



LØNKOMMISSION:

Danmark har ondt i ligelønnen

Regeringen nedsatte i 2008 en lønkommission, der skulle kortlægge og analysere lønnen i den offentlige sektor. Nu er arbejdet færdigt. Det viser, at Danmark har et klart, dokumenteret og kønsbetinget ligelønsproblem på arbejdsmarkedet.

Her kan du få svar på 10 vigtige spørgsmål om ligelønnen i Lønkommissionens arbejde.

Hvad er det nye i rapporten?

- En klokkeklar dokumentation for at der er ikke er ligeløn på det danske arbejdsmarked: Mænd og kvinder får *ikke* samme løn for sammenligneligt arbejde.
- Kommissionen har lavet et helt nyt lønbegreb, som er kønsneutralt – i modsætning til de lønbegreber, som tidligere er blevet brugt i ligelønsanalyser.

Hvor stor er lønforskellene mellem mænd og kvinder?

Mænd tjener i gennemsnit 18 % mere i timen end kvinder på hele arbejdsmarkedet. For offentligt ansatte er løngabet mellem mænd og kvinder på 20 %.

Hvad skyldes lønforskellene?

- Løngabet kan *ikke* forklares med forskelle i uddannelse, erhvervs erfaring eller anciennitet – tværtimod er kvinder bedre uddannet end mænd på arbejdsmarkedet generelt.
- Vi har lønforskelle mellem mænd og kvinder, fordi traditionelt kvindearbejde med mennesker og omsorg er dårligere lønnet end det traditionelle mandearbejde med teknik og maskiner. Kvinder arbejder simpelthen i dårligere lønnede fag og funktioner end mænd. Uligelønnen findes overalt på arbejdsmarkedet.

Hvordan er lønforskellene regnet ud?

Ved at sammenligne timelønnen for mænd og kvinder gennem to lønbegreber, et gammelt og et nyt: 'Fortjeneste pr. præsteret time' og 'standardberegnet timefortjeneste'.

Hvad dækker de to lønbegreber over?

'Fortjeneste pr. præsteret time' er det gamle lønbegreb. Det er lønudgiften set med arbejdsgiverens briller: Nemlig lønnen set i forhold til det antal timer som den ansatte

rent faktisk er på arbejde. Dvs. hvis den ansatte er på barsel eller har meget sygefravær, bliver lønnen ekstrem høj.

‘Standardberegnet timefortjeneste’ er det nye lønbegreb. Det er den løn, som den ansatte får betaling for uanset fravær. Det ligner derfor mest beløbet, der står på lønsedlen.

Løn med eller uden genebetalinger?

Genebetalinger er den betaling, den ansatte får som kompensation for arbejde på skæve tidspunkter. Hvis man sammenligner løn inkl. genebetalinger, skal man derfor være opmærksom på, at man risikerer at sammenligne arbejde inden for normal arbejdstid med arbejde på skæve tidspunkter.

Det kan give et (køns)skævt billede af lønforholdene. Fordi det især er de store kvindefag i den offentlige sektor som fx sygeplejersker og social- og sundhedspersonalet, der arbejder på skæve tidspunkter og får denne kompensation.

Hvilket lønbegreb er bedst til ligelønsanalyser?

Standardberegnet timefortjeneste (eksl. genebetalinger). Fordi det er det mest kønsneutrale. Det gamle lønbegreb kan derimod slet ikke bruges, fordi det overser den indbyggede kønsskævhed i mænds og kvinders fraværs mønstre: At det er kvinderne, der tager barsel og barnets første sygedag og derfor har mest ”fraværstid”. Fortjeneste pr. præsteret time puster kvinders løn kunstigt op: Jo mere fravær, desto højere løn på papiret.

Hvad siger loven om ligeløn?

At lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn er forbudt – både direkte og indirekte forskelsbehandling. Og at mænd og kvinder skal have lige løn »for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.«

Hvad er »arbejde af samme værdi«?

Lønkommissionen har valgt ikke at forholde sig til begrebet, som det står i ligelønsloven. I stedet har den lavet en alternativ undersøgelse af jobindholdet for nogle udvalgte faggrupper for at kunne sammenligne lønnen i job af samme type, med samme uddannelseskrav og med samme arbejdsvilkår. Herefter er de kvindedominerede faggruppers løn blevet sammenlignet med de mandedominerede.

Hvor kan jeg læse om ligeløn i kommissionens rapport?

Kapitel 6 (om løngab og det kønsopdelte arbejdsmarked) og kapitel 8 (sammenligning af jobtyper).