Det kønsopdelte arbejdsmarked

Indholdsfortegnelse

Executive summery 3
1. De samfundsøkonomiske konsekvenser af den manglede ligestilling 6
1.1 De økonomiske gevinster ved øget ligestilling på arbejdsmarkdet 6
1.2 Nina Smith om Dør's beregninger og ligestilling 8
2. Politisk ligestilling i 100 år – men hvad med arbejdsmarkedet? 10
2.1 Kvinder udgør en mindre del af arbejdsstyrken end mænd 10
2.2 Børnefamiliers arbejdsintensitet 12
2.3 Deltid 13
2.4 Uddannelse og løn 19
2.4.1 Lønforskel 20
2.4.2 Lang uddannelse uden fortjeneste? 21
2.4.3 Lønforskel og uddannelsesretning 24
2.4.3.1 Lønforskel og uddannelsesretning for erhvervsuddannelser 25
2.4.3.2 Lønforskel og uddannelsesretning for mellemlange videregående uddannelser 26
2.5 Andre forklaringer på lønforskelle 29
3. Kvinder og mænds Sygefravær 33
3.1 Kvinder og Mænds sygefravær efter sektor 33
3.2 Fravær ved børns sygdom 36
4. Ligestilling i hjemmet 38
4.1 Fordeling af opgaver i hjemmet og fritidsaktiviteter 38
5. Barsel i norden 45
5.1 Nordiske barselsregler 46
5.2 Mænds brug af barsel i norden 47
5.3 Hindringer for mænds barsel 49
5.4: Effekten af mænds brug af barselsorlog på ligestillingen i familien og på arbejdsmarkedet 50
5.4.1 Barselsorlov og skilsmisse 50
5.4.2 Barselsorlov og ligestilling på arbejdsmarkedet 51
5.4.3 Sundhed og mænds brug af barsel 51
5.4.4 Mænds brug af barsel og ligestilling i hjemmet 52
6. Opsamling og perspektivering 53

6.1 Vejen fremad – Familiepolitik 53
A. Bilag 56
A.1 Interview med Nina Smith 56
A.2 Uddannelses nomenklatur 63
Figur A.1: Erhvervsuddannelser 63
Figur A.2: Mellemlange videregående uddannelser 65
B. Appendiks 68
B.1 Metode til dekompositioner af fraværsforskelle 68
B.1.1 Resultat for dekomponeringsanalyse af sygefravær 68

EXECUTIVE SUMMERY

Rapportens første kapitel undersøger de økonomiske gevinster, der kan være ved en større grad af ligestilling på arbejdsmarkedet samt hvilke tiltag, der kan bruges til at høste sådanne gevinster. I kapitlet finder vi, at:

- Det Økonomiske Råd har beregnet, at hvis kvinder arbejder og får løn som mænd vil BNP vokse med 11 pct.
- Selv små forbedringer for ligestillingen på arbejdsmarkedet vil medføre store økonomiske forbedringer.
- Velfærdsstaten har spillet en afgørende rolle for ligestillingen i Danmark men medvirker også til at begrænse en fortsat udvikling og dermed muligheden for et opgør med det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Værdisætningen af hhv. mænd og kvinders arbejde er en udfordringer i forhold til ligeløn og ligestilling i Danmark i dag.
- Nina Smith vurderer ligeledes at en ændring af barselsloven, således at en større del af barslen reserveres til faren, kan være et politisk redskab, der kan høste noget af den økonomiske gevinst ved øget ligestilling, da kvinder vil kunne udnytte deres uddannelser bedre på arbejdsmarkedet.

I rapportens andet kapitel undersøges ligestillingen på arbejdsmarkedet i forhold til løn, erhvervsfrekvens, uddannelse og deltidsarbejde. I kapitlet finder vi, at:

- Kvinders erhvervsfrekvens er lavere end mænds, og flere kvinder (20,9 pct.) end mænd (6,7 pct.) arbejder på deltid.
- Andelen af kvinder, der arbejder på deltid, er de seneste 30 år faldet med omkring 13 procentpoint.
- Flere kvinder end mænd arbejder i den offentlige sektor.
- De danske børnefamilier arbejder meget sammenlignet med andre europæiske lande. Kun svenske børnefamilier arbejder mere.
- Lønnen er typisk lavere i fag, der er kendetegnet ved deltidsarbejde
- Lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked er på ca. 16 pct. Lønforskellen har været faldende gennem de seneste år.
- Der er flere kvinder end mænd, der har en mellemlang og lang videregående uddannelse. Uanset hvilket uddannelsesniveau man betragter, tjener kvinder mindre end mænd. Kvinder med en mellemlang videregående uddannelse tjener ca. 27 pct. mindre end mænd med samme uddannelsesniveau. Kvinder med en erhvervsuddannelse tjener næsten 19 pct. mindre end mænd med tilsvarende uddannelsesniveau. Kvinder har generelt et dårligere afkast af deres uddannelse end mænd.

I rapportens tredje kapitel undersøges forskellen i mænd og kvinders sygefravær i hhv. den offentlige og private sektor. I kapitlet finder vi, at:

- Kvinder har 1,94 procentpoint mere sygefravær end mænd. Forskellen på mænd og kvinders sygefravær er størst for ansatte i kommuner og i det private og mindst for ansatte i staten.
- I kommunerne kan forskellen i sygefraværet hovedsageligt forklares med de stillinger, som kvinder er ansat i.
- Undersøgelser viser, at en del af forskellen måske kan forklares ved, at 2/3 af de gravide kvinder er fraværende forud for de 4 eller 8 ugers[1] graviditetsorlov.
- En anden forklaring kan være, at kvinder har en anden tilgang til sygdom og sundhed og melder sig syge, når de føler sig syge, mens mænd går på arbejde. Kvinder er f.eks. oftere i kontakt med deres almene læge: 8,3 gange om året mod mænds 5,6 gange.
- Forskellen i mænd og kvinders fravær grundet børns sygdom er relativ lille.

I rapportens fjerde kapitel undersøges ligestillingen i hjemmet. I kapitlet finder vi, at:

- Lige mange mænd og kvinder oplever, at deres arbejdsliv og privatliv hænger "meget godt" eller "godt" sammen.
- I forhold til mænd bruger kvinder næsten 1 time mere om dagen på ulønnet arbejde i hjemmet, såsom indkøb, husligt arbejde og pasning af husholdningens medlemmer.
- I et internationalt perspektiv bruger danske kvinder mindre og danske mænd mere tid på ulønnet arbejde end OECD-gennemsnittet. Danske mænd og kvinder bruger imidlertid hver især mere tid på ulønnet arbejde end vores nordiske naboer; Sverige, Norge og Finland.

I rapportens femte kapitel undersøges barselsreglerne i de forskellige nordiske lande, hvor stor en del af barslen mændene i de nordiske lande tager, samt hvilke faktorer, der ifølge nordisk forskning afgør, hvor meget af barslen mænd tager, og hvilke effekter det har, at mænd tager en større del af barselsorloven. I kapitlet finder vi, at:

- Danmark er det nordiske land, hvor der i lovgivningen er færrest barselsdage reserveret til fædre.
- Danske fædre tager 10 pct. af den samlede barselsperiode, mens islandske fædre er de nordiske mænd, som bruger ordningen mest. Islandske fædre tager 28,5 pct. af den samlede barselsorlov.
- Der synes at være en sammenhæng mellem fædres brug af barselsorloven og de lovfastsatte rettigheder. Det vil sige, at når der er reserveret et bestemt antal dage til far, så holder han i større omfang barselsorlov.
- Hindringer for, at mænd benytter sig af barslen er:
    - Økonomien - det er dyrest for faren, at gå hjemme, da han ofte tjener mest.
    - Lovgivning - der er i Danmark kun reserveret 14 orlovsdage til faren i forbindelse med barns fødsel.

[1] I den offentlige sektor er der via "aftale om fravær af familiemæssige årsager" adgang til 8 ugers graviditetsorlov.

    - Normer på arbejdsmarkedet – arbejdsgivernes forventninger til mødre og fædre er forskellige. Kvinder skal blot melde, at de går på barsel, mens mænd skal bede om lov.
    - Forhold i familien - fædre tager mere barsel, hvis moren har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og en lang uddannelse.
- Nordisk forskning i effekterne af barselsreformerne viser, at mænds brug af barselsorlov reducerer risikoen for skilsmisse i årene efter fødslen, men at effekten er aftaget, når barnet fylder 14.
- Nordisk forskning viser ligeledes, at en reserveret del af barselsorloven til mænd reducerer diskriminationen mod kvinder på arbejdsmarkedet.
- Forskningen viser også, at der er positive sundhedseffekter for mænd ved at tage barselsorlov. Der er også indikationer på, at mænds brug af barsel kan reducere antallet af perioder, hvor kvinder er syge i en længere periode.
- Endeligt viser forskningen også, at mænds brug af barselsorlov reducerer konflikterne i familierne om fordelingen af husligt pligter med 11 pct.

1. DE SAMFUNDSØKONOMISKE KONSEKVENSER AF DEN MANGLEDE LIGESTILLING

I dette kapitel vil vi:

- Sætte fokus på de samfundsøkonomiske konsekvenser af ulighed på arbejdsmarkedet.
- Undersøge hvilke økonomiske gevinster, der er ved en øget ligestilling mellem mænd og kvinder.
- Skitsere hvilke tiltag, der kan tages i brug for at høste de økonomiske gevinster, der kan opnås ved øget ligestilling.

I kapitlet finder vi, at:

- Det Økonomiske Råd har beregnet, at hvis kvinder arbejder og får løn som mænd, vil BNP vokse med 11 pct.
- Selv små forbedringer for ligestillingen på arbejdsmarkedet vil medføre store økonomiske forbedringer.
- Velfærdsstaten har spillet en afgørende rolle for ligestillingen i Danmark men medvirker også til at begrænse en fortsat udvikling og dermed muligheden for et opgør med det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Værdisætningen af hhv. mænd og kvinders arbejde er en udfordringer i forhold til ligeløn og ligestilling i DK i dag.
- Nina Smith vurderer ligeledes at en ændring af barselsloven, således at en større del af barslen reserveres til faren, kan være et politisk redskab, der kan høste noget af den økonomiske gevinst ved øget ligestilling, da kvinder vil kunne udnytte deres uddannelser bedre på arbejdsmarkedet.

1.1 DE ØKONOMISKE GEVINSTER VED ØGET LIGESTILLING PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det Økonomiske Råd (DØR) viste i deres forårsrapport og rapportens baggrundsnotat fra 2010, at ulighed mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet hvert år berøver os ganske betydelige velfærdsgevinster. Faktisk ville en fuldstændig ligestilling mellem mænd og kvinder være det tænkte element, som ville have den mest positive betydning for den danske økonomis holdbarhed.

DØR påpeger, at der er store adfærsforskelle mellem mænd og kvinder, når man ser på arbejdsmarkedet. DØR henviser til faktorer som uddannelse, erhvervsfrekvens, ledighed, aflønning samt overførsler fra det offentlige, der ved en ligestilling vil påvirke væksten og de offentlige finan-

ser positivt. Kvinder vil dog stadig benytte sig mere af barselsorlov og sundhedsydelser i DØR's beregninger. DØR beskriver eksperimentet således:

"I det viste alternativforløb er det forudsat, at alle kvinder fra 2011 får samme uddannelse, erhvervsfrekvens og aflønning på arbejdsmarkedet som jævnaldrende mænd, og at de trækker på offentlige overførsler og individuelle offentlige forbrugsudgifter på samme måde. De eneste undtagelser gælder barselsorlov og sundhedsudgifter for kvinder i den fødedygtige alder, som fastholdes på niveauet i grundforløbet."

En højere erhvervsfrekvens hos kvinder vil betyde et højere arbejdsudbud, hvilket i DØR's beregninger betyder en øget beskæftigelse. Dette påvirker naturligvis resten af økonomien. Den øgede beskæftigelse og de færre offentlige overførsler betyder både BNP-vækst på 11 pct,, og at holdbarheden på de offentlige finanser forbedres med 5 pct.

Som det påpeges, er der tale om et tænkt eksperiment, hvor man i beregningsmodellerne sætter kvinder lig mænd i en erhvervsmæssig sammenhæng og herefter beregner konsekvenserne af dette tænkte eksperiment, og som DØR selv skriver i foråret 2010:

"Det skal understreges, at eksperimentet ikke udgør noget realistisk fremtidsscenarie. Regneeksemplet peger dog på, at selv en langt mere beskeden udvikling i retning af, at kvindernes arbejdsmarkedsadfærd i højere grad kommer til at ligne mændenes, kan påvirke de offentlige finanser i en positiv retning."

Det økonomerne skriver er altså, at det er urealistisk, at vi fra den ene dag kan ændre adfærd og dermed opnå de positive effekter, som kan opnås ved ligestilling på arbejdsmarkedet. I betragtning af, hvor store effekterne er, bør vi som samfund imidlertid arbejde for en øget ligestilling på arbejdsmarkedet mellem mænd og kvinder, da selv marginale forbedringer vil have en betydelig positiv konsekvens for vores økonomi.

Beregningerne foretaget af DØR på bagrund af tankeeksperimentet indeholder en lang række elementer og giver et samlet billede af, hvor sammenhængende effekterne er. Eksempelvis vil en øget grad af ligeløn betyde, at vi som samfund vil have færre omkostninger til sociale ydelser, da flere kvinder vil opnå et lønniveau, som gør, at de ikke skal have supplerende ydelser. Ligeledes vil en øget løn også medføre en øget pensionsopsparing hos kvinder,hvilket igen øger holdbarheden over tid og hjælper til at udviske de ret store forskelle, der netop er i mænds og kvinders opsparing til pensioner. Ved den øgede erhvervsfrekvens hos kvinder, samt det øgede antal timer kvinder arbejder, vil samfundet igen spare betydeligt på forskellige ydelser ligesom den langsigtede strukturtilpasning, der ligger i modellerne, vil omsætte det øgede arbejdsudbud til øget beskæftigelse.

Så hvor den første rygmarvsreaktion hos mange vil være, at det er helt og aldeles utopisk, så bør den næste reaktion være, at der virkelig er nogle betydelige samfundsgevinster at hente ved at arbejde for en mere lige kønsfordeling. Som økonomerne påpeger, vil selv mindre adfærdsændringer hen imod en større ligestilling have betydelige effekter.

Når vi her fremhæver disse ældre beregninger fra DØR, er det dels fordi, det virker til at være glemt i såvel ligestillingsdebatten som i vores erhvervs-, arbejdsmarkeds- og vækstpolitiske debat. Ligestilling er ikke kun en kønskamp, men et middel til at skabe højere vækst og større råderum for forbedret velfærd. Derfor er det væsentligt at få kønsforskellene i løn- og arbejdsmarkedsvilkår ind i debatten igen, da vi her har et håndtag, som kan drejes på i forhold til tilrettelæggelsen af den økonomiske politik.

1.2 NINA SMITH OM DØR'S BEREGNINGER OG LIGESTILLING

I et interview med økonomiprofessor Nina Smith (se det fulde interview i rapportens bilag) om ovenstående holdbarhedsberegninger og ligestilling kom følgende pointer frem:

- Der vil være store økonomiske gevinster ved en bedre ligestilling på arbejdsmarkedet.

"Det kan man se af Vismandsrapporten (forår 2010 red.). Det regnestykke, at hvis kvinder havde samme erhvervsfrekvens, viser jo, at der sådan set også er både vækst- og holdbarhedsperspektiver, hvis det var sådan, at der var større ligestilling. Man skal selvfølgelig også være opmærksom på, at hvis mænd og kvinder deles mere om tingene, børnene skal jo passes, så skal far nok have en lidt fladere karriere. Her er min økonomiske tilgang at sige, at det her ikke er et nulsums spil. I den situation, hvor vi alle har meget lange uddannelser, og det har de fleste af os i dag, og kvinder har længere uddannelser end mænd, så ved vi fra masser af anden forskning, at det er meget dårligt for ens humankapital og indtjeningsmulighed, hvis man er for lang tid væk fra sit job. Der vil det betyde meget for både mænd og kvinders samlede indtjeningsmuligheder, hvis der deltes noget mere. Således at begge parter var korte perioder væk og deltes noget mere fleksibelt omkring f.eks. børnepasning, barselsorlov og omsorgsdage. Så kunne begge parter meget bedre bruge deres humane kapital og uddannelse, som samfundet har investeret i dem. Det er en ret dårlig økonomisk løsning, at det groft sagt er det ene køn, der ender med at bruge deres uddannelse 100 pct. eller 110 pct., mens det andet køn, dem med den længste uddannelse, ender med at have nogle ret flade karriereveje. Det er en dårlig økonomisk allokering af ressourcer," siger Nina Smith.

- Velfærdsstaten har spillet en afgørende rolle for ligestillingen i Danmark. Men velfærdsstaten medvirker også til at begrænse en fortsat udvikling og dermed muligheden for et opgør med det kønsopdelte arbejdsmarked.

"Velfærdstaten var med til at hjælpe kvinderne derud (på arbejdsmarkedet red.), ved at bygge daginstitutioner, ældreomsorg og meget andet. Men de meget familievenlige ordninger er ofte meget kønsskæve i den forstand, at det er kvinderne, der bruger dem langt, langt mere end mændene gør. I de andre nordiske lande har man også bygget velfærdsstater. Men der har man været meget mere bevidst om, at man skulle indrette ordningerne sådan, at mænd og kvinder deltes om dem. Det har vi ikke gjort i Danmark. Det gælder især Sverige, Norge og Island hvor man har haft en meget stærk politisk vilje til, at der skulle være ligestilling," siger Nina Smith.

- Værdisætningen af henholdsvis mænd og kvinders arbejde er en udfordringer i forhold til ligeløn og ligestilling i Danmark i dag.

"Jeg tror i det store hele, at kvinder og mænd får lige løn, hvis de laver nøjagtigt det samme. Det handler om lige løn for arbejde af samme værdi, og det er virkelig svært. Hvad er værdien, hvis du er pædagogmedhjælper og passer børn i en daginstitution til forskel fra, at du er politibetjent eller noget andet typisk mandeerhverv? Hvad er værdien af dit arbejde? Det kan man ikke sige objektivt. Det er det, der er problemet. Tit har man sagt, at det er hårdere arbejde, som mændene udfører. Det vil jeg nu godt sætte spørgsmålstegn ved, fordi det er da f.eks. ret hårdt at være pædagogmedhjælper eller sosu-assistent. Der har vi store problemer i Danmark, fordi mænd og kvinder arbejder så forskellige steder. Hvis det var sådan, at vi typisk var meget mere i de samme jobs, så ville vi have mindre overordnet uligeløn. Derfor er vi tilbage igen ved, at hvis man kunne få mænd og kvinder til at træffe deres uddannelsesvalg, så arbejdsmarkedet blev mindre segregeret, ville det uden tvivl have positive effekter på ligestillingen. Mere øremærket barsel til far vil være et væsentligt instrument for at styrke ligestillingen," siger Nina Smith.

- Mere øremærket barsel til fædre vil være et væsentligt instrument for at styrke ligestillingen.

"Når man diskuterer det her, ender det næsten altid i en religionskrig. Jeg vurderer ud fra al den forskning, jeg har arbejdet med i årenes løb, at kønsstereotyper, normer og holdninger er en ekstrem vigtig forklaringsfaktor. Det er jo ikke en faktor, du kan lovgive omkring. Der hvor man politisk har et instrument, er i barselsorlovens indretning. Det er et politisk instrument. Det er jo strengt taget også et politisk valg, at vi vil bruge skattemidler til, at den ene kan gå hjemme. Det vil sige, at det også er et politisk ansvar, hvis man ønsker ligestilling, sørge for at bruge det instrument, så det kommer til at virke kønsneutralt. Der er det efter min mening noget vrøvl, når man siger, at man ikke vil blande sig i familiernes vilkår, for det har man jo allerede gjort ved, at man betaler kvinderne for at blive hjemme og lave nogle ordninger, som i den lille familie betyder, at det er mest favorabelt at lade mor blive derhjemme, fordi hun tjener mindre end far. Der er faktisk en parallel i historien. Man havde præcis den samme diskussion i slutningen af 60'erne, dengang man gerne ville have kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Dengang slog man folks indkomst sammen, når man beskattede dem, så var det sådan i praksis, at det der dengang svarede til topskatten, ramte kvinderne, fordi de blev betragtet som den marginale arbejdskraft. I slutningen af 60'erne ønskede man politisk at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet, og man indførte individuel beskatning. De borgelige brokkede sig med argumenter om, at nu blander skattevæsnet sig i, hvordan familierne indretter sig. Det er præcis en parallel diskussion til nu, hvis vi deler barselsorloven og siger, at vi giver noget til faren og noget til moren. I løbet af 70'erne kommer Børnekommissionens rapport om bl.a. længere barselsorlov, og her anbefaler man klart, at en udvidelse af barselsorloven skal deles mellem far og mor med begrundelsen, at en forlængelse eller vil have negative ligestillingsmæssige konsekvenser. Man kan godt få det indtryk, at Danmark er gået baglæns i hele den politiske ligestillings diskussion," siger Nina Smith.

2. POLITISK LIGESTILLING I 100 ÅR – MEN HVAD MED ARBEJDSMARKEDET?

I det følgende vil vi skabe overblik over ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, hvilket blandt andet indebærer:

- Erhvervsfrekvens
- Lønforskelle
- Uddannelsesniveau
- Fordelingen af deltidsansatte

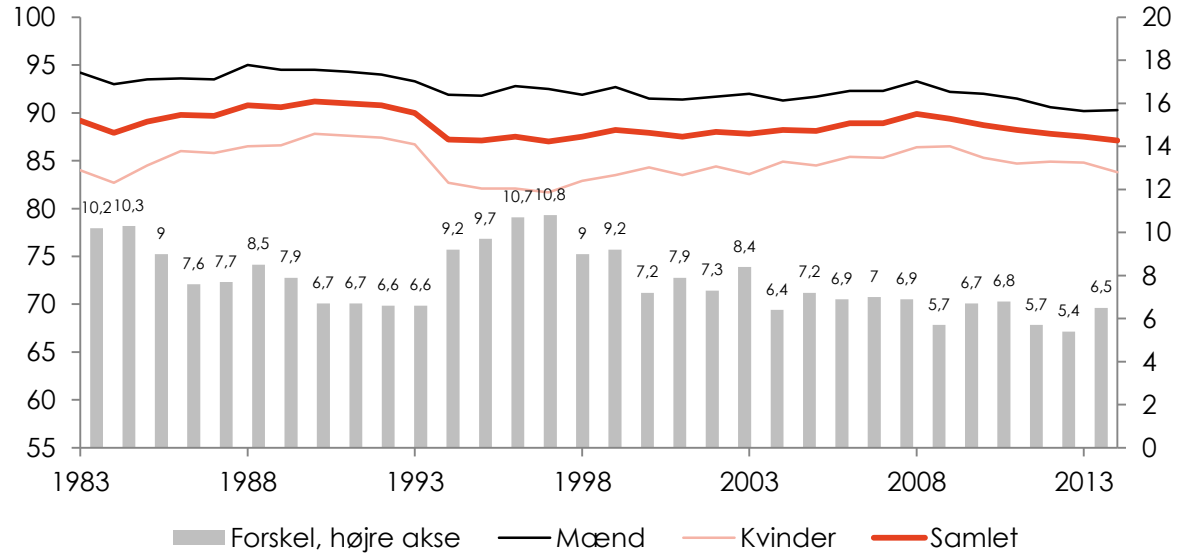
Der findes i kapitlet frem til at:

- Kvinders erhvervsfrekvens er lavere end mænds, og flere kvinder (20,9 pct.) end mænd (6,7 pct.) arbejder på deltid.
- Andelen af kvinder, der arbejder på deltid, er de seneste 30 år faldet med omkring 13 procentpoint.
- Flere kvinder end mænd arbejder i den offentlige sektor.
- De danske børnefamilier arbejder meget sammenlignet med andre europæiske lande. Kun svenske børnefamilier arbejder mere.
- Lønnen er typisk lavere i fag, der er kendetegnet ved deltidsarbejde
- Lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked er på 16 pct. Lønforskellen har været faldende gennem de seneste år.
- Der er flere kvinder end mænd, der har en mellemlang og lang videregående uddannelse. Uanset hvilket uddannelsesniveau man betragter, tjener kvinder mindre end mænd. Kvinder med en mellemlang videregående uddannelse tjener ca. 27 pct. mindre end mænd med samme uddannelsesniveau. Kvinder med en erhvervsuddannelse tjener næsten 19 pct. mindre end mænd med tilsvarende uddannelsesniveau. Kvinder har generelt et dårligere afkast af sin uddannelse end mænd.

2.1 KVINDER UDGØR EN MINDRE DEL AF ARBEJDSSTYRKEN END MÆND

Der er i de sidste 100 år sket store forandringer på arbejdsmarkedet, og blandt de vigtige forandringer er kvindernes indtog på arbejdsmarkedet. Figur 2.1 nedenfor viser udviklingen i henholdsvis kvinders og mænds erhvervsfrekvens i perioden 1983-2014. Erhvervsfrekvensen er andelen af personer, der enten er i arbejde eller står til rådighed for arbejdsmarkedet, og den fortæller dermed hvor stor en andel af mænd og kvinder i aldersgruppen 25-54 år, der indgår i arbejdsstyrken. Det vil sige, hvor stor en andel der enten er i arbejde eller aktivt søger arbejde ud af alle i aldersgruppen.

FIGUR 2.1: ERHVERVSFREKVENS FOR 25-54 ÅRIGE I PERIODEN 1983-2014

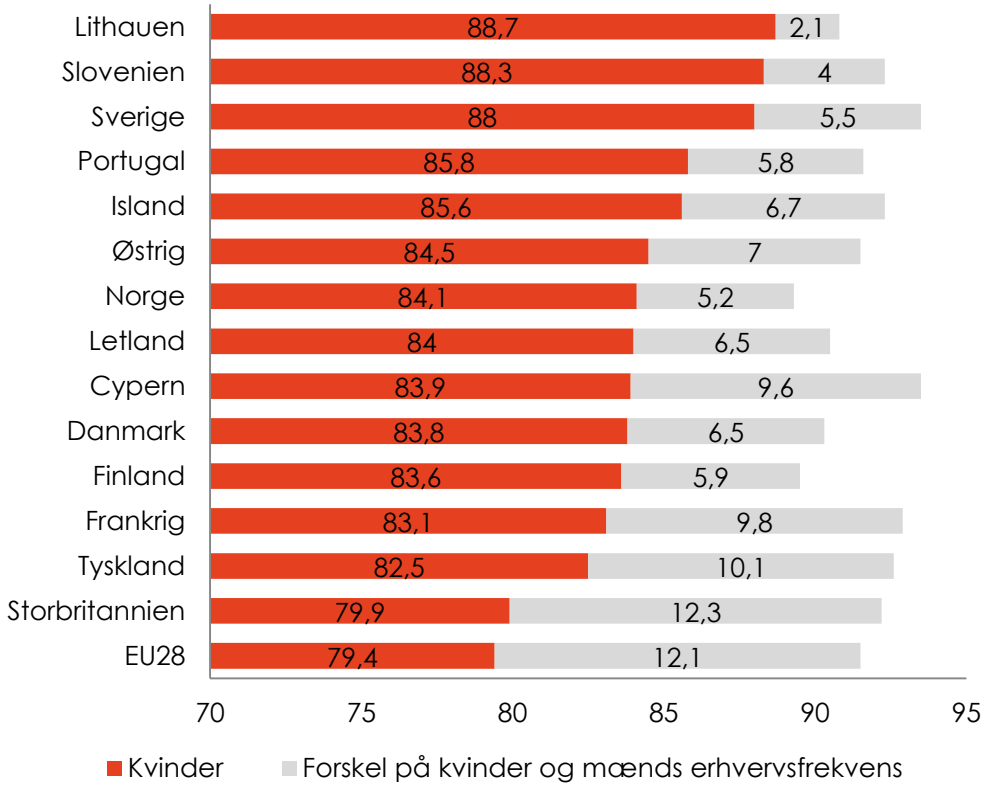


Note: Erhvervsfrekvensen (activity rate) er opgjort for befolkningen I aldersgruppen 25-54 år.
Kilde: Labour Force Survey, Eurostat

Selvom erhvervsfrekvensen for 25-54 årige kvinder på intet tidspunkt siden 1983 har været under 80 pct., er det dog bemærkelsesværdigt, at mænds erhvervsfrekvens i hele perioden er højere end kvinders. Kvinder er altså endnu ikke i 2014 en del af arbejdsstyrken på samme niveau som mænd. Som det fremgår af figur 2.1 er forskellen på mænds og kvinders erhvervsfrekvens ca. 6,5 procentpoint. Dog er der overordnet set en udvikling mod mere lige andele af kvinder og mænd, der indgår i arbejdsstyrken. Men som det fremgår af de grå bjælker, der viser forskellen i procentpoint mellem mænd og kvinders erhvervsfrekvens, er vejen mod kvinder og mænds lige deltagelse på arbejdsmarkedet ikke uden tilbagegang. Allerede i 1993 var forskellen nede på 6,6 pct., men i midten af 90'erne steg den markant, indtil sit toppunkt i 1997, hvor forskellen lå på 10,8 pct.. Dog har forskellen i erhvervsfrekvensen for kvinder og mænd siden 1997 været rimelig stabilt aftagende.

Det er vigtigt for samfundsøkonomien samt samfundet som helhed, at kvinderne er en del af arbejdsmarkedet på lige fod med mænd, da kvindernes arbejdskraft er med til at opretholde et højt velstands- og velfærdsniveau (jf. kapitel 1). Men selvom der stadig er plads til forbedringer i Danmark, er erhvervsfrekvensen blandt danske kvinder den 8. højeste i EU, kun overgået af de lande, der fremgår af figur 2.2.

FIGUR 2.2: ERHVERVSFREKVENS FOR 25-54 ÅRIGE I 2014



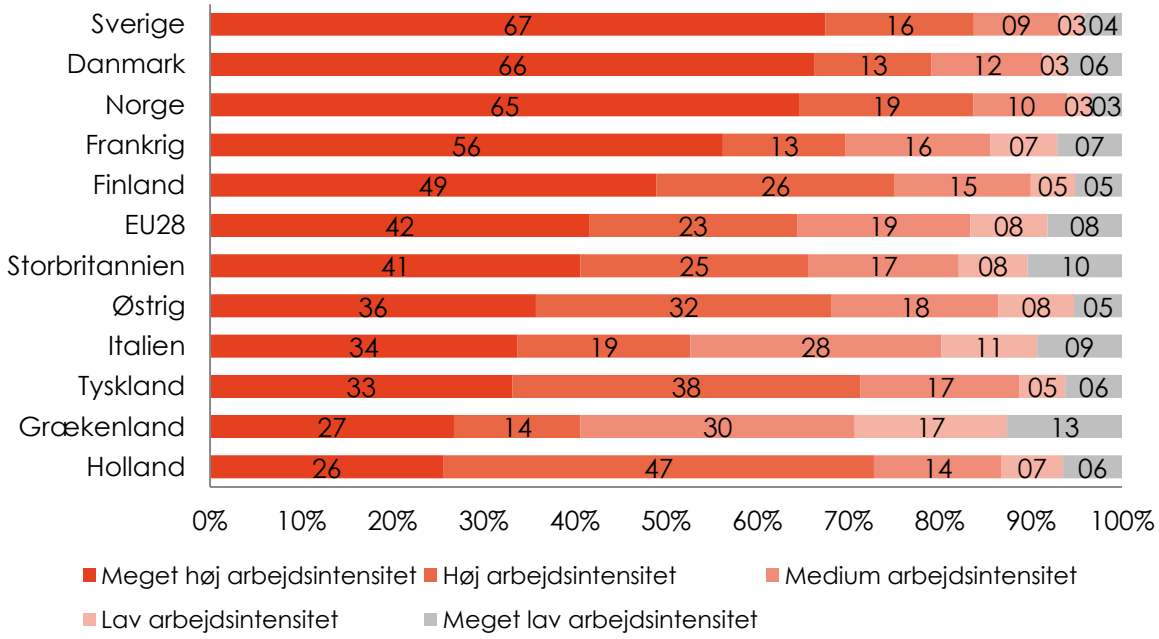
Note: Den grå søjle viser forskellen på mænd og kvinders erhvervsfrekvens i procentpoint. Mændenes erhvervsfrekvens svarer til den orange + den grå søjle. Erhvervsfrekvens defineres i denne sammenhæng som andelen af de 25-54 årige, der er aktive på arbejdsmarkedet.
Kilde: Labour Force Survey, Eurostat

Hvis vi sammenligner erhvervsfrekvensen for kvinder i Danmark med gennemsnittet for de 28 EU-lande, ser vi, at erhvervsfrekvensen for de danske kvinder (83,8 pct.) ligger noget over det europæiske gennemsnit på 79,4 pct. Dette er på trods af, at erhvervsfrekvensen for 25-54 årige mænd er lavere i Danmark end gennemsnittet for EU. Den lige deltagelse på arbejdsmarkedet for kvinder og mænd er altså længere fremme i Danmark end i det gennemsnitlige EU-land. Dette fremgår også af den gennemsnitlige forskel på kvinders og mænds erhvervsfrekvens i EU ligger på 12,1 procentpoint. Så stor forskel har der ikke været i Danmark siden 1983 (jf. figur 2.1).

2.2 BØRNEFAMILIERS ARBEJDSINTENSITET

Danske børnefamilier er blandt de familier, der har den største arbejdsintensitet. Det kan ses af figur 2.3 nedenfor. Arbejdsintensitet illustrerer, hvor stor en del af den tid, man har mulighed for at arbejde, man bruger på at arbejde.

FIGUR 2.3: BØRNEFAMILIERS ARBEJDSINTENSITET I 2014



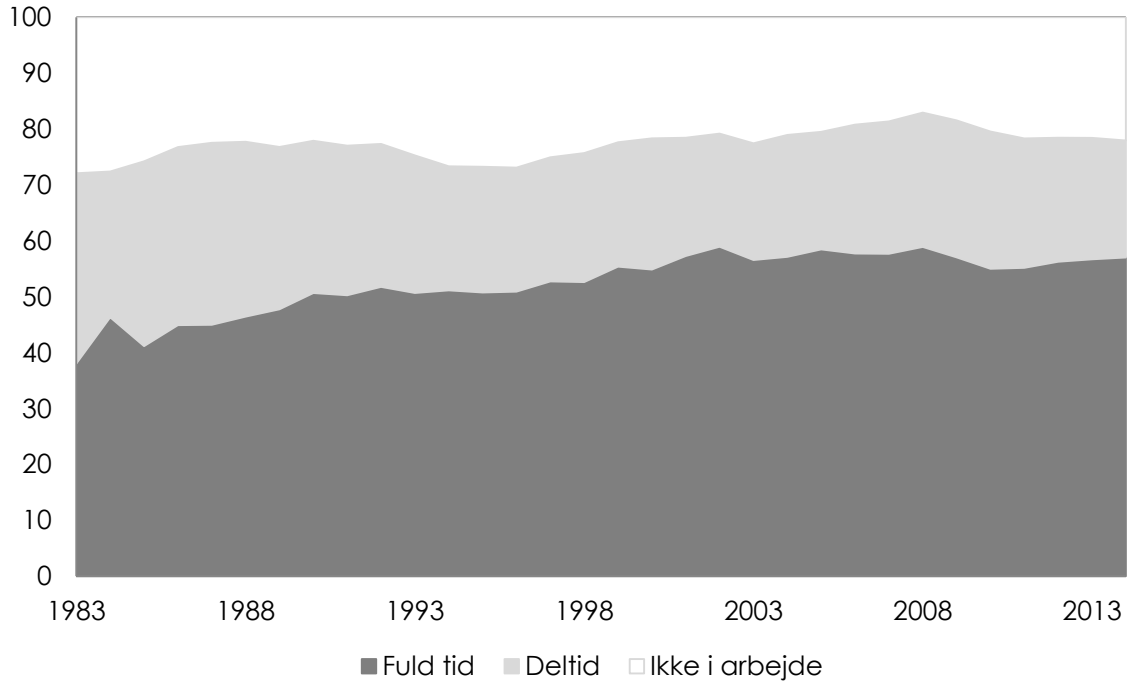
Note: Arbejdsintensitet betegner hvor meget af den tid, man kan arbejde, man reelt arbejder. Man regnes for at have en meget høj arbejdsintensitet, hvis man arbejder 85-100 % af den tid man maksimalt kan arbejde. 55-85 % regnes for en høj arbejdsintensitet, mens 45-55 % udgør en medium arbejdsintensitet og 20-45 % en lav. Under 20 % er defineret som en meget lav arbejdsintensitet.
Kilde: Eurostat, SILC

Her kan vi se, at Danmark har den næststørste gruppe af børnefamilier, der har en meget høj arbejdsintensitet, kun overgået af Sverige. Ser vi på den samlede andel af børnefamilier, som har en arbejdsintensitet, der er enten høj eller meget høj, kommer de danske børnefamilier ind på en tredjeplads. 79 pct. af danske børnefamilier har således en arbejdsintensitet, der er høj eller meget høj. Danmark er kun overgået af Norge med den næststørste andel på 83,71 pct. og Sverige med den største andel på 83,75 pct. Danske børnefamilier arbejder altså relativt meget sammenlignet med børnefamilier i resten af Europa. De nordiske børnefamiliers høje arbejdsintensitet tyder således på, at der ikke er en uoverensstemmelse mellem at have familievenlige politikker, som f.eks. forældreorlov, og en høj arbejdsintensitet i børnefamilier.

2.3 DELTID

En ting er, at kvinder i mindre grad end mænd er en del af arbejdsstyrken, som vist i afsnittet oven for. En anden ting er, hvor meget henholdsvis kvinder og mænd arbejder, når de er på arbejdsmarkedet. Figur 2.4 nedenfor viser, hvor stor en andel af kvinderne, der arbejder på deltid, fuldtid og som ikke er i arbejde.

FIGUR 2.4: KVINDERS BESKÆFTIGELSE, DELTID OG FULDTID

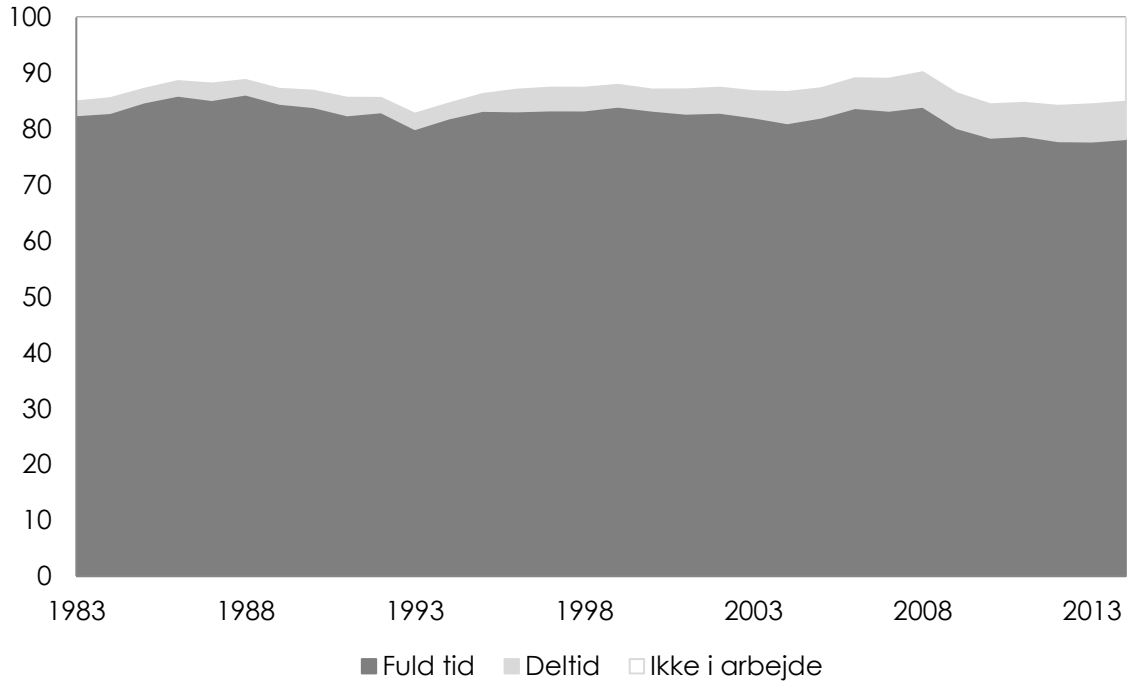


Note: Opgjort for kvinder i alderen 25-59 år.
Kilde: Eurostat

Figuren viser, at andelen af kvinder, der er på deltid er faldet meget siden 1983. I 1983 arbejdede 34 pct. af kvinderne på deltid, mens 38 pct. arbejdede på fuldtid. Næsten halvdelen af de arbejdende kvinder var altså deltidsansatte. I 2014 var det 20,9 pct. af kvinderne, der arbejdede på deltid, mens 57 pct. arbejdede fuldtid.

Hvis vi sammenligner denne fordeling med andelen af mænd, der arbejder på henholdsvis deltid og fuldtid, ser vi, at der er stor forskel på mænd og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet (jf. figur 2.5).

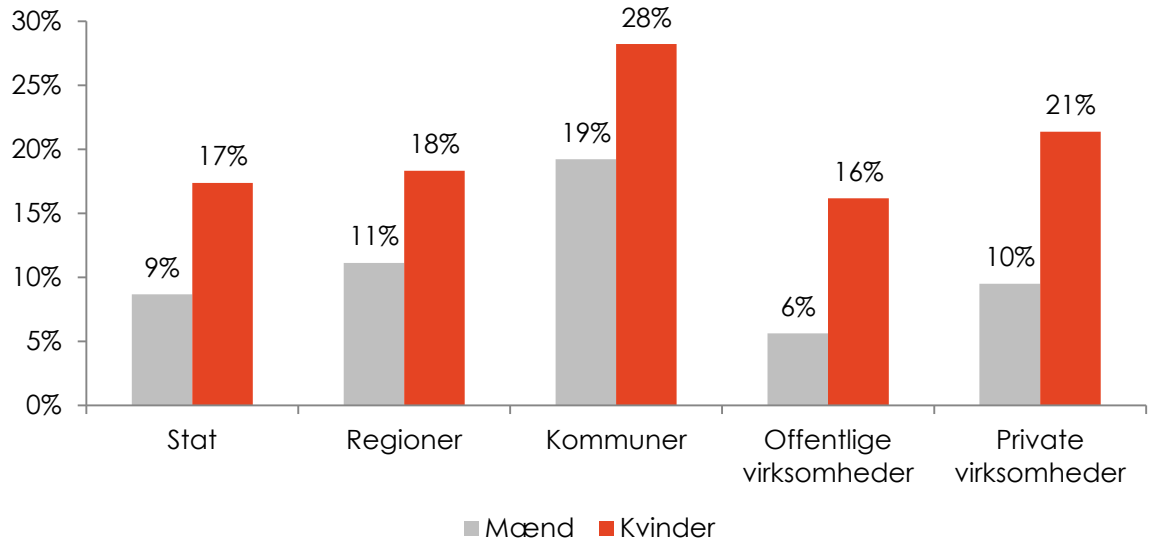
FIGUR 2.5: MÆNDS BESKÆFTIGELSE DELTID OG FULDTID



Note: Opgjort for mænd i alderen 25-59 år.
Kilde: Eurostat

Kun 6,7 pct. af mændene var i 2014 på deltid, mens 78,2 pct. arbejdede fuldtid. Selvom danske kvinders erhvervsfrekvens er relativ høj og ligger over EU gennemsnittet, er der altså langt fra en lige så stor andel af kvinder som mænd, der har fuldtidsarbejde. Siden 1983 er andelen af mænd på deltid dog steget, således at andelen af kvinder og mænd på deltid har nærmet sig hinanden på trods af, at der stadig er en stor forskel.

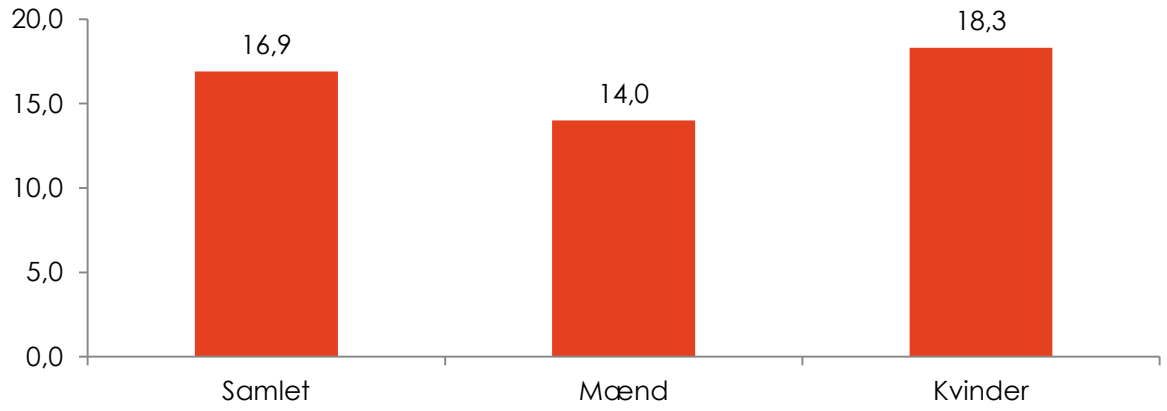
FIGUR 2.6: ANDEL AF DELTIDSANSATTE 25-54 ÅR 2014



Note: Andelen af mænd/kvinder i sektoren, der arbejder på deltid i forhold til ansatte i sektoren. For forsikrede personer er grænsen for fuldtid ved 30 timer. For ikkeforsikrede er grænsen ved 27 timer (atp-grænsebeløbet).
Kilde: Danmarks statistik

Figur 2.6 viser, hvor stor en andel af henholdsvis mænd og kvinder, der arbejder på deltid indenfor forskellige sektorer. Andelen af deltidsansatte er for begge køn størst inden for den kommunale sektor efterfulgt af den private sektor for kvinderne og regionerne for mænd. Kvinderne er indenfor alle sektorer mere på deltid end mændene, dog er der nogle forskelle i, hvor meget mere kvinderne er på deltid sektorerne imellem. De største forskelle i andele af deltidsansatte kønnene imellem findes indenfor de private virksomheder efterfulgt af de offentlige virksomheder. De mindste forskelle findes indenfor regioner og staten. Forskellene kønnene imellem kan være kulturelt og historisk betingede. Traditionelt har mænd været familiernes hovedforsørgere og det har derfor været dem, der arbejde mest på arbejdsmarkedet. Det betyder, at man i typiske mandestillinger har en tradition for fuldtidsstillinger, mens man ikke generelt har samme tradition i typiske kvindefag. Samtidig bliver mor stadig i mange familier set som den primære omsorgsperson og tjener ofte mindre end far, således at det i familierne giver mest mening, at mor går ned i tid både i forhold til økonomi og i forhold til kønsroller.

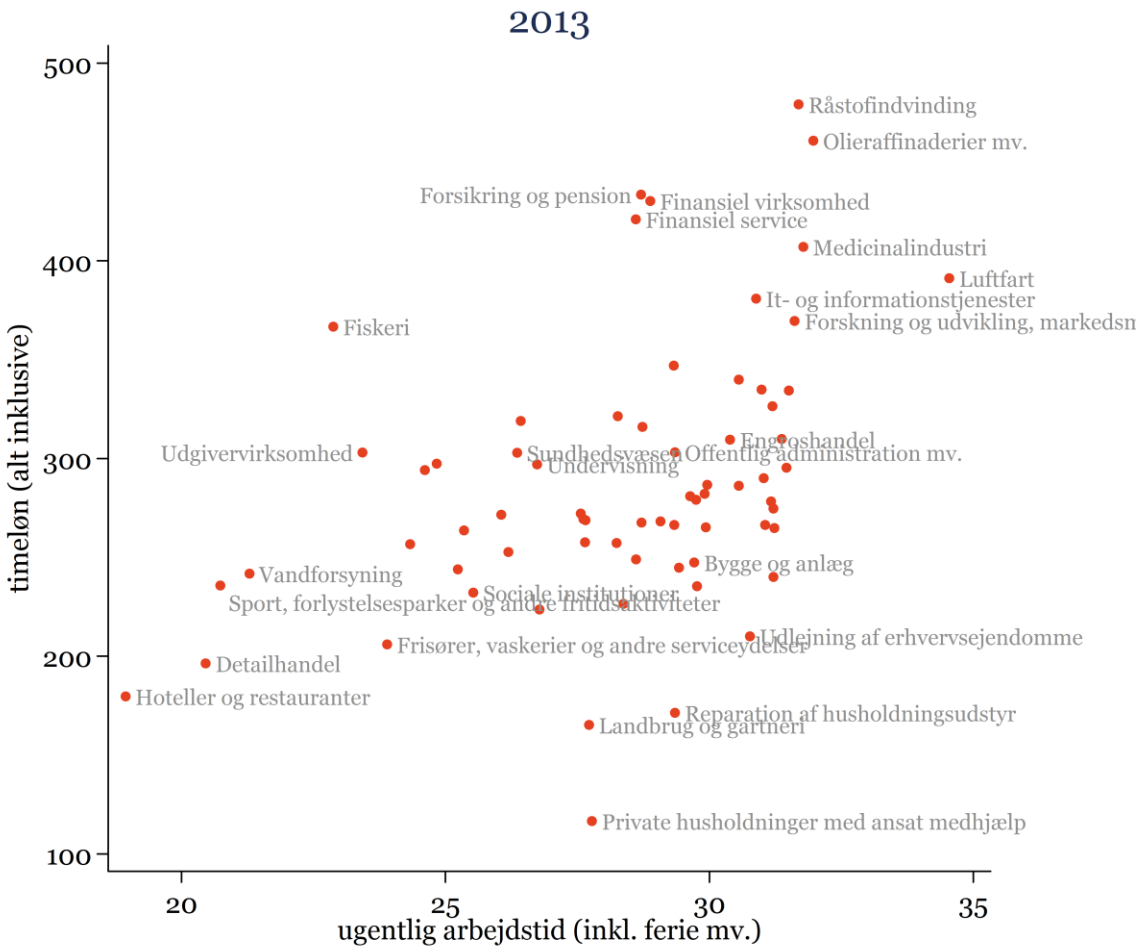
FIGUR 2.7: UFRIVILLIGE DELTIDSANSATTE



Note: Andel af mænd/kvinder på deltid der ønsker at arbejde mere i forhold til deltidsansatte med samme køn.
Kilde: Eurostat

Figuren viser, at 18,3 pct. af deltidsansatte kvinder ønsker at arbejde fuldtid. 14 pct. af de deltidsansatte mændene er i samme situation. Der kan følge nogle problemer med at være på deltid ufrivilligt. Som deltidsansat er ens løn naturligt lavere end ens fuldtidsansatte kollegaers, hvilket i nogle tilfælde kan gøre det svært få økonomien til at hænge sammen. Det kan også være frustrerende at ville bidrage til samfundet, arbejdspladsen og forbedre egen økonomi ved at arbejde mere, men ikke have mulighed for det. Det tyder således på, at forskellen på hvor mange mænd og kvinder, der er på deltid ikke kun skyldes individuelle valg. Det er også strukturer på arbejdsmarkedet, der gør det sværere for kvinder at finde fuldtidsarbejde. En stor koncentration af deltidsansættelser indenfor en specifik branche kan resultere i en generel lavere løn indenfor netop denne branche, det fremgår af figur 2.8 nedenfor.

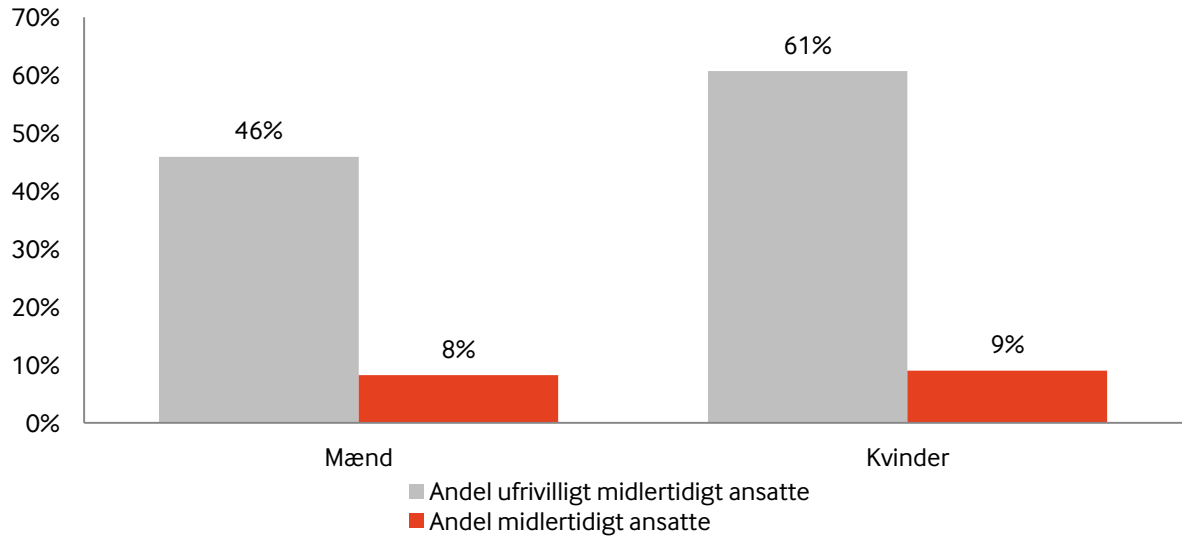
FIGUR 2.8 DELTIDSANSÆTTELSER TRÆKKER LØNNEN NED



Note: Sammenhæng mellem ugentlig arbejdstid (årlig arbejdstid / 52, dvs. inklusive ferier mv.) og timeløn. Data er fra 2013 og er beregnet på baggrund af BNP-opdelinger.
Kilde: Egne beregninger på data fra Danmarks Statistik

Figur 2.8 viser sammenhængen mellem den gennemsnitlige timeløn og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Af figuren ses det, at der er en tendens til, at desto lavere den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er, jo lavere er den gennemsnitlige timeløn også. Da vi af figur 2.4 og 2.5 kan se, at kvinder i højere grad end mænd er på deltid, vil denne sammenhæng mellem gennemsnitlig arbejdstid og gennemsnitlig timeløn trække flere kvinders timeløn ned end mænds.

FIGUR 2.9: UFRIVILLIGE MIDLERTIDIGE ANSÆTTELSER



Note: Andelen af ufrivilligt midlertidigt ansatte ud af de midlertidige ansatte og andelen af midlertidige ansatte ud af de beskæftigede.
Kilde: Eurostat.

Figur 2.9 viser, at 8 pct. af mænd er midlertidigt ansatte og 9 pct. af kvinder er midlertidigt ansatte. 46 pct. af de midlertidigt ansatte mænd ville hellere være fastansat end midlertidigt ansatte. 61 pct. af de midlertidige ansatte kvinder vil hellere være fastansat. Der er således flere kvinder end mænd, der er midlertidigt ansatte. Der er også en større andel af de midlertidigt ansatte kvinder, der gerne vil være fastansatte end de midlertidigt ansatte mænd. En ufrivillig midlertidig ansættelse kan skabe økonomisk usikkerhed om fremtiden. Som ufrivilligt midlertidigt ansat ønsker man højst sandsynligt den økonomiske sikkerhed, der ligger i en fastansættelse. Man er ikke sikker på sin jobmæssige eller økonomiske situation efter udløbet kontrakt, og det skaber utryghed. Denne utryghed rammer i højere grad kvinder end mænd. Samtidig understreger disse tal også, at mange midlertidige ansættelser ikke er midlertidige som følge af et ønske fra den ansattes side. For over halvdelen af de midlertidige ansatte kvinders vedkommende er den midlertidige ansættelse ikke et aktivt tilvalg af den frihed og usikkerhed, der er forbundet med en midlertidig ansættelse.

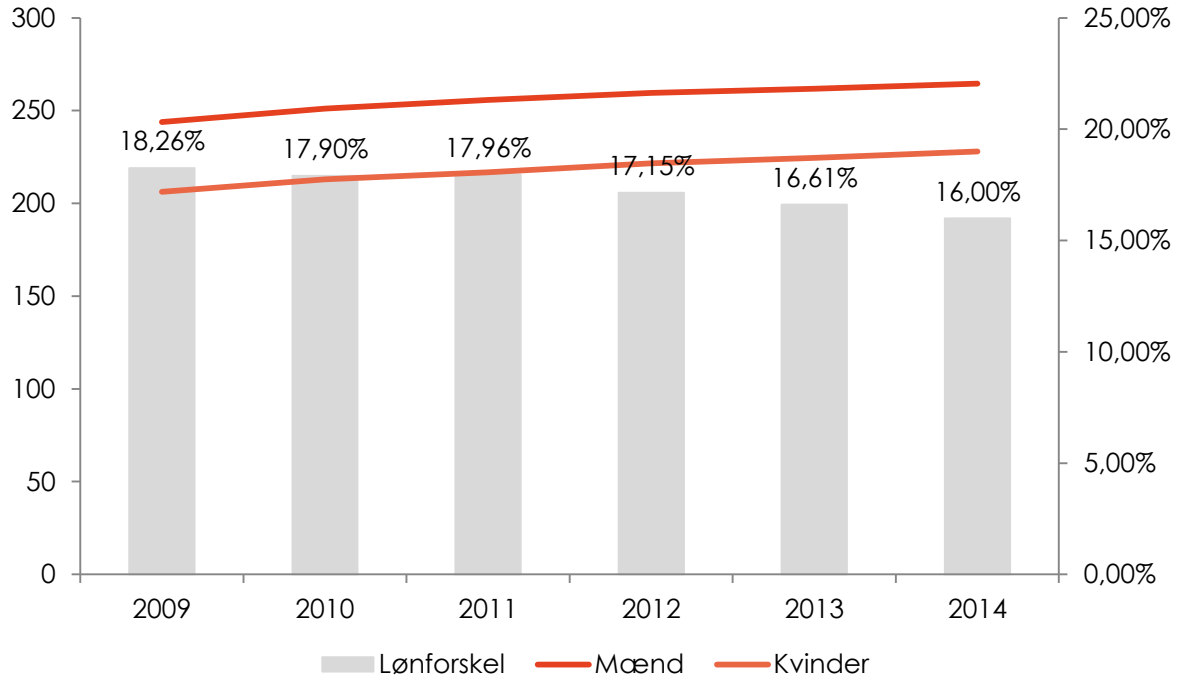
2.4 UDDANNELSE OG LØN

I det følgende gennemgås lønforskelle mellem mænd og kvinder i forhold til uddannelsesretninger. I lønstatistikkerne indgår også ledere. I 2013 var der ca. 51.000 mandlige og ca. 21.000 kvindelige ledere i alderen 25-54. Der er altså klart flere mandlige ledere end kvindelige. Dette kan være forstyrrende for lønforskellene, da ledere som regel tjener mere. Ser man på den standardberegnede timefortjeneste for ledelsesarbejde, ser man dog også en forskel mellem mænd og kvinder. Timefortjenesten for mænd med ledelsesarbejde er gennemsnitlig på 451 kr. og for kvinder på 353 kr.

2.4.1 Lønforskel

Blandt de 10 pct. af danskerne, der har den højeste indkomst, er 74 pct. af dem mænd, og dermed er det kun ca. ¼ i denne gruppe, som er kvinder. Ser vi derimod på de 10 pct. med lavest indkomst, er 57 pct. af dem kvinder[2]. Kvinder er dermed underrepræsenterede blandt modtagerne af de højeste indkomster og overrepræsenterede blandt modtagerne af de laveste indkomster. Kønsfordelingen af modtagerne af de laveste indkomster er dog mere lige end kønsfordelingen af modtagerne af de højeste indkomster. På baggrund af denne statistik er det ikke overraskende, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder. Dette fremgår også af figur 2.10, der viser udviklingen i mænd og kvinders timeløn i perioden 2000-2014, samt hvor mange procent mindre kvinder tjener end mænd.

FIGUR 2.10: TIMEFORTJENESTE 25-59 ÅR 2000-2014



Note: Løngabet er udtryk for den procentvise forskel på kvinders løn i forhold til mænds. Det viser altså med hvor mange procent, kvindernes gennemsnitlige løn skal stige for at svare til mændenes gennemsnitlige løn.
Den standardberegnede timefortjeneste angiver tilnærmelsesvist den løn som er aftalt eller den løn som lønmodtageren får for hver normal time han/hun arbejder. Den standardberegnede timefortjeneste er uafhængig af antallet af fraværstimer og overarbejde. 2013 og 2014 data er fra en ny lønopgørelse.
Kilde: Danmarks Statistik

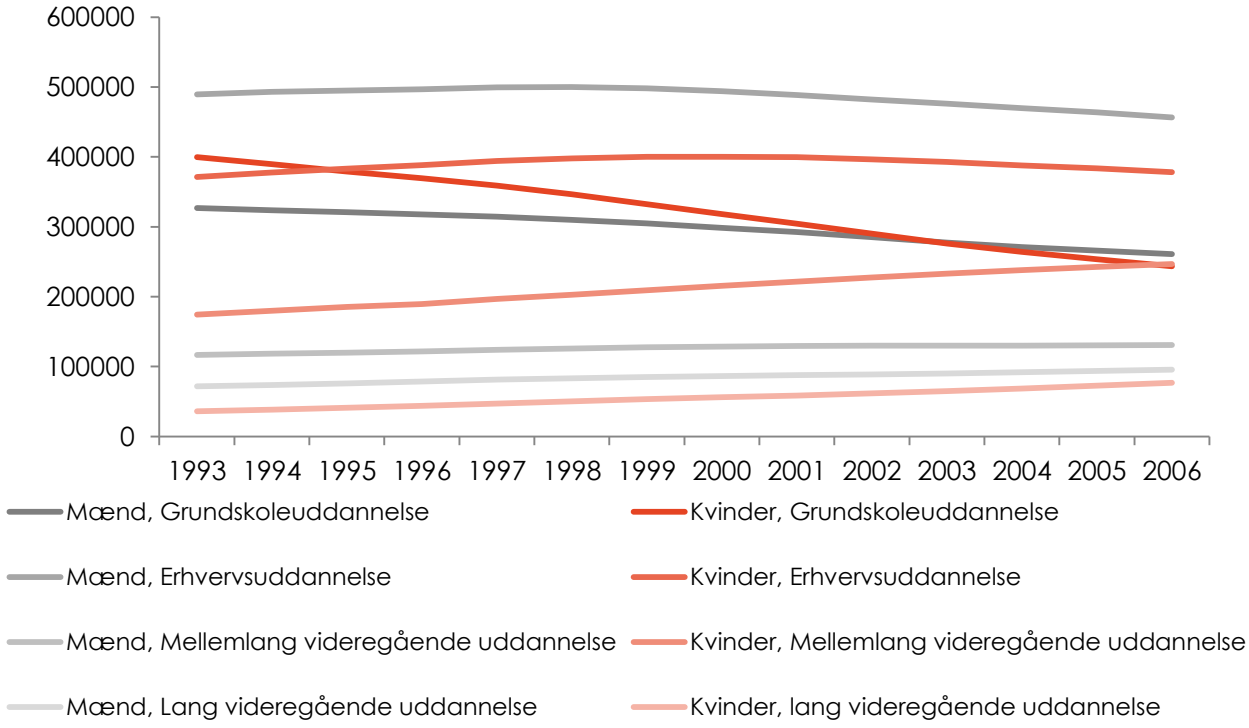
[2] Danmarks Statistik 2015: "Løn i top og bund" i *Kvinder & Mænd i 100 år – fra lige valgret mod ligestilling*

Figuren viser, at den standardberegnede timefortjeneste generelt er steget i hele perioden for både kvinder og mænd. Derudover viser figuren, at lønforskellen[3] overordnet set er faldet bortset fra en stigning i 2011. I 2014 var der en 16 pct. forskel på mænds og kvinders timefortjeneste. Kvinder har en gennemsnitlig timefortjeneste på 228 kr., mens mænd har en på 264 kr.

2.4.2 Lang uddannelse uden fortjeneste?

At der stadig er så stort et løngab står i kontrast til udviklingen på uddannelsesfronten. På figuren nedenfor ses udviklingen i antallet af mænd og kvinder, der har henholdsvis en grundskole-, erhvervs-, mellemlang og lang videregående uddannelse i perioden 1993-2006.

FIGUR 2.11: ANTALLET AF MÆND OG KVINDER MED HHV. EN GRUNDSKOLE-, ERVERVS-, MELLEMLANG OG LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE I PERIODEN 1993-2006



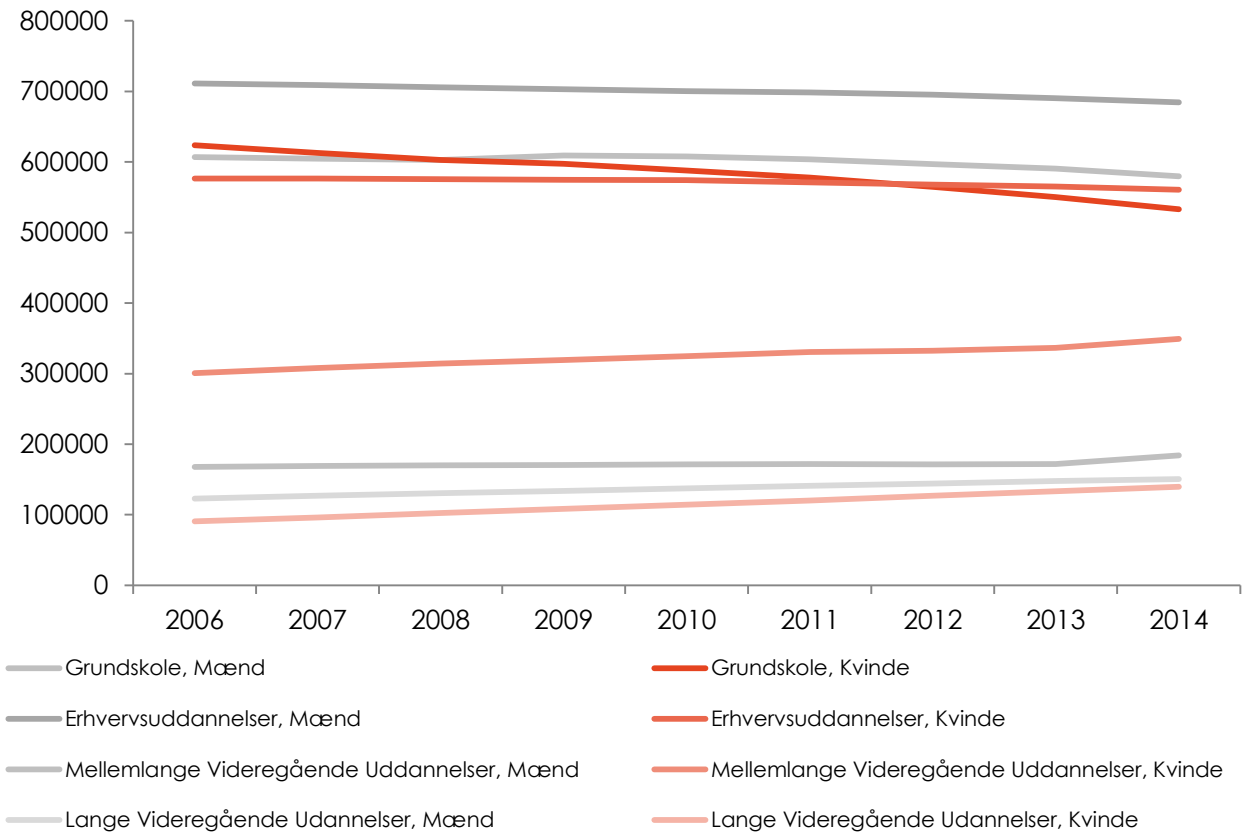
Note: Antallet er opgjort for hele befolkningen
Kilde: Danmarks Statistik

I hele perioden fra 1993-2006 går tendensen mod, at flere får en lang videregående uddannelse samtidigt med, at antallet af kvinder med en lang videregående nærmer sig antallet af mænd. Ser vi på udviklingen blandt personer, der højst har en grundskoleuddannelse, er det bemærkelsesvær-

[3] Løn forskellen udregnes ved at dividere den absolutte lønforskel med kvinders løn.

digt, at flere kvinder end mænd frem til 2003 ikke har anden uddannelse end grundskolen. Antallet der højst har en grundskoleuddannelse falder for både kvinder og mænd, men det dykker langt hurtigere for kvinderne end for mændene. Efter 2006 gør Danmarks Statistik tallene op på en ny måde, og udviklingen fra 2006 til 2013 vil derfor blive præsenteret i figur 2.12 nedenfor.

FIGUR 2.12: ANTALLET AF MÆND OG KVINDER MED HHV. EN GRUNDSKOLE-, ERVERVS-, MELLEMLANG OG LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE I PERIODEN 2006-2014

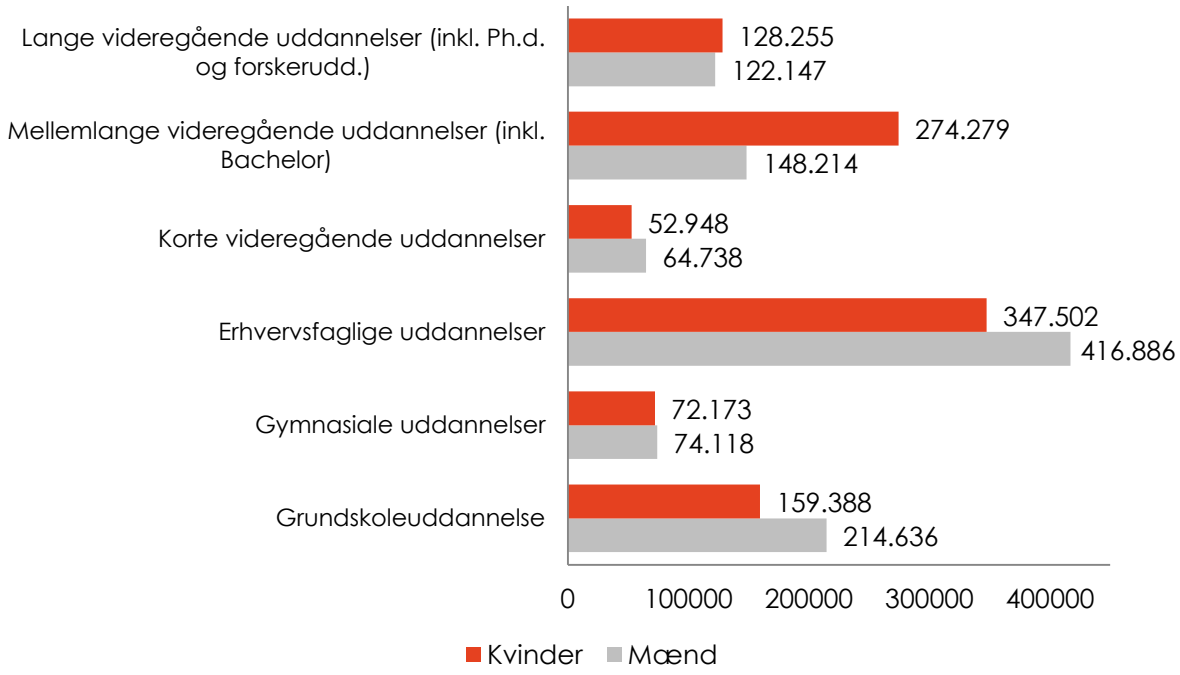


Note: Antallet er opgjort for hele befolkningen
Kilde: Danmarks Statistik

Figur 2.12 viser, at tendensen fra figur 2.11 fortsætter frem til 2014. Flere får lange videregående uddannelser, mens færre kun har en folkeskoleeksamen. Fra 2008 og frem kan vi se, at færre kvinder end mænd kun har en folkeskoleeksamen, og at kvinder er ved at indhente mænd, hvad angår antallet med en videregående uddannelse. Dog er der i 2014 flest mænd, der har en lang videregående uddannelse.

Udviklingen går klart i retningen af, at kvinder får lange uddannelser. I figur 2.13 nedenfor ses det, at der i dag er flere kvinder end mænd, der har en videregående uddannelse, hvis man ser på aldersgruppen 25-54 årige. Hvor der i 2006 var 17.110 flere kvinder end mænd, der højst havde en grundskoleuddannelse (jf. figur 2.12), er tallet i dag 55.348 færre kvinder. Som det fremgår af figur 2.13, er det overordnede billede af fordelingen på uddannelserne, at kvinder i 2014 generelt har længere uddannelser end mænd.

FIGUR 2.13: HØJST FULDFØRTE UDDANNELSE FOR ALDERSGRUPPEN 25-54 ÅR



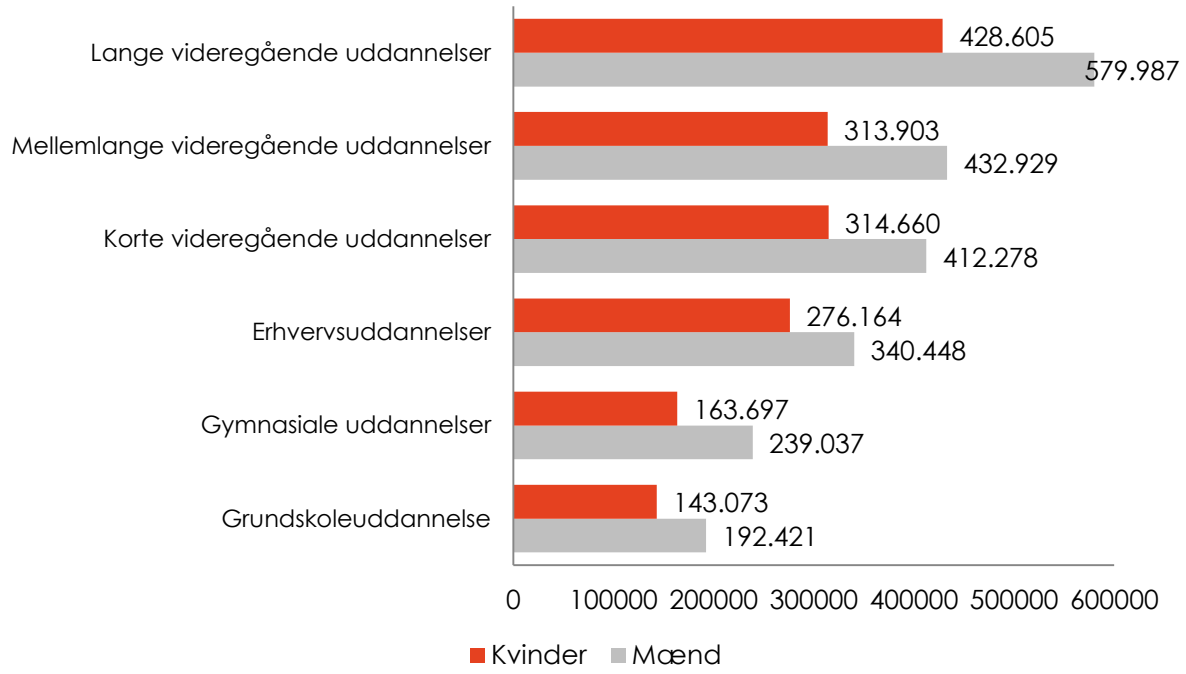
Note: Befolkningen i alderen 25-54 år er opgjort i januar 2015, mens højst fuldførte uddannelse opgjort i november 2014.
Kilde: Danmarks Statistik

I figuren ser vi, at en lille del flere kvinder end mænd i alderen 25-54 år har en lang videregående uddannelse. Der er et betydeligt større antal kvinder end mænd, der tager mellemlange videregående uddannelser, mens flere mænd end kvinder enten har en kort videregående uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse, gymnasial uddannelse eller grundskolen som højeste fuldførte uddannelse.

Hvis man har en forventning om, at lønniveauet afspejler, hvor mange år man bruger på at uddanne sig, før man kommer i arbejde, burde man derfor også forvente, at kvinder gennemsnitligt ville få en højere løn end mænd. Dette er som tidligere vist ikke tilfældet. Ser vi på lønniveauet for henholdsvis mænd og kvinder fordelt på højst gennemførte uddannelse, viser det sig rigtigt nok, at lønnen generelt stiger, jo længere en uddannelse man tager. Men uanset hvilken uddannelsesbaggrund man har,

er den gennemsnitlige løn altid højere for mænd end for kvinder. Dette fremgår af figur 2.13 nedenfor.

FIGUR 2.13: LØNINDKOMST FORDELT PÅ HØJST FULDFØRTE UDDANNELSE I 2013



Note: Lønindkomsten er årlig løn før skat, og kun personer med lønindkomster er medtaget i statistikken. Mellemlange videregående uddannelser er inkl. Bacheloruddannelser. Dette lønbegreb er valgt, for at illustrer at forskelle i timelønninger over et år summer op til relativt store beløb.
Kilde: Danmarks Statistik

Lønforskellen er særligt stor ved mellemlange og lange videregående uddannelser, hvor kvinder gennemsnitligt tjener henholdsvis 27 pct. og 26 pct. mindre end mænd. Som det fremgår af figuren, er gennemsnitslønnen for kvinder med en lang videregående uddannelse (428.605 kr.) faktisk en smule mindre end gennemsnitslønnen for mænd med en mellemlang videregående uddannelse (432.929 kr.). Kvinder bliver altså ikke belønnet ligeså meget som mænd for at tage en lang uddannelse.

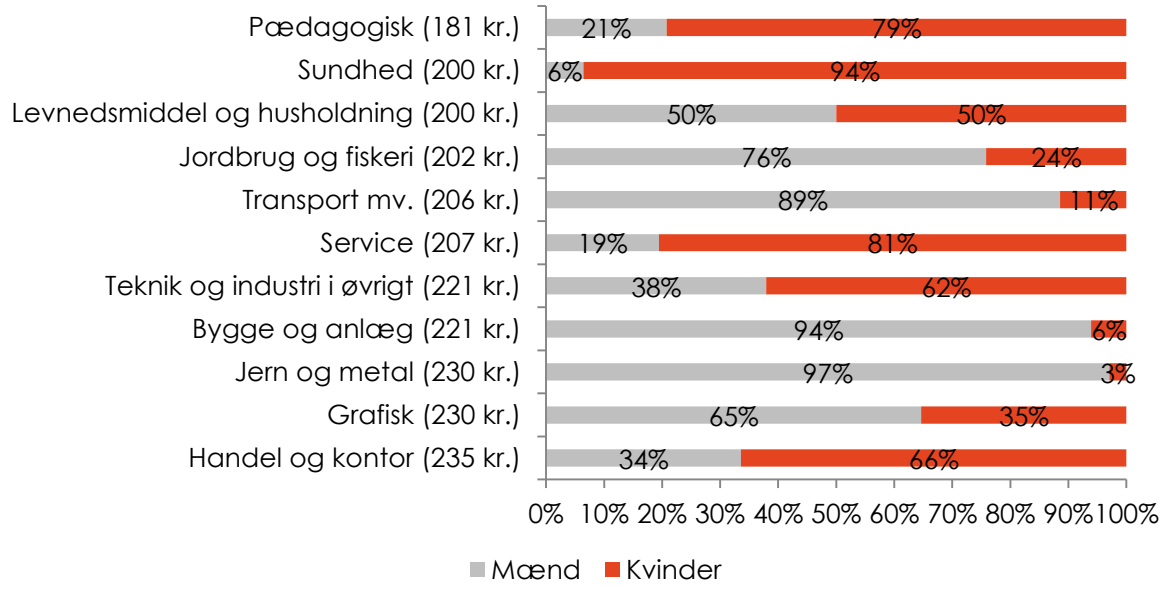
2.4.3 Lønforskel og uddannelsesretning

I det følgende afsnit vil det undersøges, hvilke forskelle der er på lønnen mellem forskellige uddannelsesretninger og lønforskelle imellem køn indenfor de forskellige uddannelsesretninger. Der valgt at se på erhvervsuddannelser og mellemlange videregående uddannelser. Disse er valgt, da man her uddanner sig til noget specifikt sammenlignet med eksempelvis lange videregående uddannelser, der kan være mere brede.

2.4.3.1 Lønforskel og uddannelsesretning for erhvervsuddannelser

I figur 2.14 nedenfor fremgår kønsfordelingen inden for erhvervsuddannelsernes faglige retninger. Samtidig er de faglige retninger rangeret således, at den faglige retning, hvor den gennemsnitlige standardberegnede timefortjeneste er lavest står øverst, og den faglige retning med den højeste timefortjeneste står nederst. Den gennemsnitlige timefortjeneste er angivet efter betegnelsen for fagretningen.

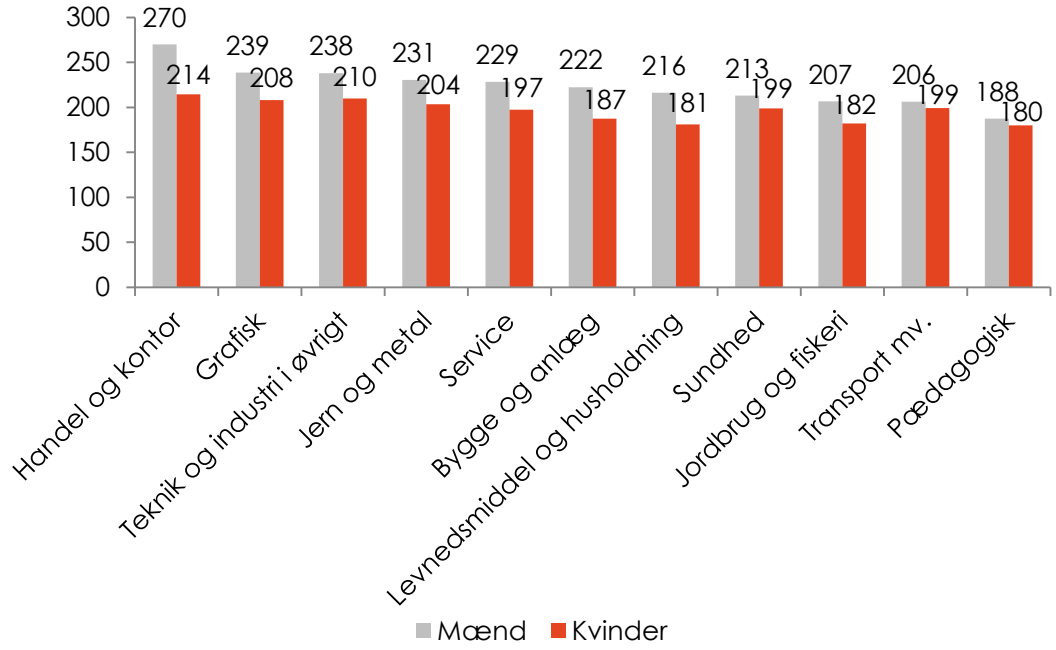
FIGUR 2.14: KØNSFORDELING OG STANDARDBEREGNEDE TIMEFORTJENESTE FOR ERHVERVSUDDANNELSERNE



Note: Den standardberegnede timefortjeneste angiver tilnærmelsesvist den løn som er aftalt eller den løn som lønmodtageren får for hver normal time han/hun arbejder. Den standardberegnede timefortjeneste er uafhængig af antallet af fraværstimer og overarbejde. Den standardberegnede timefortjeneste er opgjort blandt alle lønmodtagere, bortset fra unge under 18 og elever i 2013. Det bemærkes, at blandt andet plejehjemsassistenter og hjemmehjælpere indgår i kategorien sundhed. For flere eksempler på uddannelser se bilag A.2.
Kilde: Danmarks Statistik.

Figuren viser, at der er en større andel af kvinder end mænd inden for handel og kontor, som er den erhvervsuddannelse, der giver den højeste standardberegnede timefortjeneste. Dog er der også en større andel af kvinder end mænd inden for service og pædagogik, som er de faglige retninger, der giver den laveste timefortjeneste. Blandt jern og metal-, grafik- samt bygge og anlægsuddannede, der også ligger blandt de erhvervsuddannelser, der er bedst lønnede, er der en majoritet af mænd. Om lønnen i disse fag er høj, fordi der er mange mænd, eller om mænd vælger disse fag, fordi der er en høj løn, kan vi ikke se ud fra disse tal. En refleksion over årsagen til lønforskellen kunne være overenskomsterne i de typiske mande- og kvindefag. I typiske mandefag har der været fokus på lønstigninger, hvorimod der i de typiske kvindefag har været fokus på at forhandle sig til bedre familievenlige vilkår (eksempelvis barnets sygedag).

FIGUR 2.15: TIMELØN FOR ERHVERVSUDDANNELSERNE FORDELT PÅ KØN 2013



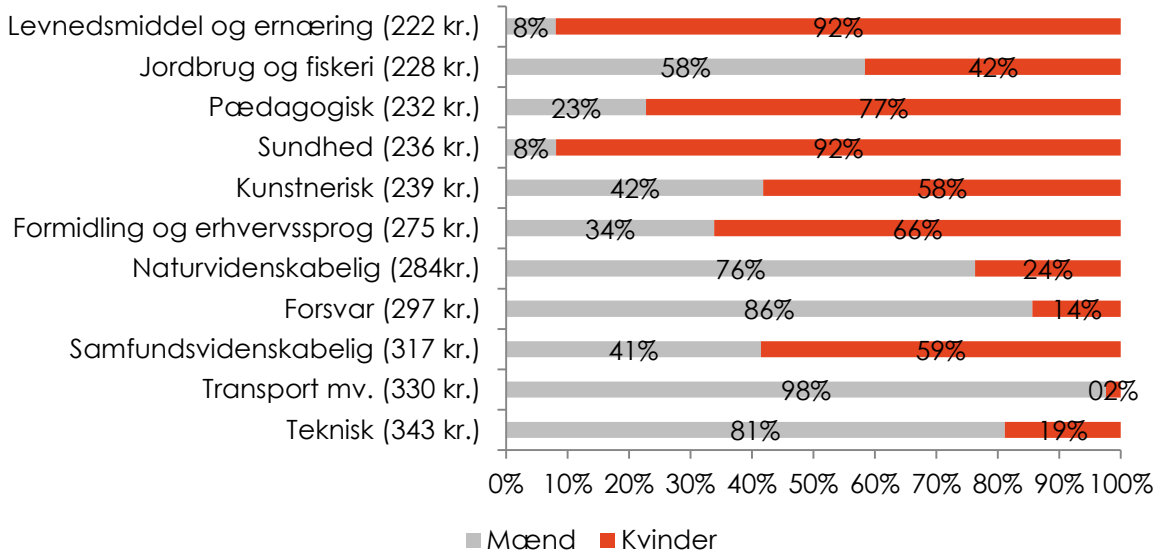
Note:
Den standardberegnede timefortjeneste angiver tilnærmelsesvist den løn som er aftalt eller den løn som lønmodtageren får for hver normal time han/hun arbejder. Den standardberegnede timefortjeneste er uafhængig af antallet af fraværstimer og overarbejde. Den standardberegnede timefortjeneste er opgjort blandt alle lønmodtagere bortset fra unge under 18 og elever. For eksempler på uddannelser indenfor fagretningerne se bilag A.2. "Sikkerhed" er udeladt da vi for denne faglige retning ikke har data for fortjenesten fordelt på køn
Kilde: Danmarks Statistik,

Figur 2.15 viser, at mænd indenfor hver erhvervsfaglig uddannelsesretning i gennemsnit tjener mere end kvinder. Det bemærkes dog, at der indgår lederløn, og da der er flest mandlige ledere, spiller dette ind. Uddannelser med de største lønforskelle er handel og kontor, levnedsmiddel og husholdning samt byggeri og anlæg. De tre uddannelser har meget forskellige kønsfordelinger. De er henholdsvis flest kvinder, lige fordeling og en stor overvægt af mænd. Erhvervsfaglige uddannelser inden for handel og kontor kan være på følgende områder: Handel og administration, detail- og engroshandel, kontor generelt, tolduddannelser, finans (heriblandt realkredit, forsikring og bank), eventkoordinator samt IT (EDB-assistent og kundekontaktcenter). De to uddannelser med laveste forskel i fortjeneste er transport, hvor der er flest mænd samt pædagogiske uddannelser, hvor der er flest kvinder.

2.4.3.2 Lønforskel og uddannelsesretning for mellemlange videregående uddannelser

I nedenstående figur 2.16 ses kønsfordelingen og den standardberegnede timefortjeneste for de mellemlange videregående uddannelser.

FIGUR 2.16: KØNSFORDELING OG STADARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE FOR MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER



Note: Den standardberegnede timefortjeneste er det beløb man optjener pr. time man er på arbejde, og indeholder dermed også lønkomponenter som særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag, personalegoder mv. Den standardberegnede timefortjeneste indeholder dog ikke overtidstillæg og fraværsbetaling. Den standardberegnede timefortjeneste er opgjort blandt alle lønmodtagere, bortset fra unge under 18 og elever i 2013. Lærer indgår i de pædagogiske uddannelser. For flere eksempler på uddannelser se bilag A.2
Kilde: Danmarks Statistik.

Af figur 2.16 fremgår det, at arbejdsmarkedet indenfor de mellemlange uddannelser er meget kønsopdelt. Vi har typiske mande- og kvindefag. Eksempelvis er 77 pct. af de, der har en pædagogisk mellemlang videregående uddannelse, kvinder. Kategorien for pædagogiske uddannelser dækker blandt andet pædagoger, folkeskolelærer og speciallærer. Inden for kategorien formidling og erhvervssprog er to tredjedele kvinder. Kategorien dækker blandt andet journalist-, bibliotekar og korrespondentuddannelser. Inden for de naturvidenskabelige uddannelser ser vi, at hele 76 pct. er mænd. Kategorien dækker blandt andet professionsbachelorer eller diplomingeniører indenfor software og webudvikling. Inden for de samfundsvidenskabelige uddannelser er fordelingen 60-40 i kvindernes favør. Kategorien dækker uddannelser indenfor handel og markedsføring, eksport og teknologi, offentlig administration, sport management, revision, økonomi/ledelse (herunder er blandt andet HD uddannelserne), turisme, socialrådgivning og -formidling (blandt andet socialrådgiver), samt tværfaglige diplomuddannelser. En anden kvindedomineret uddannelsesretning er levnedsmiddel og ernæring. Her er hele 92 pct. kvinder. Kategorien dækker uddannelser som klinisk diætist, professionsbachelor i mejeriteknologi samt professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi. Jordbrugs- og fiskeriuddannelser er blandt andet professionsbachelorer som have- og parkingeniør samt uddannelser i jordbrugsvirksomhed i økonomi og jordbrugsbiologi. Også inden for sundhedsuddannelser, er der et klart flertal af kvinder. Her udgør de hele 92 pct. Kategorien dækker blandt andet bioanalytikere, sygeplejesker, radiografer, ergo- og fysioterapeuter, jordmødre samt tandplejere.

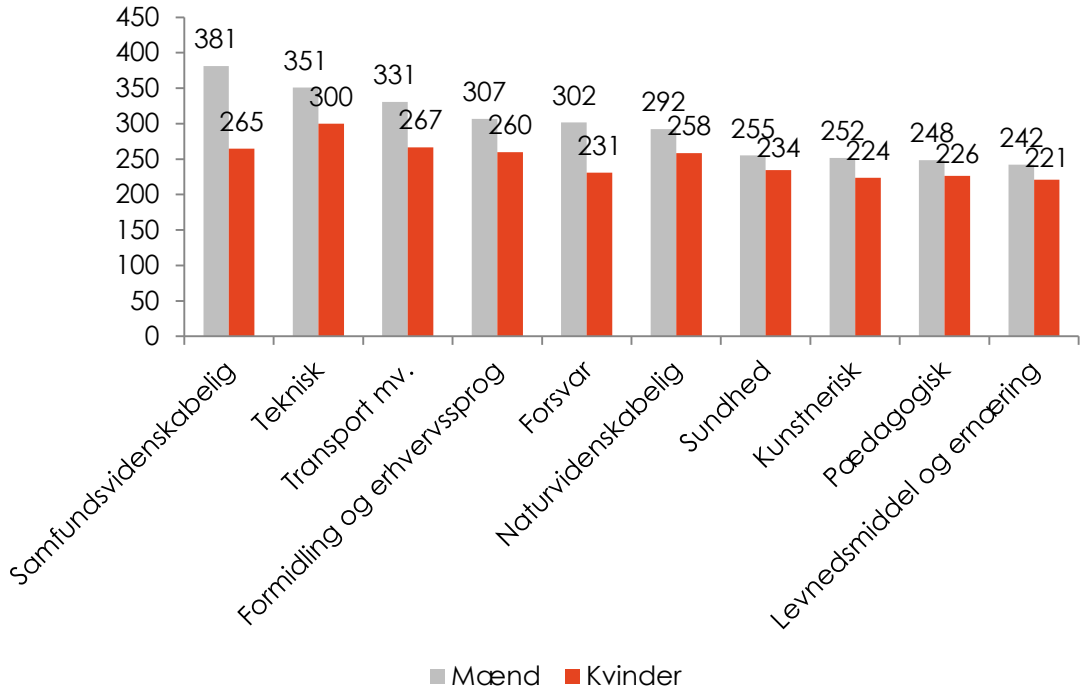
Eksempler på typiske mandeuddannelser er de tekniske uddannelser, hvor 81 pct. er mænd. Kategorien dækker over uddannelser indenfor eksport, levnedsmiddelteknologi, sundheds- og omsorgsteknologi, skov og landskab, maskin- og skibsbygningsteknik, elektronik og IT, kemi, bygnings- og anlægsteknik, bygningskonstruktion, designinnovation, grafisk teknisk samt teknisk offshore. Transportuddannelserne er også typiske mandeuddannelser, her er hele 98 pct. mænd. Kategorien dækker blandt andet maskinmesteruddannelser, skibsfører samt professionsbachelor som katastrofe- og risikomanager. Politi og forsvarsuddannelser har også en klart flertal af mænd, de udgør 86 pct. Kategorien dækker blandt andet polititjenestemand samt officer i hæren, søværnet og flyvevåbenet[4].

De meget kønsopdelte uddannelser kan skyldes, at vi i Danmark både i børnehaverne, i skolen og i familierne har nogle stereotype forventninger til, hvad drenge og piger kan, og hvad de interesserer sig for. Det påvirker, hvilke evner og interesser de udvikler, hvilket senere i livet fører til, at kvinder vælger én type uddannelser og mænd en anden.

I de to højest lønnede uddannelsesretninger, er der en klar overvægt af mænd. Hernæst kommer de samfundsvidenskabelige, hvor der er flest kvinder. De 4. og 5. bedst lønnede mellemlange videregående uddannelser er indenfor forsvar og naturvidenskab, hvor der i begge er en overvægt af mænd. Det vil altså sige, at der er i 4 ud af de 5 bedst lønnede mellemlange uddannelser er en overvægt af mænd. Den lavest lønnede uddannelse er her indenfor levnedsmiddel og ernæring, hvor der er klart flest kvinder.

[4] http://www.danmarksstatistik.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/Forspalter/forspalte-1-for-fuldfoerte-uddannelser

FIGUR 2.17: STADARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE FOR MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER FORDELT PÅ KØN 2013



Note: Den gennemsnitlige timeløn er den standardberegnede timefortjeneste, som er det beløb man optjener pr. time man er på arbejde, og indeholder dermed også lønkomponenter som særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag, personalegoder mv.. Den standardberegnede timefortjeneste indeholder dog ikke overtidstillæg og fraværsbetaling.
Den standardberegnede timefortjeneste er opgjort blandt alle lønmodtager bortset fra unge under 18 og elever.
"Jordbrug og fiskeri" er udeladt da vi for denne faglige retning ikke har data for fortjenesten fordelt på køn.
Kilde: Danmarks Statistik.

Ser vi på forskellene i timefortjenesten for disse uddannelser, ser vi, at mænd inden for samtlige uddannelser tjener mere end kvinder (jf. figur 2.17). De største forskelle findes i de samfundsvidenskabelige uddannelser, samt forsvar og transport, hvilket også er de uddannelser, hvor mænd tjener mest. Transport og forsvarsuddannelser har desuden en stor overvægt af mænd. Det er bemærkelsesværdigt, at der er en klar overvægt af kvinder i de samfundsfagligeuddannelser, men at kvinder har en 117 kr. mindre standardberegnet timefortjeneste end mænd. De fag, der har den mindste ulighed i lønnen er sundhed, pædagogik samt levnedsmiddel og ernæring. Disse tre uddannelser har en klar overvægt af kvinder og ligger blandt dem med den laveste timefortjeneste. Det ses også, at kvinder i typiske mandefag tjener mindre end mænd i mandefag, de tjener dog stadig mere end kvinder i kvindefag.

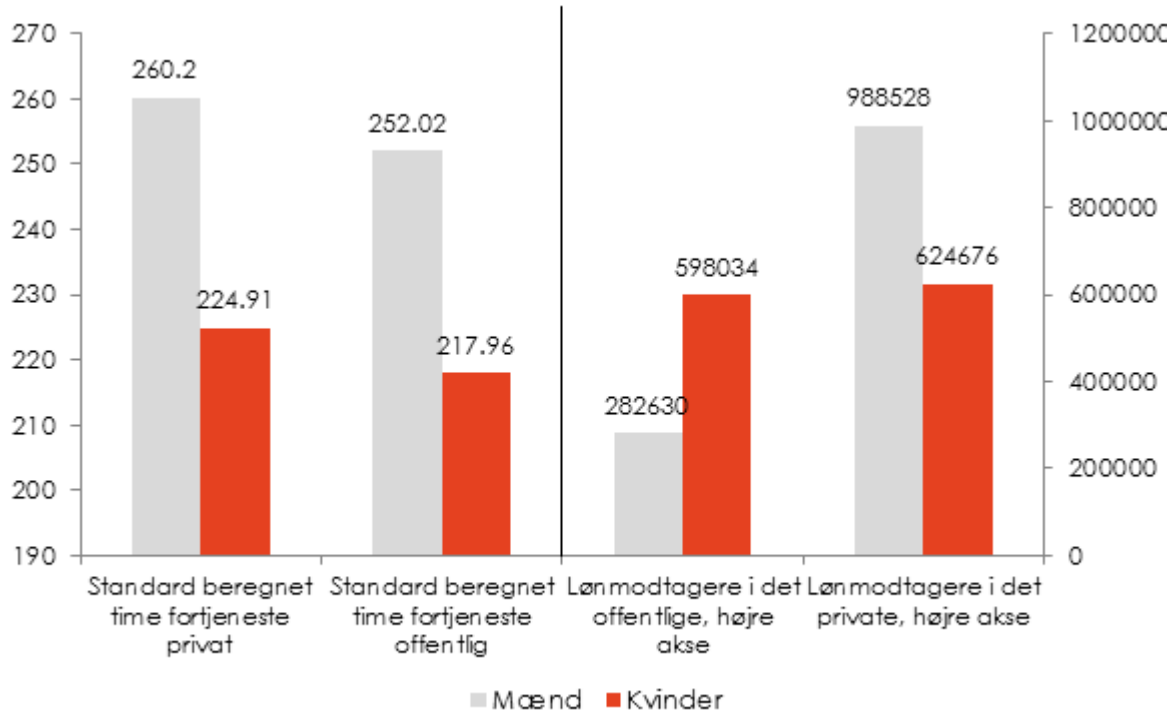
2.5 ANDRE FORKLARINGER PÅ LØNFORSKELLE

Vi har nu set på én af årsagerne til, at kvinder tjener mindre end mænd. Men vi kan ikke ud fra det konkludere, at mænd i deres uddannelsesvalg går efter en høj løn. Kausalforholdet kunne også være

det omvendte, at de stillinger som mænd er uddannet til, giver en høj løn, netop fordi det er mænd og ikke kvinder, der skal aflønnes. Der er en tendens, at man tildeler højere status til de fag, hvor et flertal indenfor faget er mænd. Denne højere status stiller særligt mænd bedre i lønforhandlinger. Jo Krøjer peger i SFI's ligelønsantologi på at *" at løngabet mellem mænd og kvinder hænger sammen med den glidende kønsarbejdsdeling på to måder: For det første at de arbejdsfunktioner, som mænd varetager, tildeles højere status, og derfor stiller mænd bedre i en lønforhandling. For det andet fordi mænds varetagelse af de mest statusbetonede arbejdsfunktioner gør dem mere synlige som velkvalificerede ansatte og dermed potentielle lederemner. Den sidstnævnte sammenhæng kaldes "glaselevatoren" (Williams 1995) og betyder, at den glidende kønsarbejdsdeling er en årsag til, at mænd bliver ledere i højere grad end kvinder. Det gælder, uanset om de er ansat i et mandefag eller et kvindefag (Højgård, 2002, 2008; Udsen, 2008)*" (Krøjer, i SFI 2010: 119).

Andre komponenter end uddannelse (som eksempelvis arbejdsfunktion, hvilken sektor man arbejder inden for og erhvervserfaring) har også betydning for, hvilken løn den enkelte får. Figur 2.18 viser gennemsnitslønnen i det offentlige og det private, samt hvor mange mænd og kvinder, der er ansat i hver sektor.

FIGUR 2.18: ANDEL ANSATTE OG LØN I HHV. DET OFFENTLIGE OG DET PRIVATE I 2013



Note: Venstre side af figuren viser forskellen i den standard beregnede timefortjeneste i kroner for mænd og kvinder i det offentlige og private. Standard beregnet time fortjeneste er udregnet som et uvægtet gennemsnit af den gennemsnitlige

fortjeneste indenfor det regionale, det kommunale, staten samt den offentlige forvaltning. Højre side af figuren viser antallet af henholdsvis mænd og kvinder ansat i det offentlige og private. Kilde: Danmarks Statistik.

Af figur 2.18 kan vi se, at er der er flere mænd end kvinder i den private sektor, hvor man også finder de højeste lønninger. Det højere lønningsniveau i det private koblet med, at der arbejder markant flere mænd i det private kan være en del af forklaringen på lønforskellen på kvinder og mænd.

Der er altså mange forhold, der kan være med til at forklare, hvorfor kvinder tjener mindre, selv når de har samme uddannelse som mænd. Men det siger ikke noget om, hvorvidt denne lønforskel er rimelig. At kvinder systematisk er overrepræsenterede inden for de områder, hvor lønnen er lavest kan tværtimod tolkes som, at kvinders arbejde lønnes dårligere, fordi det er kvinders arbejde. De systematiske forskelle i hvor mænd og kvinder placerer sig på arbejdsmarkedet siger i hvert fald noget om, er at vi har et kønsopdelt arbejdsmarked, og at de laveste lønninger i denne opdeling tilfalder kvinderne. En anden grund til at der er så stor forskel mellem mande- og kvindefag kan som tidligere nævnt skyldes, at mænd traditionelt har fungeret som familiernes forsørger, mens kvinder har haft familiens supplerende indtægt. Det har betydet, at man i mandefag har tradition for at kæmpe for lønstigninger, hvilket har betydet at man i kvindefag har været nødt til at bytte noget af den lønstigning, man kunne få, for nogle mere familievenlige regler i overenskomsten, så familielivet og to karrierer hænger bedre sammen.

Et studie af Ruth Emerek & Lotte Bloksgaard fra 2010 peger på at en af årsagerne til, at kvinder får mindre i løn end mænd, er, at der på arbejdsmarkedet er store krav til fleksibilitet og tilgængelighed samtidigt med, at kvinder forventes at være mere fraværende og mindre fleksible end mænd, mens de er småbørnsforældre. Det gør det vanskeligt for kvinder at få belønning for deres reelle fleksibilitet og tilstedeværelse (Emerek & Bloksgaard 2010). En nylig undersøgelse kan siges at bakke op om denne forklaring. Den viser, at lønforskellen mellem mænd og kvinder særligt sætter ind, når kvinden får deres første barn (Kleven et al.: 2015). Dette skyldes blandt andet, at kvinder, efter de har fået første barn, halter efter mænd, når det kommer til deres stillingsniveau samt sandsynligheden for at blive leder. Denne undersøgelse peger også på, at vi har særlige forventninger til, hvordan og i hvor høj grad kvinder skal være på arbejdsmarkedet, når de er blevet mødre.

Det lader altså til, at måden vi forstår mænd og kvinders forpligtelser i familien, påvirker de forventninger, vi har til mænd og kvinders arbejde. Det er derfor vigtigt at sammentænke familiepolitik og ligestillingspolitik, hvis vi ønsker en reel ligestilling mellem mænd og kvinders lønninger. Dette vendes vi tilbage til i kapitel fire, hvor vi undersøger, hvilke konsekvenser mænds (manglende) brug af barselsorloven har for kvinder på arbejdsmarkedet.

Langt hovedparten af de ansatte i den offentlige sektor er kvinder. Løndannelsen i den offentlige sektor er baseret på en uskreven regel om, at sektoren ikke må være lønførende. Den grundlæggende tænkning er, at de konkurrenceudsatte erhverv i den private sektor skal definere lønniveauet i Danmark. Redskabet til at sikre at den private sektor er lønførende, er den såkaldte reguleringsord-

ning. Den er garanten for – betragtet over en længere periode – at lønudviklingen i den offentlige sektor ikke ligger over lønudviklingen i private sektor[5].

Analyser fra SFI[6] viser, at den væsentligste forklaring på løngabet mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked er den stærke kønsopdeling på både sektor- og stillingsniveau. Reguleringsordningen fastholder lønrelationerne mellem de offentlige og private ansatte og dermed også mellem mænd og kvinder[7]. Med indførelsen af privatlønsværnet i 2015 har man underbygget princippet om, at den offentlige sektor ikke må være lønførende og dermed også lønforskellene mellem mænd og kvinder.

[5] Henning Jørgensen i SFi's antologi: "Hvorfor har vi lønforskelle mellem mænd og kvinder" (2010), p. 162
[6] SFI's analyser Lønkommissionen: "Lønforskelle mellem mænd og kvinder i 2007". 2010
[7] Henning Jørgensen i SFI's antologi: "Hvorfor har vi lønforskelle mellem mænd og kvinder" (2010), p. 171

3. KVINDER OG MÆNDS SYGEFRAVÆR

Dette kapitel vil omhandle årsager til forskellen i mænd og kvinders sygefravær samt fravær grundet børns sygdom. Vi undersøger:

- Forskellen i mænd og kvinders sygefravær i kommuner, regioner, stat, samt private virksomheder og organisationer.
- Hvilken effekt den stilling og sektor, man er ansat i, har på, hvor ofte man er syg.

I det følgende finder vi at:

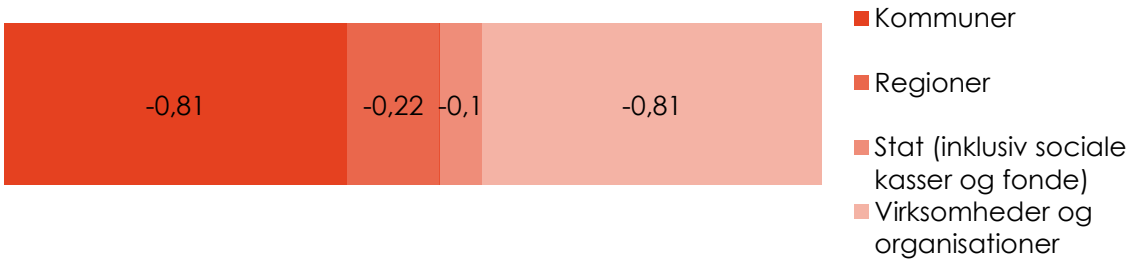
- Kvinder har 1,94 procentpoint mere sygefravær end mænd. Forskellen på mænd og kvinders sygefravær er størst for ansatte i kommuner og i det private og mindst for ansatte i staten.
- I kommunerne kan forskellen i sygefraværet hovedsageligt forklares med de stillinger og den sektor, som kvinder er ansat i.
- Undersøgelser viser, at en del af denne forskel måske kan forklares ved, at 2/3 af de gravide kvinder er fraværende forud for de 4 eller 8 ugers[8] graviditetsorlov.
- En anden forklaring kan være, at kvinder har en anden tilgang til sygdom og sundhed og melder sig syge, når de føler sig syge, mens mænd går på arbejde. Kvinder er oftere i kontakt med deres almene længe: 8,3 gange om året mod mænds 5,6 gange.
- Forskellen i mænd og kvinders fravær grundet børns sygdom er relativ lille.

3.1 KVINDER OG MÆNDS SYGEFRAVÆR EFTER SEKTOR

I dette afsnit bliver sygefravær defineret som fravær grundet egen sygdom. Det betyder, at fravær grundet adoption og barsel, fravær grundet børns første sygedag, samt fravær grundet arbejdsskader ikke er en del af sygefraværet. Den følgende analyse er lavet på baggrund af en dekomponering, hvis resultater fremgår i appendiks. Dekomponeringen viser, hvor stor en del af den forskel, der er i mellem mænd og kvinders sygefravær, der kan forklares af i hvilke stillinger, de er ansat. Forskellen i kvinder og mænds fraværsprocent grundet egen sygdom er på 1,94 procentpoint. I nedenstående figur 3.1 ses bidragene fra de forskellige sektorer til den samlede forskel i fraværet.

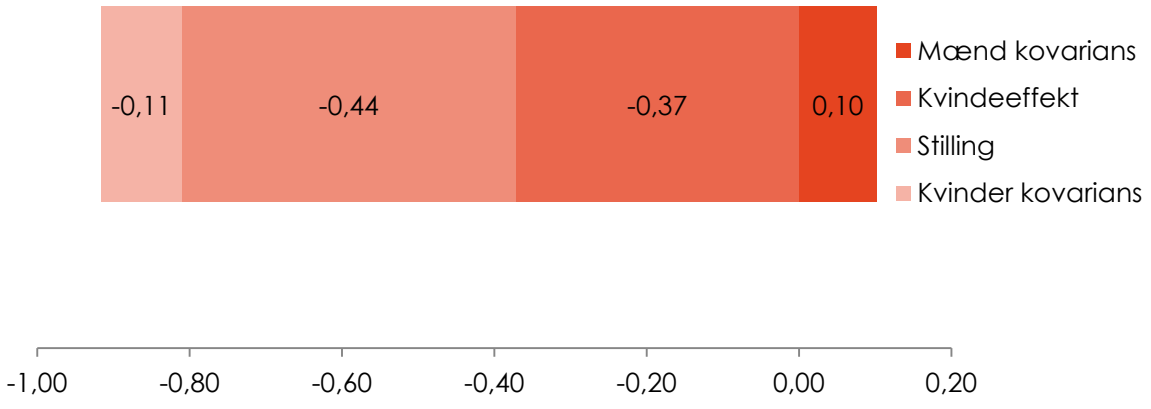
[8] I den offentlige sektor er der via "aftale om fravær af familiemæssige årsager" adgang til 8 ugers graviditetsorlov.

FIGUR 3.1: SAMLET FORSKEL I SYGEFRAVÆR



Af de næsten 2 procentpoint større sygefravær ses det i figur 3.1, at det er det private og kommunerne, der bidrager mest til forskellen mellem mænd og kvinder. De bidrager med hver 0,81 procentpoint. Regionerne bidrager med 0,22 procentpoint, og staten bidrager med 0,1 procentpoint. Det vil altså sige, at forskellen på mænd og kvinders sygefravær er størst i kommunerne og det private.

FIGUR 3.2: SYGEFRAVÆR I KOMMUNERNE

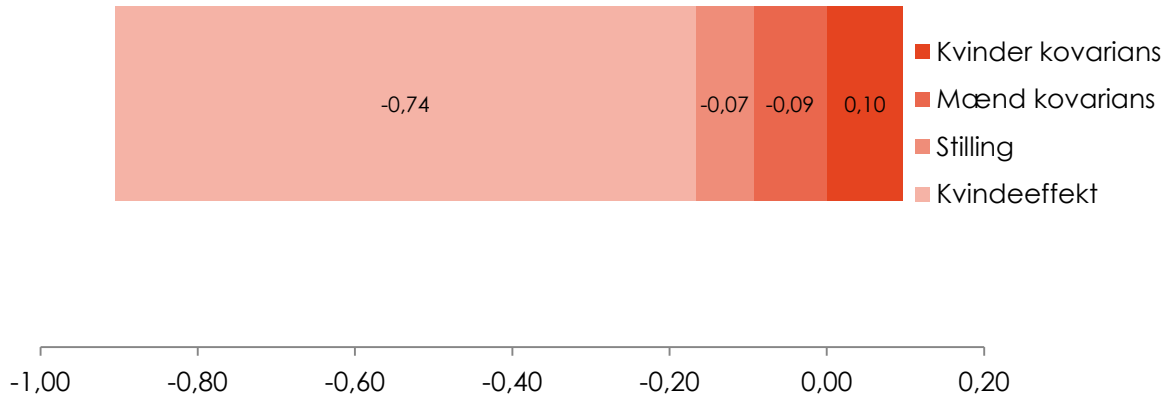


Note: Kovarianserne for mænd og kvinder betegner, hvorvidt mænd og kvinder arbejder i stillinger, hvor mænd og kvinder er mere syge end gennemsnittet. Kovariansen for mænd og kvinder er to matematisk nødvendige led for at lave dekomponeringen.Kovarianserne går ud med hinanden og tilbage er kvindeeffekten og stillingseffekten. Kvindeeffekten dækker her over forskellen i mænds og kvinders sygefravær, der ikke kan forklares ud fra hvilken stilling de er ansat i.

I ovenforstående figur ses de effekter, der bidrager til forskellen i sygefraværet mellem mænd og kvinder i kommunerne. Den største effekt på 0,44 procentpoint kommer fra hvilken stilling, man er

ansat i. Tilbage står 0,37 procentpoints forskel i sygefraværet kønnene i mellem, der ikke kan forklares ud fra hvilke stillinger, man er ansat i.

FIGUR 3.3: SYGEFRAVÆR I DET PRIVATE



Note: Kovarianserne for mænd og kvinder betegner, hvorvidt mænd og kvinder arbejder i stillinger, hvor mænd og kvinder er mere syge end gennemsnittet. Kovariansen for mænd og kvinder er to matematisk nødvendige led for at lave dekomponeringen. Kovarianserne går ud med hinanden og det er kvindeeffekten og stillingseffekten. Kvindeeffekten dækker her over forskellen i mænds og kvinders sygefravær, der ikke kan forklares ud fra hvilken stilling de er ansat i.

En stor del af forskellen i sygefraværet mellem mænd og kvinder i private virksomheder og organisationer kan ikke forklares af, hvilken stilling folk er ansat i. Kvinder i den private sektor er 0,81 procentpoint mere syge end mænd. Stillingseffekten er ret lav sammenlignet med den, der ses i kommunerne. I det private forklarer stillingerne kun 0,07 procentpoint af forskellene kønnene i mellem.

For regioner og staten er den del af sygefraværet, der ikke kan forklares ud fra, hvilken stilling folk er ansat i, ligeledes større end stillingseffekten (jf. appendiks). Den er henholdsvis på 0,13 og 0,11 procentpoint. Stillingseffekten for regioner er 0,08 procent point, mens der ikke ses en stillingseffekt i staten.

Vi har i dette afsnit set, at kvinder oftere er syge end mænd generelt – uanset hvilken sektor man kigger på. En del af fraværet skyldes, at flere kvinder end mænd er i stillinger, hvor risikoen for at blive syg er stor. Der er dog også en del af forskellen, der ikke kan forklares ud fra stillingerne. Noget af forskellen kan muligvis forklares ved, at kvinder risiker at blive syge i forbindelse med graviditet. En rapport fra beskæftigelsesministeriet fra 2010 finder, at to tredjedele af gravide kvinder er fraværende mere end de 4 ugers graviditetsorlov, man har ret til op fødslen. Den gruppe, der havde mere fravær end de 4 uger, havde i gennemsnit 48 fraværsdage ud over 4 ugers graviditetsorlov (Beskæf-

tigelsesministeriet, 2010). Det tyder altså på, at en stor del af de gravide er syge i forbindelse med deres graviditet, og at deres sygdomsperiode har en betydelig længde. Det kan påvirke forskellen på mænd og kvinders sygefravær generelt. En anden faktor, der kan forklare forskellen, kan være, at kvinder passer bedre på sig selv og faktisk melder sig syge, når de er syge, i stedet for at gå på arbejde. Kvinder er oftere i kontakt med deres almene læge, 8,3 gange mod mændenes 5,6 gange årligt (Danmarks Statistik). En tredje forklaring kan være, at kvinder muligvis oftere end mænd melder sig syge, hvis de har børn, der er syge i længere tid, end de har ret til at være fraværende fra deres arbejde med løn.

3.2 FRAVÆR VED BØRNS SYGDOM

I tabel 3.1 kan man se, at forskellen mellem kvinder og mænds fravær grundet et sygt barn kun er på 0,15 procentpoint. Der er altså ikke særlig stor forskel på, hvor ofte kvinder og mænd er fraværende på grund af et sygt barn. Af figuren kan man også se, at det er forskelle i den private sektor, der udgør over halvdelen af den samlede forskel, der er mellem kvinder og mænd. Forskelle i det kommunale bidrager med 0,04 procentpoint, altså lidt under en femtedel, forskelle i regionerne bidrager med 0,02 procentpoint, og forskelle i staten bidrager med 0,01 procentpoint til den samlede forskel. Det er altså i den private sektor, hvor forskelle mellem, hvor ofte kvinder og mænd er fraværende på grund af et barn sygdom, er størst.

TABEL 3.1: EFFEKT STILLING PÅ FRAVÆR VED BØRNS SYGDOM

		Kvindeeffekt	Stillingseffekt	Kovarians mænd	Kovarians kvinder
Samlet bidrag	**-0.15**	**-0.11**	**-0.04**	**0.00**	**0.00**
Hver sektors bidrag:		*Bidrag opdelt på forklaringer:*			
Kommuner	**-0.04**	-0.02	-0.02	0.00	-0.01
Regioner	**-0.02**	-0.01	-0.01	0.00	0.00
Stat (inklusiv sociale kasser og fonde)	**-0.01**	-0.01	0.00	0.00	0.00
Virksomheder og organisationer	**-0.08**	-0.07	-0.01	-0.01	0.01

Det ses ydermere, at halvdelen af den forskel, der er mellem kvinder og mænd, når det kommer til fravær grundet børns sygdom i det kommunale, kan forklares af hvilken stilling, man arbejder i. Det betyder, at flere kvinder end mænd i kommunerne arbejder i stillinger, hvor det er mere sandsynligt, at man er fraværende på grund af børns sygdom.

Halvdelen af forskellen mellem, hvor ofte kvinder og mænd er fraværende i regionerne på grund af børns sygdom skyldes, at kvinder er i stillinger, hvor det er mere sandsynligt at være fraværende grundet børns sygdom.

I det private har det en betydning for forskellen i fraværet grundet børns sygdom, hvilke stillinger kvinder er ansat i. Kvinder er således i det private ansat i stillinger, hvor der er en større sandsynlighed for, at man er fraværende grundet et sygt barn. Denne effekt kan dog kun forklare en ottendedel af den samlede forskel på kvinder og mænds fravær i det private.

En del af den effekt, der ikke kan forklares ud fra stillinger, her kaldet kvindeeffekten, der findes i dekomponeringen, kan skyldes, at der gælder forskellige regler for, hvornår og hvor meget man kan være fraværende grundet et barns sygdom. I nogle overenskomster har forældre ret til at have flere fraværsdage grundet et barns sygdom, og i andre overenskomster har man ret til en enkelt fraværsdag. Hvis kvinder i højere grad end mænd er ansat på overenskomster, der giver dem ret til flere fraværsdage grundet et barns sygdom, vil det selvfølgelig skabe forskel kønnene i mellem.

Vi har i dette afsnit set, at kvinder oftere end mænd er fraværende grundet et barns sygdom. Forskellen kønnene imellem er dog ret lille. Denne forskel kønnene imellem er at finde både i staten, i regionerne, i kommunerne og i det private. Forskellene er dog klart størst indenfor det private. Vi har også set, at en del af denne forskel oftest kan forklares med at kvinder er ansat i stillinger og sektorer, hvor sandsynligheden for at være fraværende grundet et barns sygdom er større.

4. LIGESTILLING I HJEMMET

I dette kapitel vil vi:

- Undersøge om ansvaret for familien og hjemmet primært ligger hos kvinderne

Der findes i kapitlet frem til:

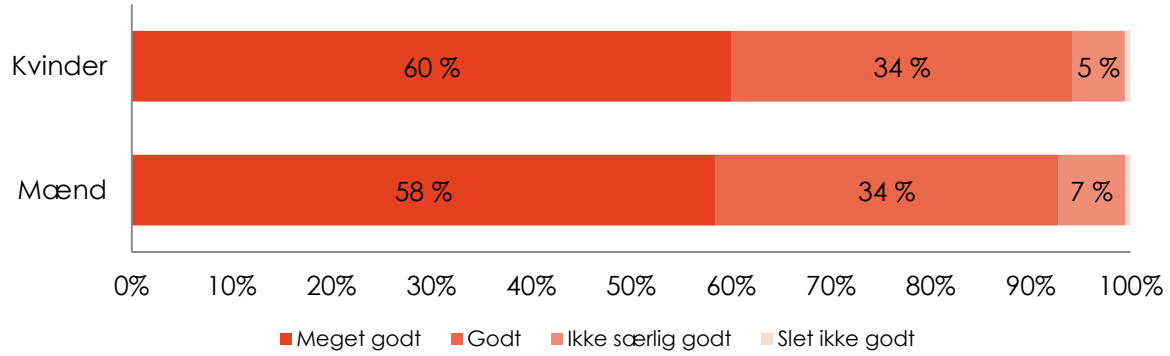
- Lige mange mænd og kvinder oplever, at deres arbejdsliv og privatliv hænger "meget godt" eller "godt" sammen.
- I forhold til mænd bruger kvinder næsten 1 time mere om dagen på ulønnet arbejde i hjemmet, såsom indkøb, husligt arbejde og pasning af husholdningens medlemmer.
- I et internationalt perspektiv bruger danske kvinder mindre og danske mænd mere tid på ulønnet arbejde end OECD-gennemsnittet. Danske mænd og kvinder bruger imidlertid hver især mere tid på ulønnet arbejde end vores nordiske naboer, Sverige, Norge og Finland.

4.1 FORDELING AF OPGAVER I HJEMMET OG FRITIDSAKTIVITETER

I det følgende ser vi på, i hvilken grad mænd og kvinder oplever, at deres arbejde og sociale forpligtigelser og fritidsaktiviteter hænger sammen, samt hvordan fordelingen af arbejdet i hjemmet ser ud. Til dette benyttes data fra European Working Conditions Survey. Data indeholder kun observationer for danskere i 2010. Der er forholdsvis få observationer (ca. 1000) det pågældende år, hvilket betyder, at resultaterne skal tolkes med forsigtighed.

I figur 4.1 ses kvinder og mænds besvarelser for, hvor godt de mener, at deres arbejde og fritid hænger sammen.

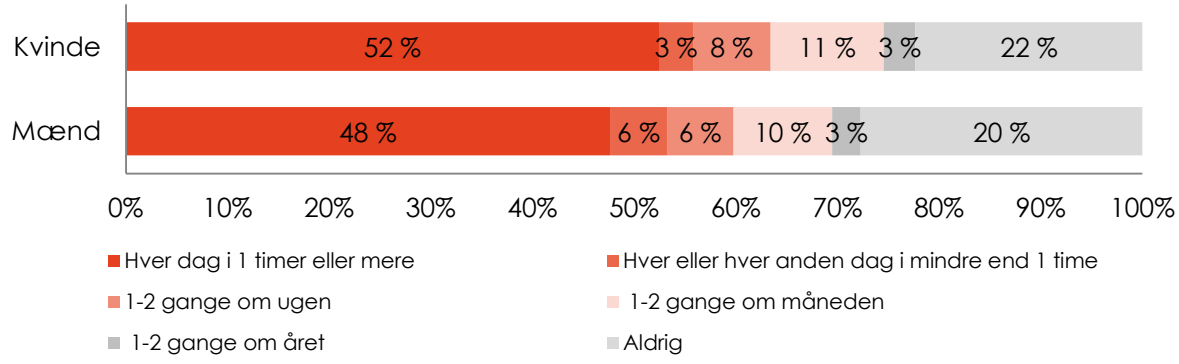
FIGUR 4.1: SAMMENHÆNG MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV



Spørgsmål: Generelt, harmonerer Deres arbejdstider med deres familieliv eller andre sociale forpligtelser ud over arbejdet.
Kvinder – slet ikke: 1 %, Mænd – slet ikke: 1 %. Sampel size: 1067.
Kilde: European Working Conditions Survey.

Det ses, at både mænd og kvinder overvejende føler, at deres arbejde og fritid enten hænger meget godt eller godt sammen. Kvinder svarer lidt oftere end mænd, at det hænger godt eller meget godt sammen. Der er altså ikke en umiddelbar kønsforskel at finde her. Det siger dog ikke meget om, hvordan arbejdet er delt eller hvor meget fritid, man faktisk har. Svarene i figur 4.1 er givet ud fra hvilke forventninger, man har til sammenhængen imellem arbejde og privatliv. Det betyder, at hvis man forventer en dårlig sammenhæng, vil man være mere tilbøjelig til at svare, at man er tilfreds med sammenhængen. Når vi ser på fordelingen af opgaver i hjemmet, ser billedet lidt anderledes ud.

FIGUR 4.2: PASNING AF BØRN ELLER BØRNEBØRN

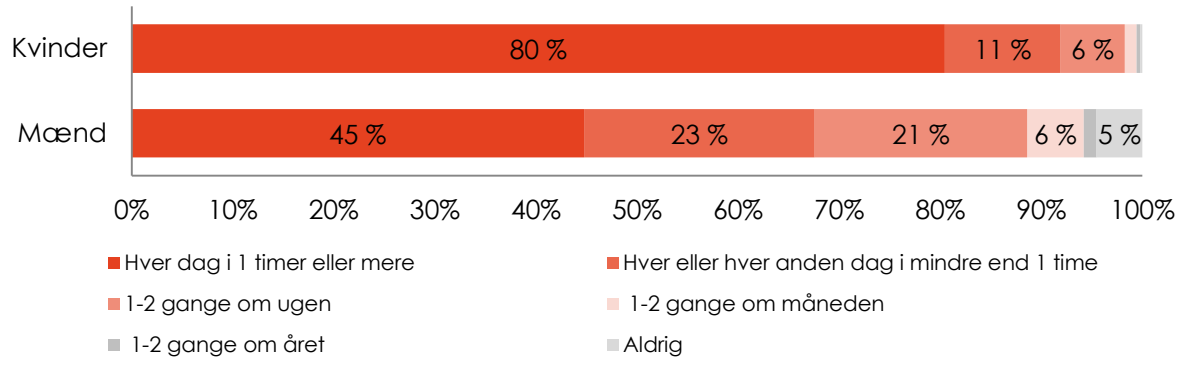


Sampel størrelse: 910. Kilde: European Working Conditions Survey,

I figur 4.2 ses det, at kvinder bruger mere tid på at passe enten børn eller børnebørn end mænd gør. Over halvdelen (52 pct.) af kvinderne i undersøgelsen bruger en timer eller længere hver dag på

pasning af børn. Lige under halvdelen (48 pct.) af mændene i undersøgelsen bruger den tilsvarende tid. Andelen af mænd og kvinder, der slet ikke bruger tid på pasning, ligger på henholdsvis 28 og 22 pct. Forskellen i den tid, der bruges på madlavning og husligt arbejde mellem mænd og kvinders, er endnu mere udpræget.

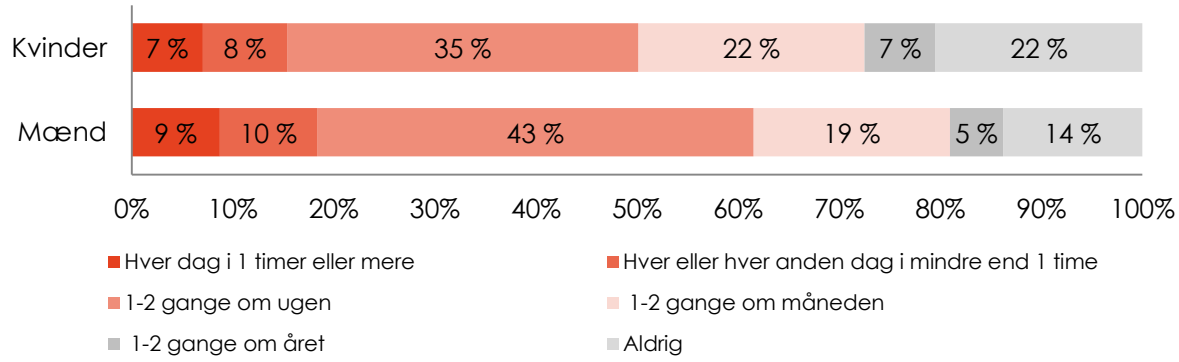
FIGUR 4.3: MADLAVNING OG HUSLIGT ARBEJDE



Kvinder – 1-2 gang om måneden: 1 %, 1-2 gange om året: 0 %, Aldrig 0 %. Mænd – 1-2 gange om året: 1 %.
Sample size: 1069.
Kilde European Working Conditions Survey.

Figur 4.3 viser en klar forskel i, hvor meget tid kvinder og mænd bruger på madlavning og andet husligt arbejde. 80 pct. af kvinderne bruger en time eller mere hver dag, hvorimod det kun er 45 pct. af mændene, der bruger samme tid. Der ses en lidt anden tendens, når vi ser på, hvor ofte mænd og kvinder bruger tid på havearbejde og reparationer.

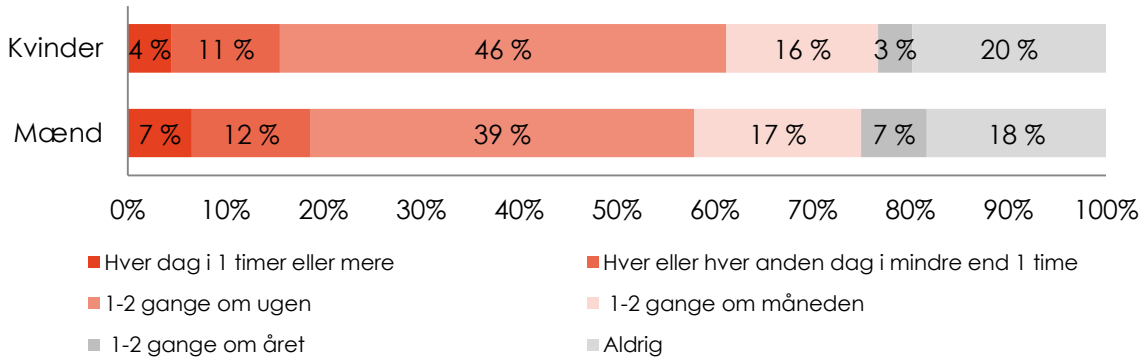
FIGUR 4.4: HAVEARBEJDE OG REPARATIONER



Sampel størrelse: 1064. Kilde: European Working Conditions Survey.

Figur 4.4 viser, at andelen af mænd og kvinder, der laver havearbejde og reparationer en time eller mere hver dag, er henholdsvis 9 og 7 pct. Der er altså en forholdsvis lille forskel her, hvor andelen af mændene dog er størst. Mænd bruger dog relativt mere tid på havearbejde og reparationer end kvinder gør. Andelen af mænd, der mindst laver havearbejde 1-2 gange om ugen, er 62 pct., hvorimod det kun er 50 pct. af kvinderne, der bruger denne mængde tid.

FIGUR 4.5: SPORT, KULTUR ELLER FRITIDSAKTIVITETER UDENFOR HJEMMET



Sampel size: 1066. Kilde: European Working Conditions Survey.

Vi har tidligere set, at kvinder bruger mest tid på husarbejde, madlavning og børnepasning, så man kunne forvente, at de ville have mindre tid til fritidsaktiviteter end mændene. Figur 4.5 viser dog noget andet; kvinder bruger omkring ligeså meget tid på fritidsaktiviteter uden for hjemmet som mændene.

De ovenstående figurer indikerer, at kvinder bruger langt mere tid end mænd på forskellige opgaver i hjemmet. De eneste opgaver, hvor det ser ud til at mænd bruger mere tid, er havearbejde og reparationer, der typisk ikke er noget, der gøres hver dag, men i højere grad 1-2 gange om ugen. Altså tilfalder meget af de daglige opgaver i hjemmet kvinder. Med dette i tankerne kan man forvente, at kvinder ville have sværere ved at få arbejde og privatliv til at hænge sammen, men dette er ikke, hvad der ses i figur 4.1. Den viser netop det modsatte, at kvinder i samme grad som mænd får privatliv og arbejde til at hænge sammen. Desuden indikerer figur 5.1-5.4, at fordelingen af arbejdsopgaverne i hjemmet stadig til en vis grad følger forholdsvist traditionelle kønsroller. Det er overvejende kvinden der står for madlavning, husholdning og børnepasning. Hvorimod manden bruger mindre tid på hjemlige opgaver, og de opgaver, han har, er overvejende reparationer og havearbejde.

Nedenfor ses en opgørelse for, hvor mange minutter henholdsvis mænd og kvinder bruger på ulønnet arbejde om dagen. Det fremgår, at kvinder arbejder ulønnet i flere minutter om dagen end mænd gør. Der er tale om næsten en times forskel kønnene imellem. Dette understreger de indikationer, der er vist ovenfor.

Det ulønnede arbejde er delt op i husholdningsarbejde, indkøb, pasning af husholdningens medlemmer, pasning af personer uden for husholdningen, rejsetid i forbindelse med husholdningsar-

bejde samt frivilligt arbejde. De steder, hvor kvinder bruger mere tid end mænd, er i husholdningsarbejdet, indkøb, pasning af husholdningens medlemmer. Der er altså tale om opgaver som madlavning, rengøring, handle ind samt pasning af børn. Det viser, at der i danske familier stadig er en kønstraditionel arbejdsfordeling. Denne traditionelle arbejdsfordeling kan også være med til at forklare, hvorfor flere kvinder end mænd er på deltid. Hvis hjemmet og børnene stadig hovedsageligt er kvindernes ansvar, vil det også være naturligt, at det er kvinderne, der går ned i tid, hvis familien har svært ved at få det hele til at hænge sammen.

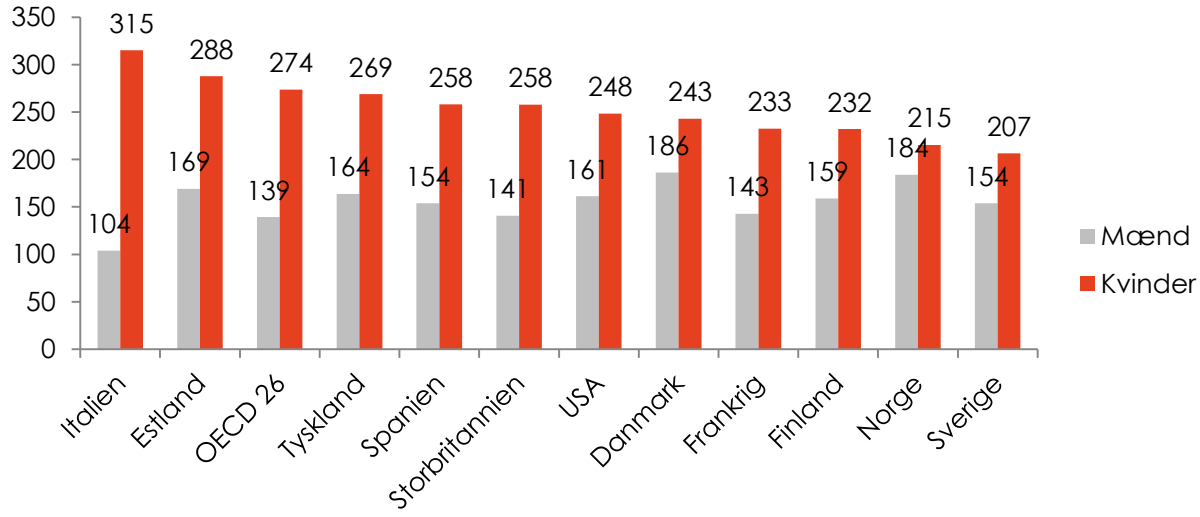
TABEL 4.1 ULØNNET ARBEJDE, ANTAL MIN. OM DAGEN

	Antal min. om dagen	Kvinder	Mænd
Ulønnet arbejde i alt	**216,63**	**242,81**	**186,14**
Heraf:			
Rutine husholdningsarbejde	127,56	145,03	107,20
Indkøb	26,03	29,69	21,78
Pasning husholdningens medlemmer	28,50	35,44	20.43
Omsorg for personer uden for husholdningen	9,84	8,56	11,30
Frivilligt arbejde	2,68	1,67	3,86
Rejsetid i forbindelse med husholdningsopgaver	22,02	22,42	21,56

Kilde: Gender data portal (2014), OECD.

Områder, hvor mænd arbejder mere ulønnet, er frivilligt arbejde og pasning af personer, som ikke er en del af husholdningen.

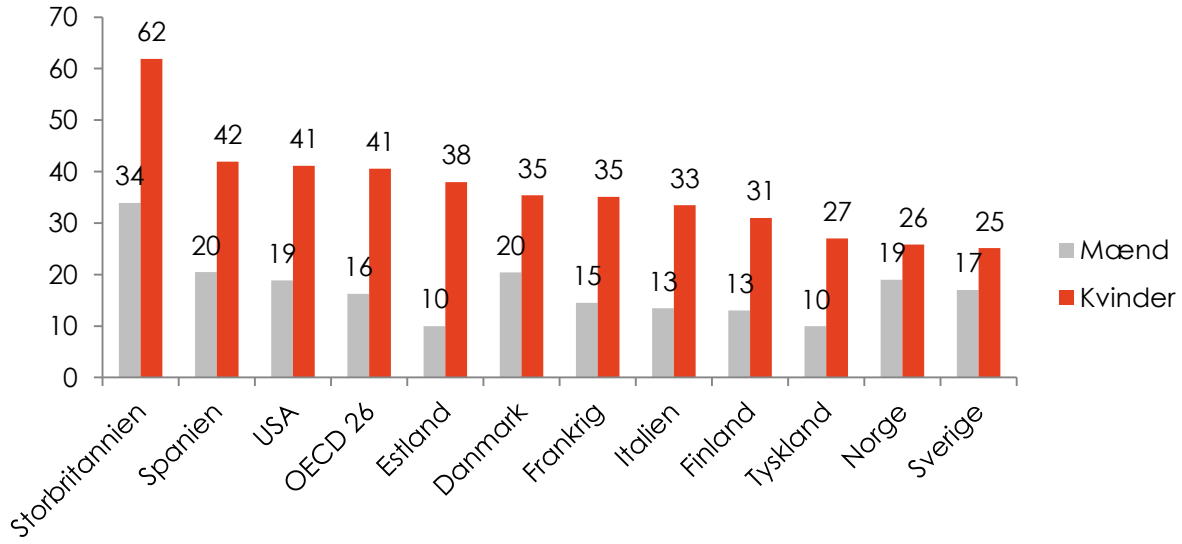
FIGUR 4.6: ULØNNET ARBEJDE



Antal min. om dagen brugt på ulønnet arbejdet. Kilde Gender data portal (2014), OECD.

Ses der på antal minutter brugt på ulønnet arbejde i en international sammenhæng, bemærkes det, at Danmark ligger under OECD gennemsnittet for kvinders tid brugt på ulønnet arbejde, og danske mænd bruger mere tid på ulønnet arbejde. Ses det i forhold til andre skandinaviske lande, bruger både danske mænd og kvinder mere tid på ulønnet arbejde. Danske børnefamilier arbejder altså både meget lønnet og ulønnet jævnfør, at danske børnefamilier har en af Europas højeste arbejdsintensiteter (jf. kapitel 2).

FIGUR 4.7: PASNING AF HUSHOLDNINGENS MEDLEMMER



Antal min. om dagen brugt på pasning af personer i husholdningen. Kilde: Gender data portal (2014), OECD.

I forhold til pasning af personer i husholdningen ses det, at danske kvinder bruger mindre tid end OECD gennemsnittet, og danske mænd bruger mere tid. Danske kvinder bruger væsentligt mere tid på pasning, end norske og svenske kvinder gør. Danske mænd bruger lidt mere tid, men der er kun tale om 3 min. mere om dagen end svenske mænd.

5. BARSEL I NORDEN

I dette kapitel vil vi:

- Se på de allerede eksisterende regler, der er for fædres barsel i de nordiske lande
- Undersøge hvor meget af barslen mænd benytter
- Undersøge hvilke faktorer, der har betydning for, hvorvidt fædre tager barselsorlov

I kapitler kommes det frem til:

- Danmark er det nordiske land, hvor der i lovgivningen er færrest barselsdage reserveret til fædre.
- Danske fædre tager 10 pct. af den samlede barselsperiode, mens islandske fædre, der er de nordiske mænd, som bruger ordningen mest, tager 28,5 pct. af den samlede barselsorlov.
- Der synes at være en sammenhæng mellem fædres brug af barselsorloven og de lovfastsatte rettigheder. Det vil sige, at når der er reserveret et bestemt antal dage til far, så holder han i større omfang barselsorlov.
- Hindringer for, at mænd benytter sig af barslen er:
    - Økonomien - det er dyrest for faren, at gå hjemme, da han ofte tjener mest,
    - Lovgivning - der er i Danmark kun reserveret 14 orlovsdage til faren i forbindelse med barns fødsel,
    - Normer på arbejdsmarkedet – arbejdsgivernes forventninger til mødre og fædre er forskellige. Kvinder skal blot melde at de går på barsel, mens mænd skal bede om lov.
    - Forhold i familien - fædre tager mere barsel, hvis moren har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og en lang uddannelse.
- Nordisk forskning i effekterne af barselsreformerne viser, at mænds brug af barselsorlov reducerer risikoen for skilsmisse i årene efter fødslen, men at effekten er aftaget, når barnet fylder 14.
- Nordisk forskning viser ligeledes, at en reserveret en del af barselsorloven til mænd reducere diskriminationen af kvinder på arbejdsmarkedet.
- Forskningen viser også, at der er positive sundhedseffekter for mænd ved at tage barselsorlov. Der er også indikationer på, at mænds brug af barsel kan reducere antallet af perioder, hvor kvinder er syge i en længere periode.
- Endelig viser forskningen også, at mænds brug af barselsorlov reducerer konflikterne i familierne om fordelingen af husligt pligter med 11 pct.

5.1 NORDISKE BARSELSREGLER

SFI undersøgte i 2013 den nordiske videnskabelige litteratur omkring øremærket barsel til fædre. Her beskriver de blandt andet reglerne for fædres brug af barsel i de nordiske lande. De finder, at reglerne for fædres brug af barsel varierer de nordiske lande imellem, både hvad angår længde, kompensationsgrad og fordeling af barselsdage i mellem forældrene. Dog har man i alle landene reserveret en del af barselsorloven til fædre. Længden varierer dog markant. Tabel 5.1 viser, de forskellige regler i de nordiske lande.

TABEL 5.1: BARSELSREGLER I DE NORDISKE LANDE

Land	Barsels dage reserveret til mor	Barsels dage reserveret til far	Barsels dage til fordeling mellem forældrene	Samlet antal barselsdage	Løn kompensation
Sverige	60	60	360	480	80 % af løn
Island (2016)	150	150	60	360	80 % med loft
Finland	105	63	158	326	Ydelse efter løn og hvor i barselsperioden man er
Norge	189	84	189/252	462/525	100/80 % afhængig af længde
Danmark	126	14	224	364	Afhængig af løn og beskæftigelse

Kilde: SFI, 2013.

I Sverige har forældrene ret til 480 dages betalt orlov. Der er reserveret 60 dages orlov til hver af forældrene, hvilket vil sige, at dage ikke kan overføres mellem forældrene. Det betyder, at hvis de ikke benyttes af den ene forældre, bortfalder de. De resterende 360 dage kan fordeles mellem forældrene, som de ønsker det. Lønkompensationen ved barsel er 80 pct., de første 390 dage, mens man de sidste 90 dage får 180 SEK om dagen. Det er dog muligt gennem hele perioden at øge kompensationen med 50 SEK om dagen ved at dele mere end de 60 reserverede dage mellem forældrene.

I Island har man en 3+3+3 ordning, hvilket betyder, at forældrene samlet har 9 måneders barsel. 3 måneder er reserveret til faren, 3 til moren, og de sidste 3 måneder kan familien fordele, som de ønsker. Ordningen er dog ved at blive udvidet, så den kommer til at fungere som en 5 +5+ 2 ordning, hvor der er reserveret 5 måneder hver til moren og faren, og hvor familien kan fordele de sidste 2 måneder, som de vil. Lønkompensationen ved barsel er 80 pct. af lønnen, dog blev der i 2004 indført et loft over, hvor meget af lønnen, der blev dækket. Dette loft er på grund af finanskrisen blevet sænket to gange ydereligere.

I Finland er 105 dage øremærket til moren, faren har ret til 3 uger lige efter fødslen, og derefter har forældrene 158 dage, de kan fordele i mellem sig. Derudover har faren ret til yderligere 6 ugers barsel, der ikke vil blive taget fra de 158 dage, som familien selv kan fordele. I Finland modtager man en forældreydelse, når man er på barsel. Ydelsen afhænger af ens løn og hvor i barselsperioden, man er.

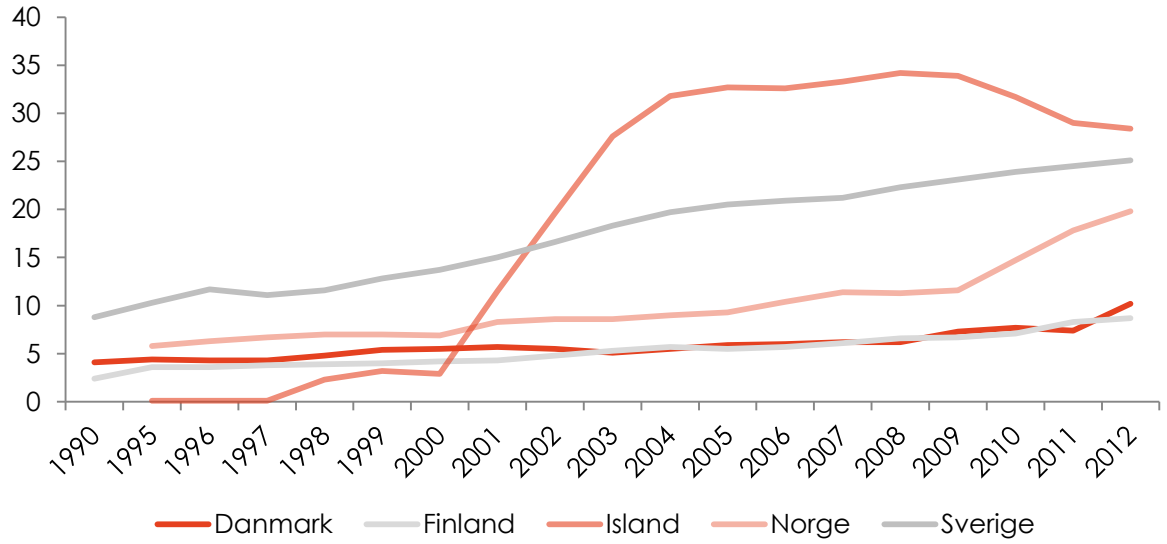
I Norge har forældre ret til 47 eller 57 ugers barsel, alt efter hvilken grad af lønkompensation man ønsker. Moren har ret til tre ugers barsel inden fødslen samt seks ugers barsel efter fødslen. Derudover har man reserveret 12 uger til hver af forældrene, således at familien selv kan fordele de resterende 26 eller 36 uger. De 12 uger, der er reserveret til faren, kan i udgangspunktet ikke overføres til moren, men der kan gøres undtagelser ved sygdom, eller hvis faren ikke er i stand til at passe barnet.

I Danmark har familien ret til 52 ugers barsel. Moren har ret til fire ugers barsel før fødslen samt 14 uger efter fødslen. Faren har ret til to ugers forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen. Derefter har forældrene 32 ugers barsel, de kan fordele mellem sig. Hvis forældrene opfylder beskæftigelseskravene i barselsloven, kan de modtage fuld barselsdagpengesats i alle 52 uger. Når det gælder løn under barsel, er det enten aftalt som et led i overenskomsten eller direkte mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Mødre har dog ifølge funktionærloven ret til halv løn fire uger inden forventet fødsel samt 14 uger efter fødslen. Dette gør sig gældende for funktionærer ansat i både det private og det offentlige. Loven giver ikke fædre nogen ret til løn under barsel.

5.2 MÆNDS BRUG AF BARSEL I NORDEN

Kvinders brug af barselsorlov bliver ofte brugt som en forklaring på, hvorfor der stadig ikke er ligestilling på arbejdsmarkedet. Som vi så i kapitel to sætter lønforskellen mellem mænd og kvinder særligt ind, når kvinden får deres første barn (Kleven et al.; 2015). En del af grunden til, at lønforskellen mellem mænd og kvinder sætter særligt ind på dette tidspunkt, kunne være en ulige fordeling af barselsorloven. Hvis en stor del af kvinderne er væk fra arbejdsmarkedet i en længere periode i forbindelse med barselsorlov, kan de risikere at blive overset frem for deres mandlige kollegaer, når det kommer til forfremmelser og lønstigninger. Derfor kan en mere ligelig fordeling af barslen være en vigtig faktor for at skabe ligestilling på arbejdsmarkedet.

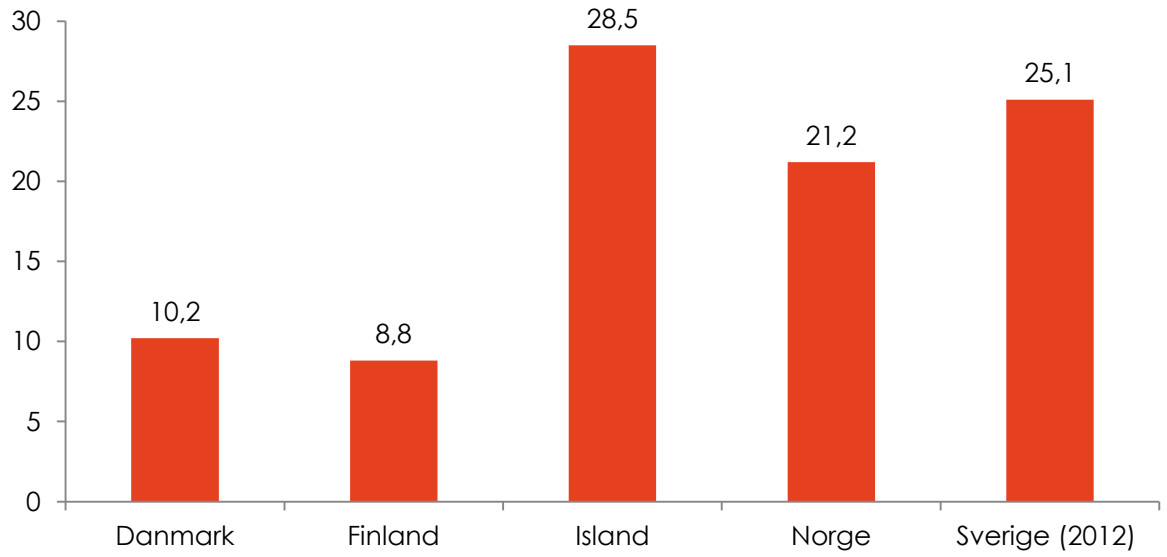
FIGUR 5.1: FÆDRES BRUG AF BARSEL 1990-2012



Note: Andelen af barselsdage brugt af faren i forhold til samlet antal barselsdage brugt af moren og faren. Værdien angivet for Danmark i 2012 er fra 2013.
Kilde: Nordic Statistics.

Figur 5.1 viser udviklingen i den andel af barselsorloven, som fædre tager fra 1990-2012. Vi kan se, at den andel af barselsorloven som fædre tager, er steget i alle de nordiske lande. Den største stigning er sket i Island, hvor man er gået fra at fædre tog 0,1 pct. af barselsorloven i 1990 til, at de i 2008 tog over 34 pct. af barslen. Siden da er den andel, som fædrene tager i Island, faldet. Dette formoder man skyldes en indførelse og en efterfølgende sænkning af et loft over, hvor stor en del af indkomsten, man kunne få refunderet, hvis man tog barsel (SFI, 2010). Den næststørste stigning ses i Sverige. Her er mænds andel af barslen steget med 16,3 procentpoint siden 1990. Den tredjestørste stigning findes i Norge, hvor mænds andel af barslen er steget med 14 procentpoint siden 1995. I Finland er mænds andel af barsel steget med 6,3 procentpoint siden 1990, og i Danmark er andelen steget med 6,1 procentpoint. Vi kan derfor se, at selvom der er sket en stigning i den andel af barslen, fædre tager i alle de nordiske lande, er der stor forskel på, hvor stor stigningen i barslen har været. De store stigninger i Island, Sverige og Norge kan skyldes, at man siden 1990 har reserveret en særlig del af barselsorloven til mænd. Det har man også gjort i Finland, men det har ikke ført til de samme store stigninger, som man har set i Island, Sverige og Norge. Stigningen i Danmark er interessant, idet man i 2002 fjernede 2 ugers reserveret barsel til mænd (SFI, 2010). Det kunne tyde på, at der har været et større ønske i de danske familier om, at faren også skulle have en del af barslen på trods af, at der kun er reserveret en meget lille del af barslen til fædre.

FIGUR 5.2: FÆDRES BRUG AF DEN SAMLEDE BARSEL I 2013



Note: Andelen af barselsdage brugt af faren i forhold til samlet antal barselsdage brugt af moren og faren.
Kilde: Nordic Statistics.

Figur 5.2 viser, hvor stor en andel af barslen fædre tog i 2013. Vi kan se, at islandske fædre tog den største andel efterfulgt af de svenske og norske fædre. De finske fædre tog den mindste andel og de danske fædre tog den næstmindste andel. Finland har reserveret en del dage til far i deres barselslovgivning, men af figur 5.2 kan vi se, at finske fædre tager en mindre del af den samlede barsel end danske fædre. Det kan skyldes flere faktorer. Det kan f.eks. skyldes, at finske fædre ikke har ret til barsel, hvis de er gået fra barnets mor. Det kan også skyldes, at faderens løndækning falder, jo mere han tjener, og da lønforskellen mellem mænd og kvinder i Finland er på omkring 18 pct. ifølge norden.org, ligger der et økonomisk argument i, at det er kvinden, der tager størstedelen af barsel (kela.fi).

5.3 HINDRINGER FOR MÆNDS BARSEL

SFI har i et litteraturstudie undersøgt den nordiske forskning i fædres brug af barsel. I studiet identificerer SFI fire faktorer, der påvirker mænds brug af barsel. De fire faktorer er:

1. Økonomi
2. Orlovslovgivningens udformning
3. Faktorer på arbejdsmarkedet (arbejdskulturen og kønsarbejdsdelingen)
4. Forhandlinger i familien samt familie og barns trivsel. (SFI, 2013: 45)

De økonomiske overvejelser for forældrene handler blandt andet om, at mænd ofte tjener mere end kvinder, og derved vil familien tabe mere økonomisk ved, at faren går på barsel, end når moren gør det. Dette betyder, at mænd oftere vil vælge barslen fra, hvis de ikke får løn under barsel. Ved en

større kompensation eller fuld løn under barslen vil mænd sandsynligvis i højere grad benytte sig af barslen (SFI, 2013: 46-47).

Orlovslovgivningens udformning har ifølge nordiske studier betydning for, hvor meget fædre tager barselsorlov. På trods af at fædre har ret til orloven, opleves det reelt som noget, mænd skal spørge om lov til af deres arbejdsgiver. Kvinder skal derimod blot melde, at de går på barsel. Det er lettere for mænd at få lov til at tage barsel, når den er øremærket til dem (SFI, 2013: 48-50).

"Flere danske studier viser, at loven er normsættende – især på arbejdsmarkedet" (SFI, 2013: 51)

Den lovgivning, der er på barselsområdet, er altså toneangivende for, hvad der opfattes som den rette mængde barsel for fædrene. En anden faktor på arbejdsmarkedet er, at der stadig hersker en forholdsvis traditionel opfattelse af kønsrollerne, når det kommer til børnepasning og forsørgelse. Hvis der i Danmark bliver sat mere barsel af til fædre, vil det altså kunne medføre en anden norm på arbejdsmarkedet og muligvis være med til at sætte en anden forventning hos arbejdsgiverne i forbindelse med mænds ønske om barsel.

Den sidste faktor, SFI finder, er forhandlinger i familien og trivsel. Her spiller kvindens tilknytning til arbejdsmarkedet en stor rolle. Studier har vist, at der er to faktorer vedrørende kvinden, der har betydning for mandens brug af barsel. Den første er længden på hendes uddannelse: Jo længere en uddannelse kvinden har, desto oftere tager manden barsel. Den anden faktor er, hvis hun er fuldtidsansat. Så ses det oftere, at manden har længere barsel. Jo længere uddannelse kvinden har, desto mere har hun investeret i sin karriere og ønsker derfor ofte at vende tilbage til arbejdet tidligere. Desuden ses faren ikke som eneforsørger, når moren har en længere uddannelse. Danske studier har vist, at fædre tager mere del i børnepasning og bruger mere tid sammen med deres børn på trods af den forholdsvise lave brug af barselsorlov. Dette kan altså være et udtryk for, at fædre ønsker mere samvær med deres børn end tidligere. Der ses på den måde en ændring i, hvad opfattelsen af at være en god far er.

5.4: EFFEKTEN AF MÆNDS BRUG AF BARSELSORLOV PÅ LIGESTILLINGEN I FAMILIEN OG PÅ ARBEJDSMARKEDET

I dette afsnit undersøger vi, hvilken betydning mænds brug af barsel har for ligestillingen i hjemmet og på arbejdsmarkedet. Dette undersøges gennem et litteraturstudie af den nordiske forskning i emnet.

5.4.1 Barselsorlov og skilsmisse

Barselsorlov til mænd kan være med til at reducere antallet af skilsmisser. Det er konklusionen i en undersøgelse af Steingrimsdottir og Vardadottir. De undersøger effekterne af 3+3+3 reformen i Island i 2000. Reformen reserverede 3 måneders barsel til hver af forældrene, der ikke kunne overføres til den anden forældre og gav forældrene ydereligere 3 måneder, de kunne dele imellem sig, som de ville. Reformen blev indfaset over tre år hvor den del af barslen, der var reserveret til fædrene blev øget med en måned om året. Steingrimsdottir og Vardadottir undersøger effekterne af refor-

men et år efter, den er trådt i kraft, hvilket vil sige, at der var reserveret en måned af barslen til faren. I undersøgelsen sammenligner de to grupper forældre. Den ene gruppe fik børn lige op til reformen, og den anden fik børn lige efter reformen. Af gruppen, der fik børn lige op til reformen, var 8,2 pct. skilt i 2003. For gruppen, der fik børn efter reformen, var 4,1 pct. blevet skilt. Barselsorlovsreformen medførte altså, at risikoen for skilsmisse to år efter fødslen faldt med omkring 50 pct. De finder, at reformen har haft en afgørende betydning ikke kun for forældrene, som har en mindre risiko for at blive skilt, men også for børnene, da det bliver mere sandsynligt, at de vokser op med to forældre (Steingrimsdottir og Vardadottir, 2014).

5.4.2 Barselsorlov og ligestilling på arbejdsmarkedet

Barselsorlov til mænd skaber en større grad af ligestilling. Det konkluderer Arnarson og Mitra i et studie, hvor de ser på mænd og kvinders brug af barselsorlov, aktivitetsrater, arbejdsløshed, størrelsen på arbejdsstyrken og den gennemsnitlige arbejdstid, løngab, andel deltidsansatte, samt fertilitets rater. At mænd tager større del i pasningen af barnet og tager barselsorlov, skaber bedre muligheder for kvinder på arbejdsmarkedet. Kvinder kan arbejde længere, få bedre betalte jobs, der kræver mere fleksibilitet og færre afbrydelser i arbejdet. Lovgivningen reducerer den mulige diskrimination fra arbejdsgivere, der tænker, at unge kvinder ikke vil være længe i deres arbejde, før de tager barselsorlov (Arnarson og Mitra, 2010).

Cools, Fiva og Kirkebøen inddrager også ligestilling på arbejdsmarkedet i deres undersøgelse af 1992 og 1993 reformerne. Her finder de, at reformerne ikke har haft nogen indflydelse på, hvor meget fædre arbejder og tjener. Reformerne øgede heller ikke kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.4.3 Sundhed og mænds brug af barsel

Effekten af mænds brug af barsel på sundhed har været undersøgt i flere sammenhænge. Bratberg og Naz, samt Ugreninov har undersøgt, hvorvidt barselsreformen i Norge har haft en effekt på, hvor ofte kvinder er syge i mere end 14 eller 16 dage i træk. Månsdotter, Lindholm og Winkvist undersøger sundhedseffekterne af, at mænd fik ret til 3 måneders barsel i 1978 i Sverige.

Bratberg og Naz undersøger, hvilken effekt det har på kvinders lange (+ 16 dage) sygefraværs perioder, at deres mænd tager barselsorlov. De ser på kvinder, der har født i perioden 1996-1999 i Norge og benytter sig af paneldata, der dækker hele befolkningen. De finder i modsætning til Ugreninov (se næste afsnit), at det har en positiv effekt på moderens helbred, at fædre tager barsel. I familier hvor faren tager de 4 far-uger plus en del af den fælles barselperiode, er risikoen for, at kvinden har en periode, hvor hun er syg i mere end 16 dage i træk, 6 pct. mindre end ellers. Forfatterne understreger, at deres resultater tyder på, at der er en sammenhæng, men det er kun en indikation. De slår fast at reduktionen i risikoen for længere sygefraværsperioder, som ses i artiklen også kan skyldes, at fædrene, som tager mere end de 4 far-uger, har en mere positiv attitude til ligestilling og deling af huslige pligter, og det er derfor denne attitude og den mere ligelige fordeling af de huslige pligter, der gør, at kvinden har en mindre risiko. Den mindre risiko kan også skyldes, at de kvinder, som er sammen med mænd, der tager mere barsel end de 4 far-uger, generelt lever sundere og dermed er mindre syge. De finder altså ikke en direkte kausal sammenhæng mellem fædre, der ta-

ger barselsorlov og mødres sygefravær. De finder dog en indikation på en sammenhæng (Bratberg og Naz 2014).

Ugreninov undersøger, om kvinder hvis mænd tager barsel har færre sygedage end kvinder, hvis mænd ikke tager barsel. Urgeninov studerer en norsk barselsreform i 1993, hvor mænd fik ret til 4 ugers barsel, der ikke kunne overføres til kvinden, medmindre det var under særlige omstændigheder. Hun bruger data for kvinder og mænds sygedage samt data for, om mændene tog barsel. Hun finder, at kvinder, hvis mænd tog barsel, havde færre sygedage og mindre risiko for at have længere sygdom (mere end 14 i træk). Resultaterne er dog ikke statistisk signifikante (Ugreninov 2012).

Månsdotter, Lindholm og Winkvist undersøger effekterne af, at mænd fik ret til 3 måneders barsel i 1978 i Sverige. De sammenligner den lille del af mændene (3 pct.), som benyttede sig af retten i perioden 1978-1979, med mænd som ikke gjorde. De finder, at mænd, som tog barsel, havde en 25 pct. lavere dødsrate og færre var på sygeorlov eller indlagt. De forklarer sammenhængen mellem barselsorlov og mændenes sundhedsforbedringer med, at mænd vil begynde at undgå den samme risikobetonede adfærd, som kvinder ofte også undgår, hvis de tager barsel og på den måde bliver mere involveret i barnets liv. Det bliver f.eks. mere besværligt og upraktisk at være fuld, hvis man skal passe et barn. Samtidig bliver man måske mere opmærksom på, at man vil undgå at give dårlige vaner videre til ens børn, og at man derfor mere aktivt forsøger at ændre dem, og derved kunne man f.eks. forestille sig, at mænd vil spise sundere (Månsdotter, Lindholm og Winkvist 2007).

5.4.4 Mænds brug af barsel og ligestilling i hjemmet

Effekten af at mænd tager barselsorlov på ligestillingen i hjemmet, er blevet undersøgt af Kotsadam og Finseraas. De undersøger effekten af en barselsreform i Norge i 1993, og hvordan reformen har påvirket konflikterne om og fordelingen af husligt arbejde i parforhold. De bruger data fra forskellige survey databaser. De undersøger to grupper; et sæt forældre, der fik børn lige inden reformen, og et sæt forældre, der fik børn lige efter reformen. De finder, at konfliktniveauet omkring huslige pligter er 11 pct. lavere i gruppen, der fik børn efter reformen. De finder, at det med reformen bliver 50 pct. mere sandsynligt, at mænd deltager i tøjvask, som ellers er den aktivitet i undersøgelsen, som oftest udføres af kvinder. Reformen medfører dog ingen ændringer i forhold til madlavning- eller rengøringsopgaver.

Cools, Fiva og Kirkebøen undersøger, hvad den norske barselsreform i 1993 betyder for ligestillingen i hjemmet og børnenes karakterer. De sammenligner to grupper; forældre, der fik børn efter reformen trådte i kraft, og forældre, der fik børn i 1991, altså inden reformen trådte i kraft. De anvender registerdata og kan derfor følge, hvordan børnene fra de to forældregrupper klarer sig over tid. De finder, at børn i 1993-årgangen klarer sig 4 pct. bedre end 1991-årgangen, fordi fædrene tog mere barsel. De mener, at den positive effekt af reformen på børnenes faglige evner skyldes, at faren også efter endt barsel vil tage en større del i barnets opdragelse og muligvis f.eks. være mere involveret i lektielæsning. De regner med, at de 4 pct. bedre resultater stammer fra gruppen af forældre, hvor faren har længere uddannelse end moren.

6. OPSAMLING OG PERSPEKTIVERING

I de overstående kapitler har vi refereret, at der er et betydeligt økonomisk potentiale i en større grad af ligestilling på arbejdsmarkedet. Vi har ligeledes vist, at der stadig er forskel på, hvor meget kvinder og mænd tjener indenfor alle uddannelsesretninger, samt at der ikke er nogen økonomisk belønning for kvinder ved at tage en mellemlang uddannelse frem for en kort. Kvinder er i større grad end mænd ufrivilligt på deltid og i midlertidige ansættelser. Vi finder, at kvinder er mere syge end mænd, men at en stor del af den forskel kan forklares ved, at man i de stillinger, kvinder arbejder i, oftere bliver syg. Dette gør sig særligt gældende for ansatte i kommunerne, hvor stillingerne forklarer omkring halvdelen af forskellen i sygefraværet.

Når det gælder ligestilling i hjemmet finder vi, at både kvinder og mænd oplever, at der er en god sammenhæng mellem deres arbejdsliv og privatliv. Kvinder passer oftere børn eller børnebørn end mænd og står oftere for madlavningen, mens mænd oftere står for reparations- og havearbejdet. Vi finder ligeledes, at kvinder næsten bruger en time mere om dagen på ulønnet arbejde end mænd. Det ulønnede arbejde kan bestå i husholdningsarbejde, indkøb, at drage omsorg for andre og frivilligt arbejde. Når lønnet og ulønnet arbejde regnes sammen, ses det, at mænd og kvinder i gennemsnit arbejder lige meget. Derved kan man sige, at mænd og kvinder er lige værdiskabende for samfundet. Mænd skaber blot mere markedsværdi end kvinder. På barselsområdet finder vi, at de danske mænd har færrest barselsdage reserveret til dem i barselslovgivningen indenfor Norden, og at de tager den næstmindste del af barselsorloven i Norden, på omkring 10 pct.

6.1 VEJEN FREMAD – FAMILIEPOLITIK

Det gode spørgsmål er, hvad der kan gøres for at rette op på de uligheder, vi i rapportens kapitler 1-5 har identificeret. Når man udvikler disse tiltag, er det vigtigt at være opmærksom på, at noget af den ulighed, vi ser i hjemmet og på arbejdsmarkedet, ikke kun er et resultat af diskrimination, men også i høj grad et resultat af individuelle valg med baggrund i kultur og normer truffet af tidspressede familier, der forsøger at kombinere et aktivt familieliv med to karrierer.

Det er desuden fra et økonomisk perspektiv vigtigt at gøre noget for ligestillingen. Kvinder uddanner sig i dag længere end mænd men får lavere løn. Dermed bliver ressourcerne ikke udnyttet på bedste vis, når kvinder ikke er på arbejdsmarkedet på lige fod med mænd. I kapitel 1 citerede vi fra Det Økonomiske Råds beregninger, der viste, at en fuld ligestilling på arbejdsmarkedet ville få BNP til at vokse med 11 pct., beskæftigelsen til at stige med 4-5 pct. og holdbarheden af dansk økonomi blev forbedret med omkring 5 pct. af BNP.

Som det ser ud nu, er der en straf for kvinder, når de får børn. Kvinders løn udvikler sig ikke, og muligheden for at blive forfremmet falder. Det kan være et resultat af det, som kaldes statistisk diskrimination. Vi forestiller os to lige kvalificerede ansøgere til en stilling. Den ene er en mand, og den anden er en kvinde. Manden vil i denne situation blive valgt, fordi han er mand, og kvinden vil blive valgt fra, fordi hun er kvinde. Chancen for at kvinder forfremmes er mindre, fordi kvinder statistisk set er væk i flere lange perioder af deres arbejdsliv i forbindelse med barselsorlov. Fraværet i forbin-

delse med barsel kan sætte deres karriere på pause. Det bør bemærkes, at denne form for diskrimination nok ofte sker ubevist og ikke som et resultat af bevidst diskrimination..

Derfor må de tiltag, der foreslås forsøge at flytte de normer og kulturer, der gør, at vi træffer valg, der skaber et kønsopdelt arbejdsmarked og en ulige fordeling af det ulønnede arbejde. Der skal skubbes til de forestillinger, danskerne har om køn. Ifølge økonomiprofessor Nina Smith er danskerne utrolig konservative i deres opfattelse af køn. Hun påpeger, at det bedste redskab, der findes til at skubbe til dette, er barselsordningen. Der er da også forskning, der viser, at en mere lige barsel vil forbedre ligestillingen i et land. Dette kan gøres ved, at fædre får reserveret flere dage til barsel, end de har nu.

Der nævnes i kapitel 5 flere positive effekter ved at ændre lovgivningen, således at vi får en mere lige barselsordning. Disse effekter er blandt andet positive sundhedseffekter for både mænd og kvinder, færre konflikter om huslige pligter, færre skilsmisser i årene efter fødslen samt mindre diskriminations mod kvinder på arbejdsmarkedet.

En anden vigtig effekt af at reservere en del af barslen til begge forældre vil være, at det vil forbedre mænds muligheder for forældreskab. Når de er på barsel, vil fædre igennem en længere periode fungere som den primære omsorgsperson for barnet. Det vil styrke barnets bånd til faren og dermed give far bedre mulighed for at yde omsorg for barnet også på længere sigt. Det vil også være med til at skubbe til de traditionelle kønsroller i familien og i samfundet generelt og derved udvide både mænd og kvinders mulighed for at vælge den livsform, de ønsker.

Et andet muligt tiltag, der kan tages for at øge ligestillingen på arbejdsmarkedet, er at investere i bedre og mere fleksible daginstitutioner. Et løft af kvaliteten vil forbedre personalets muligheder for at yde den omsorg, børnene har behov for og måske mindske nogle forælders bekymringer for, at deres børn skal passes af andre og dermed få nogle (oftest kvinder) til at vælge deltid fra. En forlængelse af åbningstiderne vil give familier, hvor den ene forældre arbejder fuldtid og den anden (oftest kvinden) arbejder på deltid, mulighed for at arbejde fuldtid begge to samtidig med, at de kan nå at hente børn inden for institutionernes åbningstid.

Et tredje tiltag, der kan skabe mere ligestilling på arbejdsmarkedet, kan være at sikre, at det i samme grad kan betale sig for kvinder at uddanne sig som mænd. I kapitel 2 ses det, at det ikke kan betale sig for kvinder at tage en mellemlang videregående uddannelse fremfor en kort, idet der ikke er en væsentlig lønforskel mellem kvinder med en kort videregående uddannelse og kvinder med en mellemlang videregående uddannelse. Det ses endvidere, at kvinder indenfor alle uddannelser tjener mindre end deres mandlige kollegaer. Det betyder, at kvinder i mindre grad end mænd har et økonomisk incitament til at være på arbejdsmarkedet. Det dårligere incitament ville forsvinde, hvis man i højere grad aflønnede mænd og kvinder i forhold til arbejdets værdi frem for køn.

I kapitel 2 ses det, at danske børnefamilier arbejder tredjemest i EU. Det vil sige, at de danske børnefamilier løber stærkt, for at få tingene til at hænge sammen.

Der er altså behov for en ny familiepolitik, hvor vi som samfund insisterer på at indrette de familiepolitikker vi har, så de bliver brugt af begge forældre, samtidig med at vi giver familierne mulighed for at organisere deres liv sådan, at der er mere fritid.

A. BILAG

A.1 INTERVIEW MED NINA SMITH

Det følgende er en transskribering af et interview foretaget af Cevea med økonomiprofessor Nina Smith med udgangspunkt i DØR's holdbarhedsberegninger af de offentlige finanser vedrørende ligestilling fra deres rapport 2010.

Spørgsmål: Du mener ikke, at vi har en effektiv fordeling mellem husarbejde og lønarbejder, da kvinder står for det meste husarbejde og den mindste del af lønarbejdet samtidig med, at kvinder er bedre uddannede end mænd. Hvorfor tror du, at vi ikke handler mere økonomisk rationelt således, at det ikke er den person med den længste uddannelse, der arbejder mest?

Svar: Der er fordi, Danmark er et meget kønstraditionelt land, selvom vi nok har et andet selvbillede af det. Vi mener, at vi ligger foran i ligestillingen på rigtig mange parametre. Det gør vi også politisk, men ser vi ind på alt vedrørende arbejdsmarkedet, så klarer Danmark sig faktisk temmeligt dårligt. Vi har meget kønsstereotype holdninger til kvinder på arbejdsmarkedet. I en EU-barometerundersøgelse for alle 27 EU-lande er der spurgt til kønsstereotyper og holdninger til mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Her kommer Danmark ud blandt alle EU-lande med de mest kønsstereotype holdninger på nogle områder, f.eks. omkring kvinder og ledelse. Det samme billede findes i World Economic Forum ligestillingsrangering i forhold til arbejdsmarkedet og ligestilling. Her kommer Danmark ud på en 80. plads. Det er ellers ikke sådan noget, man går rundt og tror, fordi vi mener, at vi er så ligestillede. Fakta siger bare noget andet. Det er tankevækkende, at Danmark var helt i front i 70erne, men i 2015 er vi virkelig sakket bagud i forholdt til mange andre lande, der har overhalet os. Jeg har ikke de præcise svar på hvorfor. En af de ting vi og andre forskere i andre lande arbejder med er, at vi i Danmark lavede en meget familievenlig velfærdsstat, hvor kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet i stort tal. Danmark og Finland var de to lande, hvor kvinderne først kom ud på arbejdsmarkedet og havde fuldtidsjob. Velfærdstaten var med til at hjælpe kvinderne derud, ved at bygge daginstitutioner, ældreomsorg og meget andet. Men de meget familievenlige ordninger er ofte meget kønsskæve i den forstand, at kvinderne bruger dem langt, langt mere end mændene gør. I de andre nordiske lande har man også bygget velfærdsstater. Men der har man været meget mere bevidst om, at man skulle indrette ordningerne sådan, at mænd og kvinder deltes om dem. Det har vi ikke gjort i Danmark. Det gælder især Sverige, Norge og Island, hvor man har haft en meget stærk politisk vilje til, at der skulle være ligestilling.

Danmark har tilsyneladende en mere liberal tilgang på dette område: Familien skal selv bestemme. Sådan er det i hvert fald blevet i Danmark. Resultatet er en meget stor velfærdsstat med meget familievenlige ordninger, som samtidig er indrettet, så det bedst kan betale sig, at det er mor, der bruger dem. Det kan være med til at underbygge og cementere en kønsarbejdsdeling i familien, hvor mor går på barselsorlov, typisk et helt år. Det er mor, der tager barns første sygedag, fordi at det bedst kan betale sig for familien. Så ender velfærdsstaten så at sige med at komme til at understøtte en meget kønstraditionel arbejdsdeling. I virkeligheden er det interessante, når man ser disse undersøgelser fra EU om stereotyper og den slags, at det faktisk er de unge mennesker, som har de mest

kønsstereotype synspunkter, hvorimod den ældre generation, også den ældre generation af ledere, har mere egalitære synpunkter med hensyn til mænd og kvinder. De unge generationer er gået tilbage og blevet mere kønsstereotype. Det er i hvert fald vores hypotese, at velfærdsstaten i virkeligheden har været med til at understøtte denne udvikling, selvfølgelig utilsigtet.

Spørgsmål: Hvorfor tror du, at de unge er blevet mere stereotype end de ældre?

Svar: De har jo set unge kvinder og mødre, som har været på barsel og er begyndt at passe børnene derhjemme. Hvis du går 30-40 år tilbage, så var de kvinder, der var veluddannede langt mere ude på arbejdsmarkedet og meget mere lige med mændene. I dag går det jo sådan set tilbage for flertallet af kvinderne. Flertallet af børn ser jo mor som er på barsel størstedelen af tiden. Vi har hele denne her mødrebevægelse og et enormt fokus på forældreskabet, reelt mest 'moderskabet'. Det er jo helt anderledes end det var for 30 år siden. I virkeligheden er det måske med til at fastholde kvinderne i den her position. Hvis man går til Sydeuropa, hvor man jo ikke har de her familievenlige ordninger, der lader kvinderne være med at få børn. I Danmark får vi stadig relativt mange børn. I Sydeuropa er der ligeså mange kvinder, der når til tops og bryder glasloftet, som i de familievenlige nordiske lande. De kan faktisk godt gøre det, de har bare ingen børn. Det betyder også, at man måske får nogle rollemodeller af, at det ikke er køn i sig selv, der gør at man ikke kan komme til tops. Sådan var det også for 30-40 siden i Danmark, der var arbejdsmarkedet noget hårdere uden de fleste af de velfærdsordninger, vi kender i dag. Jeg er en varm tilhænger af mange af ideerne i velfærdsstaten, så det er slet ikke det, men den store fejl i det projekt, man gik i gang med den gang, var jo, at man ikke tænkte på, at disse ordninger skulle indrettes, så de var kønsneutrale eller rettere sagt, der var ikke et flertal til at gennemføre dem, så de blev kønsneutrale. På den måde endte det med, at velfærdsstaten kom til at have de her utilsigtede uheldige effekter.

Spørgsmål: I forlængelse af det, kan man se at forskellen på hvordan mænd og kvinder agerer på arbejdsmarkedet opstår omkring fødslen af det første barn, hvor at mænds løn, erhvervsfrekvens og arbejdstid ikke rigtig bliver påvirket af det, mens kvinders løn, arbejdstid og erhvervsfrekvens falder efter fødslen af det første barn. Går vi som samfund glip af en økonomisk gevinst ved, at det er kvinders karriere, der bliver nedprioriteret fremfor mænds?

Svar: Det kan man se af Vismandsrapporten (forår 2010 red.). Det regnestykke, at hvis kvinder havde samme erhvervsfrekvens, viser jo, at der sådan set også er både vækst- og holdbarhedsperspektiver, hvis det var sådan, at det var større ligestilling. Man skal selvfølgelig også være opmærksom på, at hvis mænd og kvinder deles mere om tingene, børnene skal jo passes, så skal far nok have en lidt fladere karriere. Her er min økonomiske tilgang at sige, at det her ikke er et nul-sums spil. I den situation, hvor vi alle har meget lange uddannelser, og det har de fleste af os i dag, og kvinder har længere uddannelser end mænd, så ved vi fra masser anden forskning, at det er meget dårligt for ens human kapital og indtjeningsmulighed, hvis man er for lang tid væk fra sit job, og der vil det betyde meget for både mænd og kvinders samlede indtjeningsmuligheder, hvis de deltes noget mere. Således at begge parter var korte perioder væk og deltes noget mere fleksibelt omkring f.eks. børnepasning, barselsorlov og omsorgsdage. Så kunne begge parter meget bedre bruge deres humane kapital og uddannelse, som samfundet har investeret i dem. Det er en ret dårlig økonomisk løsning,

at det groft sagt er det ene køn, der ender med at bruge deres uddannelse 100 pct. eller 110 pct. mens det andet køn, dem med den længste uddannelse, ender med at have nogle ret flade karriereveje. Det er en dårlig økonomisk allokering af ressourcer.

Spørgsmål: Hvilke muligheder ser du for, at vi kan rette op på den her skæve balance, at kvinderne udføre det meste af husarbejdet og mændene udføre det meste af lønarbejdet?

Svar: Når man diskuterer det her, ender det næsten altid i en religionskrig. Jeg vurderer, ud fra al den forskning, jeg har arbejdet med i årenes løb, at kønsstereotyper, normer og holdninger er en ekstrem vigtig forklaringsfaktor. Det er jo ikke en faktor, du kan lovgive omkring. Der hvor man politisk har et instrument, er i barselsorlovens indretning. Det er et politisk instrument, det er jo strengt taget også et politisk valg, at vi vil bruge skattemidler til, at den ene kan gå hjemme. Det vil sige, at det også er et politisk ansvar, at hvis man ønsker ligestilling, at sørge for at bruge det instrument, så det kommer til at virke kønsneutralt. Der er det efter min mening noget vrøvl, når man siger, at man ikke vil blande sig i familiernes vilkår, for det har man jo allerede gjort ved, at man betaler kvinderne for at blive hjemme og lave nogle ordninger, som i den lille familie betyder, at det er mest favorabelt at lade mor blive derhjemme, fordi hun tjener mindre end far. Der er faktisk en parallel i historien. Man havde præcis den samme diskussion i slutningen af 60'erne, dengang man gerne ville have kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Dengang slog man folks indkomst sammen, når man beskattede dem, så var det sådan i praksis at det der dengang svarede til topskatten, ramte kvinderne, fordi de blev betragtet som den marginale arbejdskraft. I slutningen af 60'erne ønskede man politisk at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet, og man indførte individuel beskatning. De borgelige brokkede sig med argumenter om, at nu blander skattevæsnet sig i, hvordan familierne indretter sig. Det er præcis en parallel diskussion nu, hvis vi deler barselsorloven og siger, at vi giver noget til faren og noget til moren. I løbet af 70'erne kommer Børnekommissionens rapport om bl.a. længere barselsorlov, og her anbefaler man klart, at en udvidelse af barselsorloven skal deles mellem far og mor med begrundelsen at en forlængelse eller vil have negative ligestillingsmæssige konsekvenser. Man kan godt få det indtryk, at Danmark er gået baglæns i hele den politiske ligestillingsdiskussion.

Spørgsmål: Det økonomiske råd finder i deres forårsrapport fra 2010, at hvis kvinder agerede som mænd på arbejdsmarkedet, ville BNP vokse med 11 pct. Hvad er det, der giver den store gevinst?

Svar: Det er simpelthen bare, at der kommer flere ud på arbejdsmarkedet, som selvfølelig bidrager med lønindkomst, der bidrager til væksten. Det er et meget, meget simpel regnestykke fordi, det er klart, at hvis der er noget mindre fritid, og man i stedet bruger tiden på arbejdsmarkedet, så vokser BNP jo, hvis der ellers er jobs til folk. Det forudsætter beregningerne jo, der er på længere sigt. Hvad der selvfølelig også vil være på længere sigt. Så det er bare det simple regnestykke.

Spørgsmål: Der står også i rapporten, at det er lidt urealistisk at nå op på 100 pct.

Svar: Det er jo lige præcis, at hvis både far og mor er ude på arbejdsmarkedet, har de samme karriereforløb, vil mit gæt også være, at så må far gå ned i tid i de familier, hvor det i dag alene er far, der driver karrieren.

Spørgsmål: Hvor meget tror du af den her gevinst, det vil være realistisk at opnå?

Svar: Det kan jeg ikke vide præcis, min vurdering er, at det i hvert fald ikke er nul-sums spil. Sådan at hvis mor går mere ud, så går far den samme mængde ned. Forstiller man sig to karriere, hvor man deles noget mere om tingene, så er jeg ganske sikker på at 2+2 i praksis bliver 5 fordi, det betyder uendelig meget for mødrenes karrierer og arbejdsliv ikke at være væk fra arbejdsmarkedet i hele år efter hver fødsel. Det ved vi fra forskningen. Børnestraffen, "child penalty" på engelsk, for at gå væk fra arbejdet et helt år er ganske stor. Hvor det at tage meget kortere barselsorlov og så dele den med far ville have en betydelig mindre negativ effekt for kvinderne. Far ville nok få en lidt fladere karriere, men til sammen er der slet ikke nogen tvivl om, at det vil have en meget positiv effekt på BNP. Jeg har ikke regnet på det på det præcise tal og det kan man jo selvfølgelig heller ikke komme med et præcist bud på.

Spørgsmål: Lige meget hvor vi kigger hen, er der konsistent en lønforskel mellem mænd og kvinder. Vi kan se, at det ikke bare er et spørgsmål om, at nogle er ledere, og nogle ikke er ledere, og at mænd arbejder i nogle brancher, og kvinder i nogle andre brancher. I alle brancher er der bare en konsistent forskel. Kvinder får aldrig mere i løn end mænd.

Svar: Det er simpelthen skrevet 1000 papirer tilbage i historien om dette emne. Lønkommissionen arbejdede jo også med de her ting. Det danske arbejdsmarked er et af verdens mest kønssegmenterede arbejdsmarkeder. Det er en ting. Kvinderne arbejder nogle andre steder, end mænd typisk gør og de steder, hvor kvinderne arbejder, er der tilfældigvis ikke så høj en løn. Noget af det er fordi, der er forskel på den offentlige og private sektor. I den offentlige sektor har man gennem årtier prioriteret at have gode barselsordninger. Det betyder så, at lønstigningerne ikke har været så store ved hvert eneste overenskomstforlig fordi, man har fået nogle af tingene i form af bedre barselsorlov. Det er så også det, der gør, at kvinder søger over i den offentlige sektor, fordi der kan de nemmere forene at have børn og være på barsel. Far søger faktisk ofte over i den private sektor, når de får børn, fordi her er karrieremulighederne ofte bedre. Ser man på den offentlige sektor og kigger inden for samme branche i kommuner eller regioner, så er lønforskellen betydeligt mindre mellem kvinder og mænd. Du har stadigvæk, at det er mænd, der oftest bliver forfremmet til topledерstillingerne. Også her er der mange forklaringer. Der er uden tvivl en slags diskrimination, men jeg tror i virkeligheden, at den er meget underbevist og gemmer sig i de kønsstereotyper og ubevidste normer, vi alle bærer rundt på. Når vi f.eks. står og skal vælge mellem at ansætte eller forfremme to personer, en ung mand eller en ung kvinde, så kommer man måske ubevidst til at tænke, at den unge mand nok er den, der vil udfylde pladsen bedst. Han er jo næppe væk måske to-tre ganget i et helt år, mens der er stor sandsynlighed for at den unge kvinde vil være det. Det vil sige, at man kommer implicit til at bruge køn som et statistisk kriterium. De har jo ret arbejdsgiverne, hvis de tænker på den måde, fordi kvinderne bekræfter selv den adfærd i praksis. Det kalder vi statistisk diskrimination og jeg tror, at det er en meget, meget væsentlig forklaring. Hvis du går til Island eller Sverige eller nogle af de andre lande, så vil du ikke have nær så let ved at bruge køn som en måde at sondre på, hvis du gerne vil være fri for, at de går meget hjemme på barsel, fordi her tager mændene en meget større andel. Det er en væsentlig mekanisme. Jeg tror ikke, at den gode gammeldags diskrimination, hvor mænd og kvinder gør nøjagtig det samme, ved siden af hinanden, i samme jobfunktioner, den

eksisterer stort set ikke længere. Det ville være dumt af arbejdsgiveren, fordi så kommer der jo en ligelønssag. Det er slet ikke den type af diskrimination, der er interessant længere.

Spørgsmål: De økonomiske beregninger fra Det Økonomiske Råd i 2010, nogle af dem handler jo også om, at man kan erstatte nogle af de ting, kvinder får af velfærdsydelser, fordi de ikke har særligt høje lønninger. Hvor meget tror du, det vil udgøre, hvis mænd og kvinder fik lige løn? Altså hvis der ikke var nogen lønforskel mellem hvad mænd og kvinder tjente?

Svar: Sådan kan du ikke stille det op. Jeg tror i det store hele, at kvinder og mænd får lige løn, hvis de laver nøjagtigt det samme. Det handler om lige løn for arbejde af samme værdi, og det er virkelig svært. Hvad er værdien hvis du er pædagogmedhjælper og passer børn i en daginstitution til forskel fra, at du er politibetjent eller noget andet typisk mandeerhverv? Hvad er værdien af dit arbejde? Det kan man ikke sige objektivt. Det er det, der er problemet. Tit har man sagt, at det er hårdere arbejde, som mændene udfører. Det vil jeg nu godt sætte spørgsmålstegn ved, fordi det er da f.eks. ret hårdt at være pædagogmedhjælper eller SoSu-assistent. Der har vi store problemer i Danmark, fordi mænd og kvinder arbejder så forskellige steder. Hvis det var sådan, at vi typisk var meget mere i de samme jobs, så ville vi have mindre overordnet ulige løn. Derfor er vi tilbage igen ved, at hvis man kunne få mænd og kvinder til at træffe deres uddannelsesvalg, så arbejdsmarkedet blev mindre segregeret, ville det uden tvivl have positive effekter på ligestillingen. Der ville måske også være den vigtige sideeffekt, at hvis vi kunne få mange flere mænd ind i daginstitutionerne og folkeskolerne ville børnene måske tænke på en måde, så de tænkte mindre kønsstereotypt. Og drengene i øvrigt trives bedre!

Spørgsmål: Hvilke andre tiltag kunne være mulige, hvis man skulle tættere på at få nogle af de gevinster regnestykket viser, at der kan være, hvis mænd og kvinder begynder at agerer mere ens på arbejdsmarkedet?

Svar: Jeg tror ikke, at der er nogle nemme løsninger. Den eneste 'lette' løsning, jeg kender, er at gøre noget ved barselsorloven. Det kunne man jo gøre, det gør man rundt omkring i Europa, det er ikke bare i Sverige eller Island, selv Tyskland har jo fædre-dage til far. Danmark er nærmest et uland på det her område. Det viser jeres rapport jo også. Blandt de svære instrumenter, kan man jo overveje, om man kan få flere mænd ind i de typiske kvindeerhverv og flere kvinder ind i typiske mandeerhverv. Det er bare frygteligt svært. Vi har forsøgt det gang efter gang de sidste tre-fire årtier. Det lykkes aldrig, fordi der er rigtigt svært, at påvirke os til at gøre noget, vi ikke rigtig har lyst til. Det er jeg ret skeptisk over for. Vi kan også prøve hele tiden at påvirke beslutningsprocesser i forhold til, hvordan man forfremmer f.eks. i den offentlige sektor. Man kan forlange, man skal indstille både mænd og kvinder til ledende poster i råd og nævn. Men ellers er det svært med lovgivning. Det ligger helt nede i normer, identitet og kønsstereotyper, som vi har med os i baggaden fra barndommen. I gamle dage kunne man lovgive med stor effekt om ligeløn. Dengang betød det noget. Indtil 1972 fik mænd og kvinder simpelthen forskellig løn, når de lavede nøjagtig det samme arbejde, fordi man havde forskellige satser i overenskomsterne. I dag er antallet af ligelønssager lille, og derfor vil arbejdsgivere selvfølgelig også sige, at de ikke laver løndiskrimination, og det kan de sådanset have meget ret i. Rent juridisk kommer man ikke ret meget længere med ligelønslovgivning. Det er vores

egne valg, vores normer og holdninger, som er den afgørende ting. Der er problemet, her har du ikke et politisk instrument til at regulere på det.

Spørgsmål: Hvis man alligevel skulle gøre noget politisk, hvad ville...

Svar: Så må jeg desværre gentage, at jeg reelt kun tror, man kan gøre noget via barselsorloven. Det er det eneste. Nogen vil sige kvoter til bestyrelser. Det er jeg bare selv ret skeptisk overfor, det gavner kun noget oppe i toppen for en lille gruppe relativt privilegerede kvinder. Kvinder i bestyrelsen er ikke særligt synlige for resten af virksomheden og fungerer ikke i særlig grad som rollemodellerfor resten af arbejdsmarkedet. Jeg synes, det er symbolpolitik, som jeg ikke tror på. Det er alt for småt. Faktisk er den danske lovgivning på det her område, hvor man har taget de 1100 største virksomheder med i den private sektor, og sagt at man skal prøve at diskutere ligestilling på ledelsesgangen. Det er sådan set relativt fornuftigt at prøve at brede det noget mere ud, end man har i Norge og Island. I Norge har det også vist sig, at det ikke rigtig har bredt sig ud til at give flere kvinder i direktørstillinger eller ledende stillinger.

Spørgsmål: Du talte tidligere om, at det rimeligt tidligt i ens karriere blev afgjort, om man kom på en karrierevej, der kunne lede en til en toppost. Tænker du, at der vil være et politisk instrument, man kan tage i brug der, for at sikre, at der kom flere kvinder ind på den karriere vej?

Svar: Jeg ved det ikke, hvis du har en god ide, så vil jeg gerne høre om den.

Spørgsmål: Jeg har heller ikke nogen lige ved hånden.

Svar: Selvfølgelig kan man gøre noget i den offentlige sektor. Den kan man jo bedre styre. Men det er altså rigtigt svært at gå ind og blande sig, når de sidder i ansættelseslokalerne til lederstillinger. Altså sådan fungerer det jo ikke. Det er svært at komme ind og kønskvotere det. Man gør noget nogle enkelte steder f.eks. på Københavns Universitet, har man jo gjort rigtig meget for at få flere kvindelige professorer frem. Det giver selvfølelige rollemodeller, og det har også en begrænset effekt, men ellers kender jeg ikke nogle instrumenter.

Spørgsmål: Hvis vi siger, at vi er meget kønsstereotype i Danmark, og der er meget af det, der er kultur, og der er meget af det, der er normer, får vi så en bedre verden ved at søge mere ligestilling? Eller kan man sige, at nu er det sådan, som det er, og det er alle sådan set tilfredse med på nær lige dem, der beskæftiger sig med ligestilling, og synes det er meget vigtigt?

Svar: Der vil jeg gerne tage økonombrillerne på. Ligestillingsbrillerne har ikke meget betydning i Danmark, fordi det politisk heller ikke er særlig højt prioriteret – udover i skåltalerne! Så kan man i hvert fald bruge et økonomisk argument. Det økonomiske argument er, at det er en rigtig dårlig anvendelse af skatteydernes midler, når det er sådan, at vi uddanner kvinderne meget mere end mændene, men derefter ender mændene med at bruge deres uddannelseskvalifikationer på arbejdsmarkedet i langt højere grad end kvinderne. Det synes jeg da som skatteborgere, er et rimeligt stort problem. Vi har jo et gratis uddannelsessystem, vi har verdens højeste SU, vi har en meget, meget stor andel af befolkningen, der går på universitet, det er enormt dyrt, den uddannelsesmæs-

sige investering vi foretager her landet i kvinderne. Ud fra økonomiske argumenter, og det var også det, vismændenes analyse viste. Det lyder måske provokerende, fordi der jo er den holdning i samfundet, ikke mindst i middelklassen, at uddannelse bare er et privat gode, og man har ikke nogen forpligtigelse til, hvis man har fået en gratis uddannelse af det offentlige, så også reelt at melde sig på arbejdsmarkedet og betale tilbage ved at arbejde og betale sin skat. Men der er jo sådan i en velfærdsstat som den danske, at vi har nogle implicitte kontrakter med hinanden. Vi har en implicit kontrakt mellem generationerne om, at hvis man ellers betaler sin skat og arbejder, så kan man også som pensionist forvente, at der en folkepension og andre ydelser til en via skattesystemet, som gør, at skatteydergenerationen betaler til de gamle. Det er sådanne implicitte kontrakter, vi har bygget op i velfærdsstaten. På samme måde har vi jo også en implicit kontrakt med hinanden om, at hvis man får en gratis uddannelse og SU, så har man også en implicit forpligtigelse til at bruge sin uddannelse og være på arbejdsmarkedet, ikke at gå hjemme eller være deltidsarbejdende hele livet, hvis man ellers kan arbejde Det er jo ikke et populært standpunkt i visse kredse. Ofte høres i medierne modargumentet: Jamen vi skal tage os rigtig meget af vores børn, og vi skal til gymnastik, svømning, kirkesang eller 1000 andre forpligtelser. Måske er vi som forældre også ved at blive lidt forkælede, fordi velfærdsstaten gav os så mange muligheder. Så forkælede, at mange af os af og til glemmer, at der er nogen der skal finansiere den, dvs. arbejde og betale deres skat.

Spørgsmål: Interesserer ligestilling folk?

Svar: Nej.

Spørgsmål: Nej?

Svar: Nej. Det er jo det, der er det utrolige. Det interesserer ikke i ret høj grad de unge mennesker. Det er sådan set derfor, jeg ikke er specielt optimistisk. Det interesserer mere min generation. Jeg er lige blevet 60 år. Jeg tror næsten, at mange af os var mere ligestillede i vores familier, end jeg oplever, at mange unge familier i dag er i praksis.

A.2 UDDANNELSES NOMENKLATUR

Nedenfor vises eksempler på, hvilke uddannelser, der ligger i de forskellige kategorier. For en fuld oversigt henvises der til Danmarks Statistiks hjemmeside: http://www.danmarksstatistik.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/Forspalter/forspalte-1-for-fuldfoerte-uddannelser

Figur A.1 viser eksempler på, hvilke erhvervsuddannelser, der ligger indenfor de forskellige faglige retninger. Figur A.2 viser eksempler på, hvilke mellemlange videregående uddannelser, der er indenfor de faglige retninger.

FIGUR A.1: ERHVERVSUDDANNELSER

Faglig retning	Uddannelse
Pædagogisk	Kørerlærer Handelsfaglærer Pædagogisk assistent
Handel og kontor	Merkantile fag Iværksætteruddannelse Forvaltningsfagligt grundkursus Detailhandel Engroshandel Kontoruddannelser Læge-, advokat- og sundhedsservicesekretær Told uddannelser: bl.a. toldbetjent, toldfuldmægtig Assurandøruddannelse Realkredit Finansassistent Eventkoordinator Edb-assistent Kundekontaktcenteruddannelse
Bygge og anlæg	Murer Brolægger Tømrer Gas- og VVS-teknik Elektriker Glarmester
Jern og metal	Smeduddannelser Skibstekniker Skibsbygger Svejser Skibstømrer

	Maskinarbejder Mekanikeruddannelser Automatiktekniker Elektrotekniker Datatekniker IT-supporter Plastmager
Grafisk	Grafiker Litograf Mediegrafiker Trykker Film- og TV-produktionsuddannelse Fotograf
Teknik og industri i øvrigt	Teknisk designer Teater-, udstillings- og eventtekniker Pottemager Porcelænsmaler Glasmager Skrædder Garver Tekstilarbejder Møbelpolstrer
Service	Urmager Frisør Kosmetiker Fitnessinstruktør Ortopædist Tandtekniker Sikkerhedsvagt Ejendomsservicetekniker
Levnedsmiddel og husholdning	Mejerist Slagter Bager Kok Tjener Receptionist Steward/stewardesse
Jordbrug og fiskeri	Veterinærsygeplejerske Dyrepasser Jordbrugsassistent Landmandsuddannelser

	Forskellige gartneruddannelser Skov- og naturtekniker Fiskeassistent Erhvervsfisker
Transport mv.	Skibsassistent Styrmand Maskinist Lufthavnsoperatør Forskellige chaufføruddannelser Redder Ambulanceassistent Havne og terminalarbejder Lagerarbejder Kranfører Postoperatør
Sundhed	Optometrist Social- og sundhedshjælper Social- og sundhedsassistent Hjemmehjælper Sygehjælper Plejer Tandklinikassistent Defektrice Fodterapeut Hospitalsteknisk assistent
Sikkerhed	Fængselsbetjent Konstabel i hæren, søværnet eller flyvevåbnet Sergent i hæren, søværnet eller flyvevåbnet Sikkerhedsfunktionær

FIGUR A.2: MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

Faglig retning	Uddannelse
Pædagogisk	Lærer-pædagog Børneforsorgspædagog – småbørn og almen Omsorgspersonale Socialpædagog Børnehavepædagog Humanistisk-pædagogik Matematik-pædagogik

	Psykologi-pædagogik Folkeskolelærer Tekstildesign, -håndværk og formidling Lærere ved tekniske skoler, ingeniørakademi, handelshøjskoler Speciallærer Holistisk afspændingspædagog
Formidling og erhvervssprog	Journalist Kommunikation Bibliotekar Erhvervssproglig diplomprøve ED Formidling af kunst og kultur Korrespondent
Kunstnerisk	Industriel designer Musikkonservatorieuddannelser Danser Dansepædagog Skuespiller Teaterteknik Teaterinstruktør Billedkunst Uddannelser inden for film-, tv- og videoproduktion
Naturvidenskabelig	Softwareudvikling Webudvikling Idræt, konkurrenceidræt og faglærer
Samfundsfaglige	Handel og markedsføring Eksport og teknologi Offentlig administration Inkasso Sportsmanagement Reviser HD 1. og 2. del Turistfører Natur- og kulturformidling Socialrådgiver Krimonologi
Teknisk	Diplomingeniør Projektledelse Levnedsmiddelingeniør Sundhed- og omsorgsteknologi Skov- og landskabsingeniør Akademiingeniør: Stærkstrøm, Svagstrøm, Energi

	Kemi Bygnings- og anlægsteknik Bygningskonstruktør Design og innovation Grafisk tekniske uddannelser
Levnedsmiddel og ernæring	Ernærings- og husholdningsøkonomi Klinisk diætist Mejeriteknologi
Jordbrug og fiskeri	Jordbrugsvirksomhed: økonomi eller jordbrugbiologi Have- og parkingeniør
Transport mv.	Maskinmester Skibsfører Katastrofe- og risikomanager
Sundhed	Bioanalytiker Sygeplejerske Ældrearbejde Radiograf Ergoterapeut Fysioterapeut Jordmoder Tandpleje
Politi og forsvar	Polititjenestemand Officer i hæren, søværnet eller flyvevåbenet

B. APPENDIKS

B.1 METODE TIL DEKOMPOSITIONER AF FRAVÆRSFORSKELLE

Metoden brugt til at måle forskellen i mænd og kvinders fravær er en dekomponeringsanalyse. Den kan beskrives som følgende ligning:

$$sf^M - sf^F = \sum_i \frac{L_i}{L}\left(sf_i^M - sf_i^F\right) + \sum_i \left(\frac{L_i^M}{L^M} - \frac{L_i^F}{L^F}\right)\left(sf_i^T - sf^T\right) + \sum_i \left(\frac{L_i^M}{L^M} - \frac{L_i}{L}\right)\left(sf_i^M - sf_i^T\right) - \sum_i \left(\frac{L_i^F}{L^F} - \frac{L_i}{L}\right)\left(sf_i^F - sf_i^T\right)$$

sf er sygefraværet. M, F og T betegner mænd, kvinder og totalen. *i* er de forskellige stillinger. L er antal ansatte.

Ligningen kommer dermed til at sige at forskellen i fraværet er lig med en forskel i mellem køn (en kønseffekt), forskel i fraværet i de forskellige stillinger (stillingseffekt) samt en kovarians for mænd og en kovarians for kvinder.

Samme fremgangsmetode gør sig gældende for fravær grundet børns sygdom.

B.1.1 Resultat for dekomponeringsanalyse af sygefravær

		Kvindeeffekt	Stilling og sektor	Mænd kovarians	Kvinder kovarians
Samlet	**-1.94**	-1.35	-0.59	0.05	-0.06
Kommuner	**-0.81**	-0.37	-0.44	0.10	-0.11
Regioner	**-0.22**	-0.13	-0.08	0.04	-0.04
Stat (inklusiv sociale kasser og fonde)	**-0.10**	-0.11	0.00	0.00	0.00
Virksomheder og organisationer	**-0.81**	-0.74	-0.07	-0.09	0.10