Rapporten er en mindre, indledende del af forskningsprojektet med det entydige formål at undersøge konkrete lønforskelle mellem traditionelle kvindefag og traditionelle mandefag (jf. bilag 1 for præcisering).

Det primære formål med denne rapport er, at den skal indgå som del af det forberedende arbejde forud for overenskomstforhandlingerne 2008 (OK-08), hvor lønnen for offent- ligt ansatte – og dermed FOAs medlemmer – er det centrale nøglepunkt.

Lønsammenligningerne er blevet sendt rundt til de forskellige politiske partiledere i form af teksten *Vi er mere værd – vi har krav på en mandeløn* forud for valgkampen, og har dermed bidraget til at rette fokus på *mandeløn til kvindefag*. Endelig er rapporten et relevant udgangspunkt for den videre forskning.

Der har været tilknyttet en projektfølgegruppe fra FOA (se bilag 2), som løbende er blevet inddraget i undersøgelsens progression. Denne gruppe har desuden bidraget til at bestemme formål, fokus og fremgangsmåde. Lektor Karen Sjørup har som universitets- vejleder ligeledes bidraget med konstruktive ideer, kommentarer mv.

Baggrunden for lønsammenligningerne er statistikker, som er rekvireret fra Danmarks Statistik og vedrører år 2005. At alle løndataene stammer fra samme kilde sikrer, at man ikke sammenligner 'æbler og pærer', som Personalestyrelsen (2007) billedligt formule- rer det. M.a.o. er lønningerne opgjort efter samme kriterier og dermed sammenlignelige.

Rapportens særlige bidrag til ligelønnsforskningen er en konkret belysning af kønsmæs- sige lønforskelle mellem traditionelle kvinde- og mandefag med sammenlignelig ud- dannelseslængde.

Der henvises til bilag 3, såfremt man ønsker en uddybende gennemgang af de statistiske sammenligninger. Den sproglige fremstilling er lidt 'tungere' i dette bilag end i rappor- ten.

Bilag 4 indeholder lønstatistikkerne.

Kenn Warming, d. 17. november 2007

Sammenfatning og konklusion

Uretfærdighed. Nye sammenligninger af kvinde- og mandefag viser, at kvindefagene stadig halter bagefter lønmæssigt. Dette selvom fagene har samme uddannelseslængde. Undersøgelsen viser, at en social- og sundhedsassistent blot tjener 82 kr., hver gang en svejser tjener 100 kr. På samme måde må social- og sundhedshjælperen nøjes med 91 kr., mens lastbilchaufføren aflønnes med 100 kr.

Det er efterhånden velkendt, at det mandsdominerede metal- og maskinarbejde aflønnes markant højere end det kvindedominerede service- og omsorgsarbejde. Man forklarer ofte dette forhold med, at grupperne har forskellige uddannelseslængder. Nærværende undersøgelse viser imidlertid, at denne forklaring ikke holder vand, da der er foretaget sammenligninger mellem grupper med sammenlignelig uddannelseslængde.

En sammenligning mellem social- og sundhedsassistenter (2 år og 10 mdrs. uddannelse) og svejsere (2 år og 6 mdrs. uddannelse) viser, at der er en markant lønforskel mellem grupperne. Konkret tjener social- og sundhedsassistenten 150 kr./time, mens svejseren modtager 183 kr./time. Dette svarer til en forskel på 33 kr./time eller 18 pct.

Samme billede går igen, når blikket rettes mod social- og sundhedshjælper (1 år og 2 mdrs. uddannelse) og lastbilchauffører (1 år og 6 mdrs. uddannelse). Disse grupper tjener henholdsvis 135 kr./time og 148 kr./time, hvilket svarer til en forskel på 13 kr./time eller 9 pct.

Noget tyder på, at det traditionelle hierarki, som eksisterer mellem kvinder og mænd, også er at finde mellem kvindefag og mandefag. Mandearbejde tillægges tydeligvis større værdi end kvindearbejde. Lige lang uddannelse synes ikke at kunne ændre dette forhold. Adskillelsen mellem kvinders og mænds arbejdsområder er hermed af stor betydning for den ulige løndannelse.

I 'gamle dage' blev husmoderens arbejde (pleje, pasning og omsorg) ikke anerkendt som rigtigt arbejde, men i takt med at disse arbejdsopgaver er løftet væk fra familien og over i velfærdsstaten, har en omfattende professionalisering af området fundet sted (bl.a. i form af krav om uddannelse). Lønnen og anseelsen synes dog ingenlunde at have fulgt trop.

Der foregår en skævvridende værd(i)sættelse af kvinde- og mandearbejde, som resulterer i en uretfærdig lønfordeling. Denne uretfærdighed kan få direkte konsekvenser for den danske velfærdsstat, da problemerne med at rekruttere arbejdskraft til ældreplejen hænger nært sammen med områdets manglende anerkendelse. En måde at imødekomme dette problem på – og hermed sikre det stigende antal ældre danskere en værdig alderdom med professionel pleje og omsorg – er at sørge for, at kvindefagernes løn og status kommer på niveau med mandefagernes. Med de kommende overenskomst- og finanslovsforhandlinger for døren kan man begynde en frugtbar proces. Man kan bevæge sig væk fra 'gamle dage' og med et ryk udligne uligheden. Man kan indføre *mandeløn til kvindefag*.

Indledning

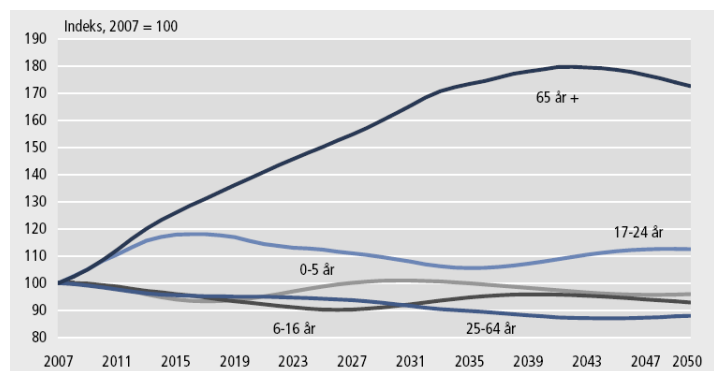
Det er efterhånden et almenkendt forhold, at det danske arbejdsmarked er et af Europas mest kønsopdelte. Man glemmer dog ofte, at forudsætningen for at have et kønsopdelt arbejdsmarked er, at begge køn har lønarbejde. Her udmærker Danmark sig, idet de danske kvinder er nogle af Europas mest udearbejdende, hvilket er et stort skridt – sågar en forudsætning – for ligestilling mellem mænd og kvinder. En kortlægning fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd viser, at 60 pct. af de erhvervsaktive danskere er beskæftiget inden for brancher, hvor det ene køn udgør mindre end en fjerdedel (Holt et al. 2006:11). Men man kan stille sig selv spørgsmålet: Hvis kvinder og mænd ønsker at arbejde i forskellige sektorer og med forskellige arbejdsopgaver, hvorfor så ikke lade dem gøre dette? Hvorfor blande sig i det?

Det er der flere årsager til: Hvis man ser det fra lønmodtagernes vinkel, så viser undersøgelsen fra SFI, at der eksisterer to arbejdsmarkeder med forskellige vilkår. Dette kommer til udtryk gennem forskellige muligheder for fuldtidsbeskæftigelse, forskellige lønninger og som nævnt forskellig kønsdominans. M.a.o. er der en vis grad af ulighed og uretfærdighed forbundet med den kønsopdeling, som den danske lønmodtager oplever i sit arbejdsliv. At der stadig i år 2007 ikke eksisterer ligeløn for arbejde af samme værdi kan forekomme bemærkelsesværdigt, hvis man tænker på, at Lov om Lige Løn til mænd og kvinder blev vedtaget for mere end tredive år siden.

Vurderer man i stedet kønsopdelingen fra arbejdsgiverens vinkel og med samfundsmæssige briller, så er det også problematisk, at kvinders og mænds arbejde er adskilt. Dette skyldes, at arbejdsstyrkens fleksibilitet mindskes, hvorved der opstår risici for flaskehalsproblemer. Endelig kan man fra et ligestillingsperspektiv påpege, at kønsopdeling medfører uhensigtsmæssigt brug af menneskelige ressourcer og kompetencer, hvad enten man ser kønnene som 'ens' eller 'forskellige'.

Apropos flaskehalsproblemer så viser en befolkningsfremskrivning fra Danmarks Statistik, at der i de næste årtier vil være en kraftig aldring af den danske befolkning. Mens den positive udlægning af denne historie er, at danskeres levealder stiger, så er bagsiden af medaljen, at en stigning i antallet af ældre vil resultere i et øget behov for pleje og omsorg. Konkret

viser prognosen, at andelen af danskere over 65 år vil stige med 80 pct. (665.000 personer), mens andelen af erhvervsaktive (de 25-64-årige) vil falde med 13 pct. (390.000 personer) inden år 2050. Ser man på antallet af personer over 85 år, så viser andre fremskrivinger, at denne gruppe vil stige med 18 pct. frem til år 2015 (statistikbanken.dk). Det er med andre ord i "omsorgs- og sundhedsbrancherne, der opleves en fremgang i antallet af arbejdspladser" (s. 2), hvilket blev konkluderet i en undersøgelse af konsulentfirmaet Rambøll Management (2004). Et bud på omfanget af mangel på social- og sundhedspersonale lyder på 35.500 personer i år 2021 (LO 2007:16). Dette er eksklusiv



Figur 1: Befolkning aldersudvikling fra år 2007 til 2050 (Danmarks Statistik 2007).

de øgede servicekrav, som der forventeligt vil lyde fra de kommende generationer af ældre.

Formål

Det er altså nødvendigt, at skaffe mere arbejdskraft til ældreområdet, hvis vi skal sikre ordentlige vilkår for de ældre. Social- og sundhedsmedarbejdernes demonstrationer og strejker i sommeren 2007 viste med tydelighed, at den lave løn er et af de helt store problemer i forbindelse med ældreplejens manglende arbejdskraft.

Denne rapport har til formål at undersøge social- og sundhedshjælpernes og -assistenternes lønniveauer i forhold til mandegrupper med samme længde af uddannelse. Eller sagt med andre ord: Lønforskellene mellem traditionelle kvindefag og traditionelle mandefag, som er sammenlignelige.

Lønsammenligninger

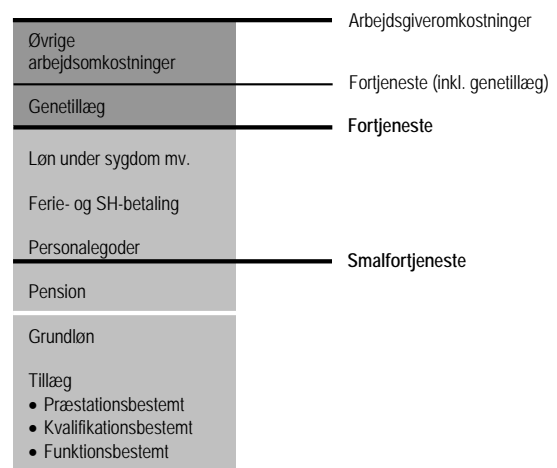
Har man fulgt med i debatten om lønningerne inden for ældreområdet, så har man set, at eksperter og embedsmænd har smidt omkring sig med forskellige tal. Denne 'uenighed' kan forekomme besynderlig, da den enkelte lønmodtager jo måned efter måned kan se 'tallet' på sin lønseddel. Det samme burde disse eksperter og embedsmænd kunne. Der har endda været adskillige eksempler på, at disse lønsedler er blevet sendt ind til ministerierne.

Lønbegreber

Forklaringen er, at løn ikke bare er løn. Det kommer an på, om man inkluderer pension, tillæg, fraværsbetaling osv. En dom fra EF-domstolen har dog slået fast, at *"der ikke skal tages hensyn til tillæg for ubekvemme arbejdstider ved den beregning af lønnen, der danner grund for lønsammenligningen"* (KTO 2000:2). Dette understreger, at genetillæg ikke skal inddrages.

I ligelønsundersøgelser er det en ofte anvendt praksis, at man sammenligner »smalfortjeneste«, da det *"er et statistisk udtryk for en timeløn, som tilnærmelsesvis kan sidestilles med den løn, der står på lønmodtagerens lønseddel"* (DA & LO 2003:10). Smalfortjeneste er grundlønnen inkl. forskellige former for tillæg plus pension.

»Fortjeneste« er et andet lønbegreb, som ofte anvendes. Fortjeneste kan betragtes som arbejdsgiverens samlede indbetalinger (ekskl. genetillæg) til lønmodtageren, og inkluderer dermed fraværs- og feriebetalinger samt personalegoder.



Figur 2: Oversigt over forskellige lønbegreber og deres indbyrdes relation (inspireret af LO & DA 2003:80). I denne undersøgelse er fokus rettet mod smalfortjeneste og fortjeneste.

De statistiske undersøgelser i denne rapport er altså centreret omkring:

- **Smalfortjeneste** (grundløn inkl. tillæg + pension).
- **Fortjeneste** (smalfortjeneste + personalegoder + løn under sygdom mv. + ferie- og søgnehelligdage).

Alle sammenligningerne foregår på *timebasis*. Der beregnes en »K/M-ratio«, hvilket er kvindefagernes procentvise andel af mandefagernes lønniveau, således at en ratio på under 100 pct. betyder, at det kvindedominerede område er 'underbetalt' og omvendt.

Sammenlignelige grupper

Når man skal sammenligne lønninger for forskellige faggrupper, er det ofte en god idé, at man fra starten forsøger at gøre grupperne så ens som muligt. Det er selvfølgelig en utopi at tro, at man kan gøre dette på alle niveauer, så man må derfor bestemme sig for nogle kriterier, man vil fokusere på. I denne rapport er fokus på uddannelseslængde.

En af de mest udbredte forklaringer på lønforskelle mellem kvindefag og mandefag er forskellig uddannelseslængde (Vittrup et al. 2004:13). Der er næppe nogen, som vil argumentere for, at en ikke-uddannet social- og sundhedshjælper skal have samme løn som en speciallæge (for at tage yderpunkterne), selvom begge arbejder med mennesker.

Eftersom social- og sundhedshjælperne har 1 år og 2 mdrs. uddannelse, mens social- og sundhedsassistenterne samlet har 2 år og 10 mdrs. uddannelse, så giver det god mening at finde to traditionelle mandefag med lignende længde uddannelse bag sig.¹ Derudover er det vigtigt, at optagelseskravene er ens, dvs. 9. klasse.

Undersøgelsen fra SFI viser, at "*mænd vælger fag inden for håndværk, teknik og IT*" (Holt et al. 2006:19), så jeg har kigget denne vej for at finde nogle traditionelle mandefag, som kan sammenlignes med social- og sundhedshjælperne og -assistenterne.

Som modstykke til social- og sundhedsassistenterne fandt jeg *svejsere*, der med en uddannelseslængde på 2 år og 6 mdr. og en mandeandel på 93 pct. er godt egnet til en sammenligning.

Social- og sundhedshjælperne kan med fordel blive sammenlignet med lastbilchauffører, da denne faggruppe har halvandet års uddannelse og en overrepræsentation af mænd på 96 pct.

	Uddannelseslængde	Adgangs-krav	Skole/praktik	Kønsfordeling
SOSU-assistent	2 år og 10 mdr.	9 klasse	Ja	96 % kvinder
Svejsere	2 år og 6 mdr.	9 klasse	Ja	93 % mænd
Lastbilchauffør	1 år og 6 mdr.	9 klasse	Ja	96 % mænd
SOSU-hjælper	1 år og 2 mdr.	9 klasse	Ja	96 % kvinder

Tabel 1: Faggrupper med angivelse af uddannelsesoplysninger og kønsfordeling.

¹ En andel af social- og sundhedshjælperne har desuden et 20-ugers grundforløb, hvorved uddannelseslængden for disse bliver ca. 1 år og 7 mdr. Såfremt de videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, bliver deres samlede uddannelseslængde ca. 3 år og 3 mdr.

Sammenligning 1: Social- og sundhedsassistenter og svejsere

Ser man på uddannelseslængden for social- og sundhedsassistenterne og svejserne, fremgår det, at førstnævnte har 4 mdrs. længere uddannelse, så man kan i hvert fald ikke argumentere for, at assistenterne halter bagefter i den henseende. Derfor burde man også forvente, at de ikke halter

lønmæssigt bagefter. Men sådan forholder det sig ikke. Rettes blikket på smalfortjenesten, der er udtryk for grundløn, tillæg og pension, så fremgår det af tabel 2, at mens assistenten tjener 150 kr./time, så aflønnes svejseren med 183 kr./time. Man kan også sige, at hver gang svejseren tjener 100 kr., så modtager assistenten 'blot' 82 kr. Dette er en mærkbar og markant forskel. Det samme billede går igen, hvis man kigger på fortjenesten.

Sammenligningen mellem social- og sundhedsassistenter og svejsere viser altså klart, at der er en lønmæssig forskel, der ikke kan forklares med henvisning til forskellig uddannelseslængde. Eftersom det danske arbejdsmarked er trængt, kan man heller ikke bruge et argument om, at efterspørgslen efter arbejdskraft er større inden for den ene eller anden faggruppe. Begge grupper arbejder er beskæftiget inden for området med flaskehalsproblemer.

	Service- og omsorgsarbejde	Metal- og maskinarbejde	Forskel	K/M-ratio
Grundløn inkl. tillæg	119,60	150,42	-30,82	79,5 %
+ Pension	17,40	19,80	-2,40	87,9 %
= Smalfortjeneste	137,00	170,22	-33,22	80,5 %
+ Løn under sygdom mv.	12,34	6,47	5,87	190,7 %
+ Ferie- og SH-betaling	21,47	25,02	-3,55	85,8 %
+ Personalegoder	0,00	0,23	-0,23	-
= Fortjeneste	170,81	201,94	-31,13	84,6 %

Tabel 3: Sammenligning af funktionerne service- og omsorgsarbejde og metal- og maskinarbejde.

offentlige), og på den anden side metal- og maskinarbejde (jf. tabel 3). Kønsfordelingen for disse funktioner er henholdsvis 85,5 pct. kvinder og 97,0 pct. mænd.

Sammenligningen mellem disse funktioner viser, at den kvindedominerede gruppe igen halter meget bagefter i forhold til metal-/maskinarbejderne. Således modtager en service-/omsorgsarbejder 33 kr. mindre i timen end en metal-/maskinarbejder. Iberegnes fraværs- og feriebetalingerne samt personalegoder, så reduceres forskellen en smule, men den er stadig markant og springer i øjnene.

	Social- og sundhedsassistenter	Svejsere	Forskel	K/M-ratio
Grundløn inkl. tillæg	127,83	159,52	-31,69	80,1 %
+ Pension	21,95	23,84	-1,89	92,1 %
= Smalfortjeneste	149,78	183,36	-33,58	81,7 %
+ Løn under sygdom mv.	19,79	16,23	3,56	121,9 %
+ Ferie- og SH-betaling	23,86	31,68	-7,82	75,3 %
+ Personalegoder	0,00	0,00	0,00	-
= Fortjeneste	193,43	231,27	-37,84	83,4 %

Tabel 2: Sammenligning af faggrupperne social- og sundhedsassistenter og svejsere.

Ønsker man et større datagrundlag kan man sætte parentes omkring uddannelseslængden og i stedet se på de arbejdsfunktioner, som social- og sundhedsassistenterne og svejserne udfører. Her kan man på den ene side inddrage hele gruppen af service- og omsorgsarbejdere (i det

Sammenligning 2: Social- og sundhedshjælpere og lastbilchauffører

Fokuserer man på grupperne social- og sundhedshjælpere og lastbilchauffører, så forholder det sig således, at lønforskellene er mindre end ved sammenligningen ovenfor. Men den er stadig til stede. Således tjener social- og sundhedshjælperen 91 kr., hver gang lastbilchaufføren

modtager 100 kr. for sit arbejde. De konkrete lønninger er 135 kr./time og 148 kr./time, hvilket giver en forskelsbetaling på 13 kr./time. Fortjenesten viser ligeledes, at der eksisterer en forskel, om end denne er halvt så stor (pga. forskel i fraværsbetalingen, jf. nedenfor).

Hvis man som ovenfor bevæger sig op på funktionsniveau, hvor datagrundlaget er mere omfattende, så arbejder social- og sundhedshjælperne (ligesom -assistenterne) med service- og omsorgsarbejde, mens lastbilchaufførerne hører til den kategori, som Danmark Statistik betegner Transport- og anlægsarbejde. Disse to funktioner tegner sig for henholdsvis 85,5 pct. kvinder, og 95,2 pct. mænd. Der er et stort sammenfald mellem den forskel, man kan se mellem disse to funktioner, og forskellen mellem social- og sundhedshjælperen og lastbilchaufføren. Mens service- og omsorgsarbejderen

	Service- og omsorgsarbejde	Transport- og anlægsarbejde	Forskel	K/M-ratio
Grundløn inkl. tillæg	119,60	131,47	-11,87	91,0 %
+ Pension	17,40	16,97	0,43	102,5 %
= Smalfortjeneste	137,00	148,44	-11,44	92,3 %
+ Løn under sygdom mv.	12,34	4,70	7,64	262,6 %
+ Ferie- og SH-betaling	21,47	21,42	0,05	100,2 %
+ Personalegoder	0,00	0,05	-0,05	-
= Fortjeneste	170,81	174,61	-3,80	97,8 %

Tabel 5: Sammenligning af funktionerne service- og omsorgsarbejde og transport- og anlægsarbejde.

tjener 137 kr./time, modtager transport- og anlægsarbejderen 148 kr./time, dvs. en forskel på næsten 8 pct. Disse tal stiger til 171 kr./time og 175 kr./time, hvis de udtrykkes som fortjeneste, hvorved forskellen næsten udlignes (pga. fraværsbetalingen – som ovenfor).

Sammenligning 'på tværs'

Den gennemgående tendens i sammenligningerne er, at *kvindefagene lønmæssigt halter bagefter mandefagene*. Det er underordnet, om man sammenligner grupper, der har sammenlignelig uddannelseslængde eller overordnede arbejdsfunktioner.

Forskellen mellem lastbilchaufførernes (1 år og 6 mdr.) og social- og sundhedsassistenternes (2 år og 10 mdr.) løn er mindre end 1,50 kr./time, selvom sidstnævnte har næste dobbelt så lang formel uddannelse bag sig. Selv med væsentlig mere uddannelse synes kvindefagene altså ikke at kunne komme op på samme lønniveau som mandefagene.

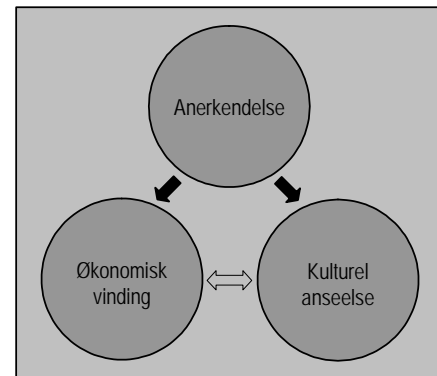
Det er interessant at se, at forskellene er størst, når de måles i smalfortjeneste. M.a.o. så reduceres forskellene, når fraværs- og feriebetaling samt personalegoder inddrages. Årsagen hertil er i særlig grad *fraværsbetalingen*, der indeholder udgifter for arbejdsgiveren i forbindelse med barselsorlov samt graviditetsrelateret sygdomsfravær, hvorved den høje andel af kvinder blandt social- og sundhedshjælperne og -assistenterne får en stor betydning. Konkret så modtager de kvindedominerede grupper/funktioner fra 1,2 til 2,6 gange mere end mandefagene i fraværsbetaling. I undersøgelsen *Fakta om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet* fra Beskæftigelsesministeriet (2007:16) kan man læse, at kvinder tegner sig for 94,1 pct. af barselsorloven (27 uger i snit), mens mændene blot udgør 5,9 pct. (3,6 uger i snit). En supplerende forklaring på forskellen i fraværsbetaling påpeges af omsorgsforskeren Hanne Marlene Dahl: ”Vi ved, at ansatte i hjemmeplejen og døgninstitutioner o.l. i dag har en relativ overrepræsentation af arbejdsulykker” (2002:204). Der er altså tale om såvel kønsmæssige som arbejdsmæssige begrundelser for forskellene i fraværsbetalingen.

Efter man har læst disse to eksempler på, at mandefagene aflønnes højere end kvindefagene, så kan man ikke lade være med at stille spørgsmålet: Hvorfor forholder det sig sådan? Der kan være – og er – mange svar herpå, og i det følgende vil jeg forsøge at komme med et par bud. Disse er dog blot eksempler på mulige svar og skal ikke opfattes som udtømmende. Kvindefagernes manglende anseelse og lave løn er en kompleks problemstilling, og hvis man betragter en samlet forklaringsmodel på dette forhold som et kludetæppe, så er nedenstående blot et hjørne deraf.

Hvorfor lønforskelle mellem kvinde- og mandefag?

På et mere teoretisk niveau kan man betragte lønforskellene som et udtryk for en manglende anerkendelse af kvindearbejdets værdi. Den amerikanske filosof Nancy Fraser (1997) taler i den henseende om, at anerkendelse kan opdeles i to: 1) En økonomisk del, der handler om løn, og 2) en kulturel del, der handler om status og samfundsmæssig anseelse. Disse to dele hænger tæt sammen, da arbejde, der aflønnes højt, ofte er højt anset og omvendt.

Mens de statistiske sammenligninger af (u)lige-lønnen mellem kvinde- og mandefag kan betragtes som udtryk for den økonomiske del, så vil jeg nedenfor forsøge at knytte lønforskellene sammen med køn. Opdelingerne i de forskellige overskrifter er sket af hensyn til læsevenligheden, da de forskellige forklaringer i praksis er sammenvævede.



Figur 3: Anerkendelsesbegrebet indeholder to dele: en der omhandler økonomisk vinding, og en der omhandler kulturel anseelse. De to dele hænger tæt sammen.

Det traditionelle kønshierarki

Hvis man sidestiller kvindefag med kvinder og mandefag med mænd, kan man søge efter en forklaring på fagenes forskellige anerkendelse ved at se på teorier om kønsmæssige relationer. Den australske maskulinitetsforsker R. W. Connell (1995) præsenterer to (normative) forhold, som er helt grundlæggende, hvis man skal forstå den måde,

som mænd og kvinder relaterer sig til hinanden på. (Den svenske kvindehistoriker Yvonne Hirdmann har samme sontring i sin teori om Genus-systemet (jf. Kold 1999:46)) Der er tale om overordnede (strukturelle) forhold, som påvirker den måde, vi omgås hinanden på som 'køn'. De skal ikke tages for bogstaveligt, men derimod som generelle billeder, der i større eller mindre grad kan observeres i hverdagen.

Magt. Der findes et magtforhold mellem mænd og kvinder, som kommer til udtryk ved, at manden er den dominerende, mens kvinden er den underordnede (i overført betydning). Man kan her lede tankerne hen på en patriarkalsk tankegang med manden som familieoverhovedet (Widerberg 2002:521-523), der sidder for bordenden og træffer alle de vigtige beslutninger, ham, der modtager den største lønudbetaling ved månedens udgang, og ham, der møder størst anerkendelse for sit arbejde mv. Der er manden, der er borgmester, bestrider ledelsesposter i erhvervslivet osv. Mandens ord og gerninger tillægges større vægt og anseelse end kvindens. Dette magtforhold kan beskrives som en pyramide (et hierarki), hvor manden sidder i toppen. Historisk set er det ganske grundlæggende for en mand at tilegne sig magt (fx i form af høj løn), hvis han ønsker at fremstå som 'en rigtig mand'. Man kan sige, at manden 'er' sit arbejde.

Jeg har allerede illustreret, at mandefagenes lønninger ligger over kvindefagenes, hvilket stemmer meget godt overens med denne pyramide-tankegang. Ligesom mandens handlinger tillægges større betydning end kvindens, så har mandefagene større anseelse og værd(i)sættes højere end kvindefagene. Dette selvom uddannelseslængden er 'ens'. Et konkret eksempel på, at mænds ord tillægges større vægt end kvinders, kan findes i undersøgelsen *Når mænd arbejder i kvindefag*, hvor en mand, der er ansat på et hospital, udtrykker: "*Når vi (mænd) rejser os op og siger et eller andet, så tier de (andre) stille, men hvis det er en kvinde, der rejser sig op, så knevrer tyve andre kvinder (uforstyrret videre)*" (Warming 2005:39). Samme undersøgelse viser, at mænd i daginstitutioner ofte betragtes som souschefer eller institutionsledere, selv om de blot arbejder 'på gulvet', ligesom mænd på hospitaler opfattes som læger (eller portører). Omvendt betragtes kvindelige institutionsledere ofte som 'gulvpædagoger', mens kvindelige læger opfattes som sygeplejersker.

Adskillelse. Et andet forhold, som kendetegner mænd og kvinder, er, at de arbejder inden for forskellige områder. Denne adskillelse ser man eksempelvis ved, at kvinder arbejder med service og omsorg, mens mænd er beskæftiget med metal-, maskin-, anlægs- og transportarbejde samt håndværk generelt. Man ser samtidig, at mænd er overrepræsenteret i fx ledelsesposter mv., hvilket er et udtryk for, at arbejdsdelingen ikke kun finder sted på beskæftigelsesområder (horizontalt), men også i forhold til jobhierarkierne (vertikalt). Det er interessant, at "*selv i brancher, hvor der næsten kun er kvinder ansat, har mændene en oversandsynlighed for at blive ledere, som fx inden for børneomsorg og hjemmepleje*" (Holt et al. 2006:11). Dette vidner om, at 'manden for bordenden' stadig er en realitet på mange af de danske arbejdspladser.

Kvinde- og mandearbejde tillægges forskellig værdi

Mens arbejde, der først og fremmest udføres af mænd, altså får tillagt værdi i form af større anseelse og højere løn, så forholder det sig modsat med den kvindedominerede ældrepleje. Dette forhold taler den danske samfundsforsker Benny Jacobsen om, idet han udtrykker, at "*når et jobområde bliver kvindedomineret, mister det prestige*" (1998:114). Jacobsen taler her om det, som konsulent Henrik Vittrup (2004) benævner

en ”kønsmæssig værdidiskrimination, dvs. kvindedomineret og mandedomineret arbejde tillægges forskellig værdi. Det arbejde, der bliver udført af kvinder, bliver tillagt mindre værdi end det arbejde, der primært bliver udført af mænd” (s. 14). Denne forklaring kan direkte overføres på de statistiske lønsammenligninger mellem social- og sundhedsassistenterne og svejserne samt social- og sundhedshjælperne og lastbilchaufførerne, hvorved kønnenes betydning bliver tydelig.

Manglende anerkendelse af professionalisering

I forlængelse heraf formuleres en forklaring på kvindefagenes manglende anerkendelse ofte under henvisning til 1960-70'ernes samfundsopbrud, hvor gifte kvinder for alvor bevægede sig ud på det danske arbejdsmarked. Her blev de ofte ansat inden for plejesektoren, og deres indtægt blev betragtet som et supplement til mandens (Sjørup 2007:34). Denne udvikling bliver ofte betragtet som en ’institutionalisering af husmoderrollen’. Desværre er den manglende anerkendelse fulgt med de reproduktive arbejdsopgaver (fx plejning af ældre og pasning af børn) fra familiesfæren til velfærdsstaten, og dønningerne heraf ses stadig i form af fx ældreplejens lave lønniveau og manglende kulturelle anseelse.

Problemet er, at der ikke bliver taget højde for den professionalisering, der er fulgt med i kølvandet på, at pleje- og pasningsopgaverne er blevet institutionaliseret. At vores arbejdsmarked ikke erkender og værdsætter denne professionalisering fremgår ved, at mandefagene – som tidligere vist – i langt højere grad end kvindefagene opnår økonomisk anerkendelse for deres arbejde. M.a.o. er det meget tænkeligt, at en del af løngabet mellem kvinde- og mandefagene kan forklares med en manglende anerkendelse af den professionalisering, der til stadighed finder sted inden for ældreområdet. Bredden, kompleksiteten og udviklingen af de arbejdsopgaver, som plejepersonalet skal varetage, fastslår behovet for formel uddannelse og dermed den øgede grad af professionalisering: ”De (dvs. social- og sundhedspersonalet) skal vide noget om pleje og omsorg, noget om medicin og sygdom, noget om madlavning og rengøring, personlig hygiejne og en hel del psykologi” (Sjørup 2007:35).

Danskerne rangerer faggrupper

Mens denne rapport har haft sit hovedfokus på de statistiske lønsammenligninger, så er det her til sidst interessant at se på, hvilke fag danskerne i almindelighed tilskriver anseelse. En sådan opgørelse er foretaget af Ugebrevet A4, der med undersøgelsen *Danskerne nye rangorden* (Madsen 2006) har udviklet en såkaldt ’prestigeskala’. De forskellige faggrupper blev vurderet på baggrund af fem forhold: 1) Uddannelse/ekspertise, 2) hård konkurrence om jobbet/uddannelsen, 3) synlighed/berømmelse, 4) høj løn og 5) magt/indflydelse. Mens det fjerde punkt afspejler Frasers økonomiske vinding, så kan pkt. 3 og 5 forstås som kulturel anseelse. Endelig kan de to første punkter relateres til det forhold, at der er en nær sammenhæng mellem uddannelse og anerkendelse.

Resultaterne fra undersøgelsen er præsenteret i et skema med titlen *Fagenes Top 99*, hvilket kan betragtes som en hierarkisering af den anerkendelse, som er forbundet med 99 udvalgte faggrupper. Ikke overraskende baner universiteterne vej til ”et liv med anseelse og prestige” (Madsen 2006:10), idet otte ud af top 10-fagene kræver en lang akademisk uddannelse. (De to resterende er pilot og jordemoder.) Hermed viser undersø-

gelsen, at der er klar sammenhæng mellem graden af professionalisering (forstået som formel uddannelseslængde) og fagenes placering i rangordenen.

Det omvendte gør sig imidlertid også gældende:

Fag med ingen eller meget lille adgangsbegrænsning har ingen opdrift på prestigeskalaen. Fri – eller næsten fri – adgang er formentlig med til at presse en hel stribe offentlige fag fra hjemmehjælpere og dagplejere til pædagoger og skolelærere nedad i anseelse. (Madsen 2006:11)

Således finder man inden for ældreområdet hjemmehjælperne på plads nr. 92 og plejehjemsassistenter på nr. 81, mens pædagogmedhjælpere er henvist til plads nr. 80 og dagplejere til nr. 77. Omvendt finder man lastbilchauffører på plads nr. 88, mens maskinarbejdere indplaceres som nr. 67. Smedene, som har halvandet år mere uddannelse end svejserne (dvs. 4 år), ligger midt i feltet på plads nr. 50.

På baggrund af undersøgelsens resultater konkluderer samfundsforsker Jens Christian Tonboe, at ”fagenes prestige bliver præget af dem, de betjener, nemlig gamle, syge og børn, og det er der ikke meget prestige i” (Madsen 2006:11). Og som det er påpeget tidligere, så er der en klar sammenhæng mellem prestige/status og anseelse (kulturel anerkendelse) på den ene side og løn (økonomisk vinding) på den anden.

Referencer

- Beskæftigelsesministeriet 2007: *Fakta om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet*. København. Beskæftigelsesministeriet.
- Billing, Yvonne Due 2005: *Ledere under forandring? – om kvinder og identitet i chef-jobs*. Danmark: Jurist – og Økonomforbundets Forlag.
- Borchorst, Anette & Drude Dahlerup 2003: *Ligestillings politik som diskurs og praksis*. København: Samfundslitteratur.
- Connell, W. R. 1995: *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- DA & LO 2003: *Kvindens og mænds løn*. København: DA Forlag.
- Dahl, Hanne Marlene 2002: "En køn retfærdighed? Et spørgsmål om status og lighed med hjemmehjælpen som case", i Borchorts, Anette (red.) *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag: 187-208.
- Danmarks Statistik 2003: *Medarbejdernes arbejdsfunktion. DISCOLØN 2003*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik 2007: "Færre personer i den erhvervsaktive alder". *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 220.
- Deding, Mette & Kennson Wong 2004: *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Fraser, Nancy 1997: *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition*. New York: Routledge.
- Holt, Helle et al. 2006: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jacobsen, Benny 1998 "Socialisation i det moderne", i Jacobsen, Benny et al.: *Sociologi og modernitet*. København: Columbus: 72-116.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic-books.
- KL & KTO 2007: *Aftale om deltidsansattes adgangs til et højere timetal*. København: KL & KTO.
- Kold, Vibeke 1999: "Fra kønsarbejdsdeling til ligestilling tur-retur", i *Tidsskrift for arbejdsliv*, nr. 1: 43-60.
- KTO 2000: "Følgebrev til EF-domstolens dom af 30. maj 2000 i C-236/98 om grundlaget for sammenligning af lønnen for en jordemor og for en klinikingeniør".
- Lehn, Sine 2003: *Kønsblind vejledning?* Roskilde: Center for Ligestillingsforskning.
- Lov om Lige Løn til mænd og kvinder* (1976).
- LO 2007: *Rekruttering til den offentlige sektor*. København: LO's Beskæftigelses- og Erhvervspolitiske Udvalg.
- Madsen, Tanja Nyrup 2006: "Danskernes nye rangorden". *Ugebladet A4*, nr. 36: 10-14.
- Personalestyrelsen 2007: *Faktaark – lønninger i offentlig og privat sektor*. København: Finansministeriet.

Rambøll Management 2004: *Fremtidens arbejdsmarked – set fra et kønsperspektiv. Bilag til Fremtidens arbejdsmarked*. København: Rambøll Management.

Sjørup, Karen 2007: "Det tredje kvindeoprør". *Fag og Arbejde*, nr. 11: 34-35

Undervisningsministeriet & Danmarks Statistik 2002: *DUN 2001. Dansk Uddannelses-Nomenklatur*. København: Danmarks Statistiks Trykkeri.

Vittrup, Henrik et al. 2004: *Statistisk projekt om kønsmæssige lønforskelle i den private og (amts)kommunale sektor*. København: KL & KTO.

Warming, Kenn 2005: *Når mænd arbejder i kvindefag*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning.

Widerberg, Karin 2002: "Køn og samfund", i Andersen, Heine & Lars Bo Kaspersen (red.) *Klassisk og moderne samfundsteori*. København. Hans Reitzels Forlag: 517-539.

Internettet

FOA 2007: *Det siger FOAs medlemmer om arbejdstiden*. København: FOA, Analyseafdelingen:

<http://www.foa.dk/graphics/Pressemeddelelser/Bilag/Det%20siger%20FOAs%20medlemmer%20om%20arbejdstiden.doc>

Ligeløn. Danmarks Statistik:

<http://www.danmarksstatistik.dk/Vejviser/Portal/loen/Ligeloen.aspx>

Moustgaard, Ulrikke 2007: "Farvel Florence Nightingale". *Kvinfos Webmagasin*:

<http://www.kvinfo.dk/side/558/article/760/>

Statistikbanken. Danmarks Statistik: www.statistikbanken.dk

Varedeklaration: Samlede arbejdsomkostninger. Danmarks Statistik:

<http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=863>

Bilag 1: Hvornår er et fag 'kønnet'?

Man taler ofte om kvinde- og mandefag, men der er sjældent direkte definitioner af, hvad man mener. Dette skyldes, at der ikke er fastlagte grænser for, hvornår et fag kan betragtes som kvinde- hhv. mandefag. I litteraturen kan der dog spores forskellige teoretiske og praktiske forslag. Nedenfor vil jeg kort præsentere tre af disse:

Danmarks Statistik

90-100 pct.:	Helt kønsopdelte brancher
60-89,9 pct.:	Moderat segregerede brancher
40 til 59,9 pct.:	Integrerede brancher (ligestillede brancher) (Borchorst & Dahlerup (2003:233); Lehn (2003:8))

Kritisk masse

1/3:	Udgør det ene køn mindre end 1/3, bliver dets tilstedeværelse opfattet som 'unaturlig'. (Definitionen er overtaget fra naturvidenskaberne) (Billing 1997:74)
------	---

Minoritet/majoritet-forhold

En klassisk undersøgelse af kønsminoriteter på arbejdsmarkedet bruger følgende definition:

Over 90 pct.:	Hvis det ene køn udgør mere end 90 pct. af den samlede andel beskæftigede, betragtes dette køn som dominerende. Kønnen, som er i mindretal, bliver behandlet stereotypt, dvs. arbejdstagerne skal tilpasse sig traditionelle og ofte stereotypiske forventninger.
Over 65 pct.:	Er andelen af det ene køn over 65 pct., betragtes dette køn som majoritet. (Kanter 1977:209)

Som det fremgår, er det ikke nogen endelig definition, men jeg mener, at man ud fra ovenstående bestemmelser kan betragte et fag som kønnet, hvis det ene køn – overordnet set – udgør omkring 65 pct. eller 2/3 af det samlede antal beskæftigede. Derudover er der selvfølgelig også kulturelle forhold og overleveringer, som er medvirkende til, at et fag betragtes som kønnet, som jeg dog ikke vil komme nærmere ind på her.

I denne undersøgelse udgør det ene køn i sammenligningerne mellem 85,5 og 92 pct., så der hersker ikke tvivl om, at der er tale om 'kønnede' fag og funktioner. Derudover er der også stærke kulturelle billeder forbundet med fagene og funktionerne, der associeres med mænd eller kvinder.

Bilag 2: Projektfølgegruppen

I forbindelse med udarbejdelsen af denne undersøgelse har en projektfølgegruppe været tilknyttet. Denne følgegruppe har bidraget med konstruktiv kritik og gode ideer. Gruppen bestod af følgende personer, der alle er ansat i FOA:

- Joanna Rønn, konsulent i Faglig Sektion
- Nanna Højlund, forbundssekretær i Politisk Ledelse
- Per Lange, faglig chef
- Steen Parken Sørensen, forhandlingschef
- Vibeke Kold, konsulent i Faglig Sektion (virksomhedsvejleder)

Desuden har en række andre personer bidraget løbende og på mere uformel vis til udarbejdelse af denne rapport. Her tænker jeg specielt på sektionsleder Ulrik Andreasen samt konsulenterne Knud Røddik og Finn Grønmar.

Bilag 3: Fremgangsmåde ved lønsammenligninger

Dette bilag har til formål at skabe gennemsigtighed i forhold til de statistiske sammenligninger. Den primære opgave er at argumentere for valg af lønkomponenter, da der inden for ligelønsforskningen ikke eksisterer (gennemgående) konsensus omkring dette forhold. Derudover vil der blive argumenteret for valg af de forskellige, konkrete mandegrupper, som blev sammenlignet med social- og sundhedsmedarbejderne, ligesom kriterierne for gruppernes sammenlignelighed vil blive fremlagt. Endelig indeholder bilaget en betoning af, hvad de præsenterede lønsammenligninger mellem social- og sundhedsassistenterne og svejserne samt social- og sundhedshjælperne og lastbilchaufførerne *ikke* siger noget om.

Kriterier for valg af mandefag til sammenligning

Kriterierne for de statistiske lønsammenligninger falder inden for tre punkter, hvoraf de to første angiver gruppernes forskellighed, mens det tredje omhandler et forhold, som skal være 'lige' for grupperne. For sammenligningerne gælder:

- 1) Den offentlige sektor vs. den private sektor.
- 2) Kvindedomineret område vs. mandedomineret område.
- 3) 'Lige' formelle kvalifikationer i form af sammenlignelig uddannelseslængde.

Man kan argumentere for, at de to første kriterier er sammenfaldende, idet den offentlige sektor som helhed er domineret af kvinder, mens mænd er overrepræsenteret på det private arbejdsmarked. Det er dog også eksempler på områder inden for det offentlige, hvor mænd er det dominerende køn – og modsat inden for det private.

Ved at stille kvindedominerede, offentlige fag overfor mandedominerede fag i det private, bidrager de statistiske sammenligninger med et dobbelt perspektiv, da de på een gang giver et billede af lønuligheden mellem såvel det offentlige/private som mellem kvindefag/mandefag. Ulempen er, at *man ikke kan vide, om de præsenterede løngab skyldes, at området er kvindedomineret eller offentligt*. Altså om det er tale om arbejdsmarkedspolitiske strukturer eller kønnede strukturer. Men eftersom disse er sammenfaldende for de sammenligninger, der foretages i nærværende rapport, er der ikke blevet sondret mellem offentligt/privat eller kvinde-/mandefag. M.a.o. har det ikke været muligt – og heller ikke intentionen – at afgøre, hvorvidt køn eller sektor er udslagsgivende for lønuligheden. Det er derimod formålet at sætte offentlige, kvindedominerede områder i relation til mandedominerede fag på det private arbejdsmarked – qua nedslag i konkrete (og subjektivt) udvalgte grupper.

Mens det ud fra det statistiske materiale, som lønsammenligningerne bygger på, ikke er muligt at inddrage aspektet om *erfaring/anciennitet*, så er der i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport blevet rekvireret en række særkørsler fra Danmarks Statistik, som tager hensyn til lønmodtagernes *uddannelsesniveau*. Hermed giver de statistiske sammenligninger et billede af, hvordan lønningerne fordeler sig mellem ansatte i udvalgte traditionelle kvindefag og ditto i mandefag, som vel at mærke har lige lang uddannelse. Lønforskelle (mellem fx social- og sundhedsassistenter og svejser) kan hermed ikke forklares med henvisning til forskellige uddannelsesmæssige kvalifikationer. Dette forklaringsargument vil m.a.o. kunne afvises.

Det statistiske materiale

Det statistiske materiale, der har dannet baggrund for de empiriske lønsammenligninger, er hentet fra Danmarks Statistiks databank (Statistikbanken.dk), der opdeler lønmodtagere efter arbejdsfunktion – og dermed variabelen DISCO-løn (Danmarks Statistik 2003).² Placering efter DISCO-løn afhænger af, dels hvilke kvalifikationskrav udførelsen af funktionen forudsætter, dels af hvilken type af arbejde der er tale om. Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse inddelinger efter DISCO-koderne *ikke* tager hensyn til uddannelseslængde, men derimod ene og alene fokuserer på arbejdsfunktioner. Således påpeger Danmarks Statistik:

Det skal understreges at en persons placering afhænger af, hvilke kvalifikationskrav jobbet forudsætter, ikke af den formelle uddannelse. En person med en universitetsuddannelse der varetager en arbejdsfunktion i hovedgruppe 3 (arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau), skal således placeres i denne, ligesom en selvlært uden formel uddannelse, der varetager en funktion i hovedgruppe 2 (arbejde der forudsætter viden på højeste niveau inden for område), skal placeres i denne, på trods af den manglende formelle uddannelse. (Kilde: Varedeklaration: Samlede arbejdsomkostninger)

For at imødekomme ønsket om at sammenligne grupper med samme længde af uddannelse har det derfor været nødvendigt at bestille en række særkørsler fra Danmarks Statistik, der netop inddrager aspektet om uddannelseslængde (jf. afsnittet om særkørsler nedenfor).

Under udarbejdelsen af denne rapport var den nyeste tilgængelige lønstatistik fra Danmarks Statistik fra år 2005.³ Det var dog muligt at rekvirere nyere data for de offentligt ansatte fra Det fælleskommunale Løndatakontor (FLD), men eftersom det ikke giver mening at sammenstille statistik fra forskellige år, var den eneste mulighed – selvsagt – at tage den 'laveste fællesnævner', dvs. år 2005. Ved at anvende samme kilde sikrer man sig også en ensartethed i måden hvorpå dataene bliver opgjort, ligesom man undgår begrebsforvirring. M.a.o. er konsistensen og reliabiliteten høj, hvilket bidrager til en høj datakvalitet, som er en forudsætning for en holdbar analyse.

I statistikken er elever og lærlinge (unge under 18 år) ekskluderet, da en skæv fordeling af disse inden for de fire faggrupper ville bidrage til en skævvridning af resultaterne. Som nævnte tages der dog ikke på samme måde hensyn til en skævvridning i forhold anciennitet.

Det er desuden væsentligt at oplyse, at kun ”*virksomheder med mindst 35 ansatte, uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidsansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion*” (Kilde: Ligeløn) har indberetningspligt til Danmarks Statistik, og indgår dermed i analyserne.

Selvom der er tale om mande- hhv. kvindefag, så er der tale om fag, hvorfor personer af det andet køn også indgår i statistikken for den pågældende faggruppe. Det 'andet køn' er altså ikke ekskluderet fra opgørelserne, selvom statistikken giver mulighed derfor, da lønningerne inden for de enkelte grupper er kønsopdelte. Eksempelvis indeholder faggruppen social- og sundhedshjælperen 96 pct. kvinder og 4 pct. mænd, som alle indgår i

² DISCO-løn er den danske version af International Labour Office og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner *ISCO-88* (International Standard Classification of Occupations) (Danmarks Statistik 2003:3).

³ Statistik i form af DISCO-løn for år 2006 bliver tilgængelig ultimo oktober 2007. Ønsker man derimod at inddrage uddannelseslængde som 'filter', hvilket tilfældet er for indeværende rapport, er der derudover leveringstid på sådanne data/særkørsler.

sammenligningerne. Der er altså tale om sammenligninger af kønnede fag, og ikke køn i kønnede fag.

Særkørsler

Som angivet tidligere, så har det været nødvendigt at bestille særkørsler fra Danmarks Statistik for at inddrage aspektet om sammenlignelig uddannelseslængde, hvilket ikke er inkluderet i de offentligt tilgængelige DISCO-koder. I praksis er der taget udgangspunkt i arbejdsfunktioner, som er blevet krydset med formel uddannelse. Eller sagt på en anden måde: DISCO-koder er blevet krydset med DUN-koder.⁴

Eksempel: For at finde frem til lønninger for formelt uddannede svejsere, som arbejder med deres fag, har kriterierne været, at personerne 1) skal have en arbejdsfunktion, der i DISCO-koderne kategoriseres som 'Svejsning', 'Betjening af maskiner ved produktion af plastprodukter' eller 'Øvrigt maskinarbejde inden for tekstil-, skind- og læderindustri', og 2) at vedkommendes højeste uddannelse er 'Svejsjer', 'Plastsvejsjer' eller 'Industrisvejsjer' (jf. DUN-koderne).⁵

Faggruppe	DISCO-kode	Arbejdsfunktion	DUN-kode	Uddannelse
Social- og sundhedsassistenter	513	Omsorgsarbejde	35902010	Social- og sundhedsassistent
Svejsere	721200	Svejsning	35543042	Svejsjer
	823220	Betjening af maskiner ved produktion af plastprodukter	35543044	Plastsvejsjer
	826990	Øvrigt maskinarbejde inden for tekstil-, skind- og læderindustri	35543046	Industrisvejsjer
Last- og tankbilchauffører	8324	Last- og tankbilchauffører	35856015	Chauffør, dagligvarer
			35856080	Salgschauffør
			35856060	Chauffør, all round
			35856045	Chauff, levende dyr transport
			35856065	Flyttechauffør
			35856020	Chauffør, containertransport
35856070	Eksportchauffør			
Social- og sundhedshjælpere	513	Omsorgsarbejde	35901520	Social- og sundhedshjælper

Tablet 6: Tabellen viser arbejdsfunktion (DISCO-koder) og uddannelse (DUN-koder), som er blevet krydset for at finde frem til lønninger for personer, der både arbejder og er uddannet inden for de respektive områder.

Inkluderet i sammenligningerne er personer, der er uddannet inden for deres felt, og *ikke* har længere uddannelse end det angivne i tabel 1. Eksempelvis vil en smed (fire års uddannelse), der arbejder som svejsjer, blive 'frasorteret', idet han er 'overkvalificeret'.

Netop elementet med at sammenligne grupper med sammenlignelig uddannelseslængde, er det primære omdrejningspunkt for nærværende undersøgelse, eftersom det hermed er muligt at forfølge et element, der ikke direkte er tilgængelig i Danmarks Statistiks database. Således giver politolog Hanne Marlene Dahl, der i en årrække har forsket i omsorgsprofessioner og -kvalifikationer, udtryk for følgende:

Ideelt set ville jeg gerne have sammenlignet lønudviklingen inden for det kommunale område for et 'kvindeligt' kodet erhverv, hjemmehjælpen, og et 'mandlige' kodet erhverv, eksempelvis vejrmænd. De

⁴ DUN-koder er et klassifikationssystem, der består af forskellige uddannelser, som opdeles efter fagligt indhold (Undervisningsministeriet & Danmarks Statistik 2002). Disse bliver opgjort som cifre (ligesom DISCO-koder). Personer registreres i databasen efter deres sidst opnåede uddannelse.

⁵ Uddannelsen til plastsvejsjer og industrisvejsjer er toårig. En telefonisk henvendelse til Dansk Industri oplyser dog, at gruppen af uddannede plast- og industrisvejsere er meget begrænset. Men selv hvis der er mange af disse i faggruppen, så uddannelseslængden dermed nærmere bliver toårig frem for at tage 2 år og 6 mdr., så vil dette ifølge et 'løn som fortjent'-argument blot betyde, at social- og sundhedsassistenterne halter endnu længere bagud i forhold til svejsjerne qua den større forskel i uddannelseslængde. (Det omvendte argument kan fremføres i forbindelse med sammenligningen af social- og sundhedshjælperne og lastbilchaufførerne.)

to grupper ville have nogenlunde samme uddannelseslængde bag sig. Det har ikke været muligt at få sådanne tal, og jeg har i stedet sammenlignet tal mellem forskellige faggrupper, der har forskellig uddannelsesmæssig baggrund. (Dahl 2002:201)

Denne rapport bidrager altså med ny, konkret og – som der fremgår – efterspurgt viden om lønforskelle mellem traditionelle kvinde- og mandefag med lige ”nogenlunde samme uddannelseslængde bag sig”.

Lønbegreber

De forgangne måneder har man i medierne hørt forskellige lønninger for selvsamme faggrupper, hvilket kan virke meget forvirrende. Det kan til tider virke som om, at ministerier, fagforeninger og forskere ikke helt har styr på, hvad personer i fx ældreplejen tjener. Forklaringer herpå er dog, at løn er et flertydigt begreb, som kan beregnes på forskellig vis. Denne flertydighed fremgår også af forskellige rapporter, der anvender forskellige lønbegreber/-definitioner, hvorved sammenligning på tværs af disse kan være problematisk. Et gennemgående begreb, som anvendes, er »smalfortjeneste«:

Indeholdt i smalfortjenesten er præstations-, kvalifikations-, funktions- og grundløn. (...) Smalfortjenesten er det begreb, der kommer tættest på det, som de fleste lønmodtagere forstår ved en timeløn. Smalfortjenesten er dermed også eneste lønkomponent, der er helt uafhængig af antallet af præsterede timer. (...) Med præsteret arbejdstid menes den tid, lønmodtageren rent faktisk har været på arbejde. Fraværstimer i forbindelse med sygdom, ferie eller andet er dermed trukket fra. (Kilde: Varedeklaration: Samlede arbejdsomkostninger)

Som der fremgår, kan man ikke udsondre præstations-, kvalifikations- og funktionstillæg fra statistikken. Det ville have været interessant at undersøge eventuelle kønsmæssige forskelle i disse opgørelser (fx om mændenes højere løn skyldes, at de er bedre til at forhandle tillæg).

Der er ikke entydighed i forhold, hvorledes smalfortjeneste anvendes i ligelønsundersøgelser. Således inkluderer rapporten fra DA & LO (2003) samt SFI (Deding & Wong 2004) pension i deres definition af smalfortjeneste, mens en undersøgelse fra KL & KTO (Vittrup et al. 2004) anvender Danmarks Statistiks bestemmelse (dvs. ekskl. pension). Eftersom man kan argumentere for, at det i stadig større grad er op til lønmodtageren, hvor stor/lille en del af lønnen, der skal placeres som pension og ’almindelig’ løn til udbetaling, så vil adskillelsen mellem løn og pension ikke være til stede i denne rapport.⁶ For at undgå begrebsforvirring, bruger denne rapport »Grundløn inkl. tillæg« som betegnelse for Danmarks Statistiks definition af smalfortjeneste, mens »smalfortjeneste« i denne rapport anvendes som udtryk for grundløn inkl. tillæg + pension (se også figur 2).

Et af de store diskussionsemner i forbindelse med lønopgørelser er »genetillæg«; skal tillægget inkluderes eller ekskluderes i sammenligningerne? Flere undersøgelser påpeger, at dette tillæg *ikke* skal medtages i sammenligninger af forskellige faggruppers lønniveauer:

Genetillægget er ikke en del af det gennemgående lønbegreb, fordi det ikke viser noget om prisen på arbejdskraft, men prisen på at få udført arbejde under særlige omstændigheder, for eksempel om nat. Denne skelnen er en international standard (DA & LO 2003:81)

Genetillæg kan betragtes som en kompensation for særlige ulemper, der knytter sig til bestemte job. Det kan eksempelvis være tillæg for holddrift, udearbejde og lignende. Når man skal måle lønforskelle mel-

⁶ Man kan betragte pension som en fortjeneste, der blot kommer til udbetaling på et senere tidspunkt.

lem forskellige typer af lønmodtagere, er det vigtigt at anvende sammenlignelige lønninger. Genetillægget er ikke sammenligneligt med betaling for andet arbejde og medregnes derfor almindeligvis ikke i sammenlignende lønanalyser. (Deding & Wong 2004:34)

I overensstemmelser hermed er genetillæggene ikke inkluderet i de sammenligninger, der er foretaget i denne rapport.

Et forhold, som man med rette kunne inddrage i ligelønssammenligninger, er »beskæftigelsesgraden« (dvs. den gennemsnitlige arbejdstid for lønmodtagerne i de forskellige faggrupper), da denne påvirker størrelsen på det beløb, som den enkelte arbejdstager modtager ved månedens udgang. I relation hertil påpeger EF-Domstolen, at ”arbejdstidsnedsættelsen (...) ikke er omfattet af lønbegrebet i traktatens art. 119, men derimod er et arbejdsvilkår” (KTO 2000:2).⁷ Eftersom det er et almenkendt forhold, at deltidsbeskæftigelse er udbredt i mange af de traditionelle kvindefag, ville det have givet et misvisende billede, hvis månedslønningerne for disse grupper blev sammenlignet med månedslønninger for grupper med fuldtidsbeskæftigelse.⁸ For at undgå denne problematik er sammenligningerne i denne rapport foretaget som »kr. pr. præsteret time«.⁹

Et andet lønbegreb, som er blevet anvendt i sammenligningerne, er »fortjeneste«, hvilket (ligesom smalfortjeneste) er en flertydig størrelse. Eksempelvis anvender DA & LO (2003:80) samt SFI-rapporterne (Deding & Wong 2004:34) smalfortjeneste plus personalegoder samt betalinger i forbindelse med fravær og ferie- og søgnehelligdage som udtryk for fortjenesten. Omvendt ekskluderer undersøgelsen fra KL & KTO (Vittrup et al. 2004:21) løn under sygdom mv. samt betaling for ferie- og søgnehelligdage fra deres forståelse af fortjeneste.

Jævnfør argumentet ovenfor om ikke at inkludere genetillæg har denne rapport's statistiske sammenligninger lagt sig op ad DA & LO samt SFI begrebsforståelser.

Begrebsbestemmelse

Som det fremgår i hovedteksten, så er lønsammenligningerne fokuseret på:

- **Smalfortjeneste** (grundløn inkl. tillæg + pension).
- **Fortjeneste** (smalfortjeneste + personalegoder + løn under sygdom mv. + ferie- og søgnehelligdage).¹⁰

Alle sammenligningerne foregår desuden på *timebasis*, idet disse er indifferente overfor tidsbegrebet. Derudover er den absolutte og procentuelle forskel mellem kvindefagenes og mandefagenes fortjeneste angivet. K/M-ratio udgør kvindefagenes procentvise andel af mandefagenes fortjeneste, således at en ratio på under 100 pct. betyder, at det kvindedominerede område er ’underbetalt’ og vice versa.

⁷ Eftersom Danmarks Statistik udregner beskæftigelsesgraden på baggrund af fuldtidsansatte, og andelen af disse er stærkt begrænsede for nogle af grupperne i særkørslerne (fx svejsere med seks personer), så har det ikke været praktisk muligt at forfølge dette aspekt.

⁸ For FOA-medlemmerne forholder det sig således, at 74 pct. af de beskæftigede i ældreplejen er ansat på deltid med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30,2 timer (FOA 2007:1).

⁹ Det kan tilføjes, at der i forlængelse af Trepartsforhandlingerne er indgået en *Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal* mellem KL og KTO (2007), som gælder fra 1. januar 2008. ”Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv.”, lyder det. Hensigten er at tage hånd om den stigende efterspørgsel på medarbejdere inden for bl.a. ældreområdet.

¹⁰ Hermed kommer fortjenesten til at udgøre de samlede betalinger fra arbejdsgiver til arbejdstager (ekskl. genetillæg).

Bilag 4: Lønstatistik

I tabellerne nedenfor er »Grundløn inkl. tillæg« udtryk for det, som Danmarks Statistik betegner som »smalfortjeneste«.

Funktionen: Metal- og maskinarbejde

Fortjeneste for privatansatte efter lønmodtagergruppe, arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			
2005	72		I alt
Alle ekskl. unge og elever	Metal- og maskinarbejde	Antal ansættelser	65.800
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	201,95
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	6,47
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	25,02
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,23
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	19,80
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	150,42

Funktionen: Transport- og anlægsarbejde

Fortjeneste for privatansatte efter lønmodtagergruppe, arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			
2005	83		I alt
Alle ekskl. unge og elever	Transport - og anlægsarbejde	Antal ansættelser	38.588
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	174,61
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	4,70
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	21,42
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,05
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	16,97
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	131,47

Funktionen: Service- og omsorgsarbejde

Fortjeneste for kommunalt ansatte efter arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			
2005	51		I alt
Alle ekskl. unge og elever	Service- og omsorgsarbejde	Antal ansættelser	226.255
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	170,81
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	12,34
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	21,47
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,00
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	17,40
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	119,60

Faggruppen: Svejsere

Fortjeneste for privatansatte efter lønmodtagergruppe, arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			I alt
2005			
Alle ekskl. unge og elever	Svejsere	Antal ansættelser	208
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	231,27
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	16,23
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	31,68
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,00
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	23,84
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	159,52

Faggruppen: Last- og tankbilchauffører

Fortjeneste for privatansatte efter lønmodtagergruppe, arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			I alt
2005			
Alle ekskl. unge og elever	Last- og tankbilchauffører	Antal ansættelser	142
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	175,90
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	5,85
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	21,64
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,00
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	17,43
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	130,98

Faggruppen: Social- og sundhedshjælpere

Fortjeneste for kommunalt ansatte efter arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			I alt
2005			
Alle ekskl. unge og elever	Social- og sundhedshjælpere	Antal ansættelser	31.220
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	170,23
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	14,08
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	21,17
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0,00
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	18,50
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	116,48

Faggruppen: Social- og sundhedsassistenter

Fortjeneste for kommunalt ansatte efter arbejdsfunktion, tid, lønkomponenter og køn			
2005			I alt
Alle ekskl. unge og elever	Social- og sundhedsassistenter	Antal ansættelser	22.039
		Fortjeneste (ekskl. genetillæg) i kr. pr. præsteret time	193,43
		Løn under sygdom mv. i kr. pr. præsteret time	19,79
		Ferie- og SH-betalinger i kr. pr. præsteret time	23,86
		Personalegoder i kr. pr. præsteret time	0
		Pension inkl. ATP i kr. pr. præsteret time	21,95
		Grundløn inkl. tillæg i kr. pr. time	127,83