

### Valg eller struktur?


Der er tre forskellige typer forklaringer på, hvorfor der ikke er flere kvindelige ledere på arbejdsmarkedet. Den første forklaring fokuserer på, at kvinder mangler både lederevner og ambitioner. Her antages det,

at kvinder *biologisk* ikke har 'det, der skal til' for at være ledere. Teorien forklarer imidlertid ikke, hvorfor både adfærd og karakteristika for kvindelige og mandlige ledere er meget ens.

Den anden teori opfatter problemet som *strukturelt*. Ifølge denne teori er det forskellige barrierer, der modarbejder, at der kommer flere kvindelige ledere. Disse barrierer findes i samfundet, virksomhederne og i familierne. Det kan være for eksempel være, at kvinder får problemer med at klare karrieren, hvis der ikke er tilstrækkelige muligheder for at få passet børn. Når man sammenligner kvindelige og mandlige ledere, er det iøjnefaldende,

at det har forskellige konsekvenser for dem at være ledere: Kvindelige ledere er oftere skilt, og hyppigere enlige og barnløse. Mandlige erhvervsledere er derimod oftere gift og har børn, og deres ægtefælle arbejder enten mindre end dem selv eller slet ikke.

Et andet strukturelt aspekt er den såkaldte *Rip, Rap og Rup-effekt*. Den peger på, at de, der ansætter nye medarbejdere, ofte vil være tilbøjelige til at vælge kandidater, der minder om dem selv. Ifølge denne tese vil mandlige ansøgere til lederposter have en fordel, fordi de ligner de mænd, der i forvejen er en overvægt af i de bestyrelser, der ansætter dem.



Stine Bosse, der er en virksomhedsbestyrelsesmedlem.

Den tredje forklaring er *kvinders valg*. Uanset om kvinder fravælger ledelse, bryder sig om karriere eller ikke miden. Det kan være svært for kvinder at være en del af bestyrelserne på gulvet. Mange kvinder er ikke er motiverede til at gå og har svært ved at bryde med den norm, der siger, hvor normen er, at kvinder af sin tid og energi skal bruge på et familieliv.

Kønkvotering er et forslagsforslag på den måde, den deling. Dette kan være ved at fastsætte, hvor mange kvinder der skal være i bestyrelser. Centralt spørgsmål om, hvordan det reguleres politisk.

alene ses som  
også om race/  
klasse og seksu-  
antallet af  
automatisk føre  
ev mere mang-  
i kvindelige  
rer til, at der  
minoritetskvind-  
en eller flere  
andicap i ledel-  
t forestille sig,  
vinder i ledel-  
kruttering af  
anden, såvel  
erede sidder i

tioner og  
ndreassen,  
7. 2015.

venser for  
ge ledere er  
ige og barnlø-  
er derimod of-  
ægtefælle ar-  
selv eller

kt er den så-  
t. Den peger  
edarbejdere,  
vælge kandi-  
v. Ifølge den-  
til lederpo-  
gner de  
ervægt af i de



Stine Bosse, der er en af dansk erhvervslivs mest indflydelsesrige kvinder, er ikke tilhænger af kvindekvoter i virksomhedsbestyrelser. Men hun mener, at barselsorloven skal deles lige mellem forældrene.

Den tredje forklaring fokuserer på *kvinders valg*. Udgangspunktet er, at kvinder fravælger lederjobs, fordi de ikke bryder sig om kulturen på toppen af pyramiden. Det kan være, fordi de foretrækker at være en del af fællesskabet med kollegerne på gulvet. Eller det kan være, at de ikke er motiverede for tidskrævende jobs og har svært ved at fungere i en stilling, hvor normen er, at man bruger det meste af sin tid og energi på jobbet. Derfor vælger de ofte jobs, der harmonerer bedre med et familieliv.

Kønskvotering er et omdiskuteret løsningsforslag på den vertikale kønsarbejdsdeling. Dette kan eksempelvis indføres ved at fastsætte, hvor høj procentandel kvinder der skal være i virksomhedernes bestyrelser. Centralt i debatten står spørgsmålet om, hvorvidt markedet bør reguleres politisk. Fortalere for kønskvo-

tering peger blandt andet på udviklingen i Norge, hvor lovkrav om kønskvotering hurtigt har ført til vækst i kvindeandelen i erhvervslivets top. Modstandere påpeger, at kønskvoter er en utidig indgriben i private virksomheders selvbestemmelse, og at de strider imod retsstatsprincippet om lighed for loven. Læs mere om kønskvotering i afsnit 2.5.

Læs om to forskellige holdninger til kønskvotering i boksen på næste side.

### 3.2 Løn- og indkomstforskelle mellem mænd og kvinder

Den stærke kønsopdeling på arbejdsmarkedet i Danmark har konsekvenser for den økonomiske lighed mellem kønnene.

## Definitio

Begrebet løng...  
lem mænds og  
beregnet som  
løn. Arbejds...  
udregnes ved a  
timelønninger  
tværs af uddan  
branche og stil

besvare dette m  
skel på, hvad k  
men. Her brug

Ifølge Danm  
nemsnitlige lør  
mænd 14 proce  
mænd tjener 14  
for samme anta  
stor forskel på l  
skellige sektore

Selv om kvin  
uddannelser end  
mest har lige me  
der altså en ret s  
ser på arbejdsma  
skyldes først og f  
kønsarbejdsdelin  
højest i den priva  
gør flertallet.

Den største ar  
til en lavere genn  
lige sektor. Det in  
områder, der har  
med traditionelle  
svært ved at blive  
som professionell  
des naturligvis og  
bejdsdeling, da job  
hierarkiet netop e  
lønninger end job

Hvis man vil måle den økonomiske ulig-  
hed mellem mænd og kvinder, kan man se  
på forskellen mellem kvinder og mænds  
samlede indkomster. Her er forskellen  
stor, idet mænds indkomst i gennemsnit  
er 26 procent højere end kvinders (se figur  
3.5).

Den umiddelbare årsag til den store ind-  
komstforskel er, at mænd arbejder mere  
end kvinder. Langt flere kvinder end  
mænd arbejder på deltid, og kvinder tager  
hyppigere orlov end mænd. Hvis kvinder  
oftere arbejdede fuld tid og ikke tog så me-  
get på orlov – ville den økonomiske ulig-  
hed mellem kønnene så forsvinde? For at

## Definition: Løngab

Begrebet løngab angiver forskellen mellem mænds og kvinders timelønninger, beregnet som andel af mændenes timeløn. Arbejdsmarkedets samlede løngab udregnes ved at se på de gennemsnitlige timelønninger for mænd og kvinder på tværs af uddannelsesniveau, sektor, branche og stilling.

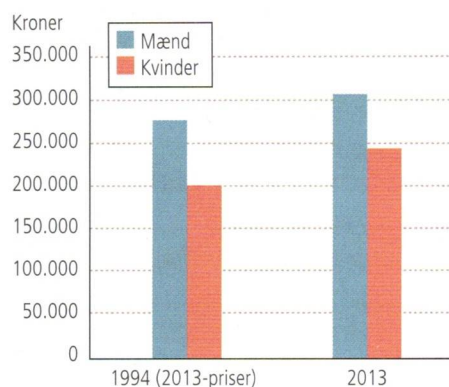
besvare dette må man se på, om der er forskel på, hvad kvinder og mænd tjener i timen. Her bruger man begrebet *løngab*.

Ifølge Danmarks Statistik var det gennemsnitlige løngab mellem kvinder og mænd 14 procent i 2013. Det betyder, at mænd tjener 14 procent mere end kvinder for samme antal timers arbejde. Der er dog stor forskel på løngabets størrelse i de forskellige sektorer.

Selv om kvinder i dag tager længere uddannelser end mænd, og kønnene nærmest har lige meget erhvervs erfaring, er der altså en ret stor lønforskel, når man ser på arbejdsmarkedet som helhed. Det skyldes først og fremmest den horisontale kønsarbejdsdeling. Gennemsnitslønnen er højest i den private sektor, hvor mænd udgør flertallet.

Den største andel af kvinderne er ansat til en lavere gennemsnitsløn i den offentlige sektor. Det indikerer, at de arbejdsområder, der har en tydelig sammenhæng med traditionelle husmoderopgaver, har svært ved at blive værdsat og anerkendt som professionelle fag. Men løngabet skyldes naturligvis også den vertikale kønsarbejdsdeling, da jobpositioner i toppen af hierarkiet netop er kendetegnet ved højere lønninger end jobpositioner i bunden af

FIGUR 3.5 INDKOMST



Kilde: Danmarks Statistik, Kvinder og mænd i 100 år, 2015.

hierarkiet. Den store forskel på, hvor meget kvinder og mænd tjener, er altså en af de mest direkte og åbenlyse konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Kigger vi ud over Danmarks grænser på, hvordan lønforskellene er i andre europæiske lande, finder vi også i EU et gennemsnitligt løngab på omkring 16 procent. Tallet dækker over store nationale forskelle, som det kan ses i tabel 3.3 s. 154.

I tabellen kan man se, at det mindste løngab mellem kvinder og mænd findes i Slovenien, Malta, Polen, Italien og Kroatien. Det kan umiddelbart virke lidt overraskende, at løngabet er mindst i lande, der ellers ikke er kendt for høj grad af ligestilling, og større i for eksempel Danmark, hvor kvinders forhold på arbejdsmarkedet generelt er relativt gode. En mulig årsag er, at kvinder slet ikke er en del af arbejdsmarkedet i de lande, hvor løngabet er mindst.

Forklaringen er todelt. For det første skyldes kvinders lave grad af arbejdsmarkedsdeltagelse ofte, at mange kvinder forlader arbejdsmarkedet, når de får børn. For

TABEL 3.3 LØNFORSKELLE I EUROPA, PROCENT

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28				16,1	16,4	16,5	16,3
Belgien	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	10,9	9,8
Bulgarien	12,1	12,3	13,3	13,0	13,0	14,7	13,5
Tjekkiet	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,2	22,1
Danmark	17,7	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4
Tyskland	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4	21,6
Estland	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9
Irland	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	
Grækenland	21,5	22		15,0			
Spanien	18,1	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3
Frankrig	17,3	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,1
Kroatien				5,7	3,4	2,9	7,4
Italien	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Cypern	22,0	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	15,8
Letland	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4
Litauen	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3
Luxembourg	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6
Ungarn	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4
Malta	7,8	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1
Holland	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16,0
Østrig	25,5	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0
Polen	14,9	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	6,4
Portugal	8,5	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0
Rumænien	12,5	8,5	7,4	8,8	11,0	9,7	9,1
Slovenien	5,0	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Slovakiet	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Finland	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7
Sverige	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
Storbritannien	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7

Tallene viser "løngabet", som beregnes ved den gennemsnitlige timeløn for mænd minus den gennemsnitlige timeløn for kvinder i procent den gennemsnitlige timeløn for mænd.

Kilde: Report on equality between women and men 2015. EU-Kommissionen, 2016.

det andet tjener kvinder med børn statistisk set mindre end kvinder uden børn. Kvindernes gennemsnitsløn i lande, hvor der indgår få mødre i arbejdsstyrken, vil derfor være højere end i lande, hvor flere mødre indgår. Derfor får en gennemsnitlig

beskæftiget dansk kvinde en lavere løn end en gennemsnitlig beskæftiget kvinde i lande, hvor stort set kun kvinder uden børn arbejder. Det kan være med til at øge løngabet i en statistisk sammenligning som denne.

## Empiri: 9

"De danskere ster, er næster væksten i ant neret, ifølge e Kraka. Blandt procent højest fem mænd. Fo der har de høj

Den ameril land har under lønningerne, n der ind i en bra stort antal kvin branche, begy at falde. Selv n ansattes uddan eksempel er job hvor lønnen fal periode, hvor j dedomineret ti kvinder i stort som biologer, e

TABEL 3.4 F HVOR BÅDE

Fødselsår
Antal forældrepar
Gnsntl. antal orlov dage i alt
Gnsntl. antal orlov dage holdt af mor
Gnsntl. antal orlov dage holdt af far
Gnsntl. antal orlov dage, begge samti
Gnsntl. antal dage net har med foræl

Kilde: Nyt fra Danm

## Empiri: 9 ud af 10 i indkomsteliten er mænd

"De danskere, der har de højeste indkomster, er næsten alle sammen mænd og væksten i antallet af rige kvinder er stagneret, ifølge en analyse fra tænketanken Kraka. Blandt de danskere, der har de fem procent højeste indkomster, er fire ud af fem mænd. For at tilhøre de 0,1 procent, der har de højeste indkomster, skal man

tjene 3,5 millioner kroner om året. Det gør blot 150 kvinder, mens der er 2.150 mænd i gruppen. Det svarer til, at 93 procent af de højestlønnede danskere er mænd."

*"Ni ud af ti i den danske indkomstelite er mænd Kenneth Præfke", Information, 26. august 2015.*

Den amerikanske sociolog Paula England har undersøgt, hvad der sker med lønningerne, når der kommer flere kvinder ind i en branche. Hun fandt, at når et stort antal kvinder rykker ind i en ny branche, begyndte lønningerne i branchen at falde. Selv når man tager højde for de ansattes uddannelsesniveaue og erfaring. Et eksempel er jobbet som billetkontrollør, hvor lønnen faldt med 43 procent i samme periode, hvor jobbet gik fra at være mandedomineret til kvindedomineret. Siden kvinder i stort antal begyndte at arbejde som biologer, er lønningerne i denne fag-

gruppe tilsvarende faldet med 18 procent. Hun konkluderer derfor, at arbejdsgivere har tendens til at værdisætte kvinders arbejde lavere end mænds – uanset hvilken type arbejde kvinder laver. En undersøgelse af det danske arbejdsmarked fra 2011 viste, at lønnen for en arbejdsfunktion stiger, når kvinder træder ind i arbejdsfunktionen. Dette gælder dog kun, indtil der er cirka 30 procent kvinder i arbejdsfunktionen. Hvis kvindeandelen vokser herfra, falder lønnen kraftigt. Resultatet er, at rene kvindefag er kendetegnet ved lave lønninger.

TABEL 3.4 FØDSELS- OG BARSELSORLOV  
HVOR BÅDE MOR OG FAR HAR HOLDT ORLOV PÅ DAGPENGE

Fødselsår	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antal forældrepar	35.080	36.503	35.789	36.069	33.016	32.434	30.898	31.110
Gnsntl. antal orlovsdage i alt	328	339	332	332	331	339	332	329
Gnsntl. antal orlovsdage holdt af mor	297	296	296	295	295	293	295	293
Gnsntl. antal orlovsdage holdt af far	32	35	36	37	37	37	37	36
Gnsntl. antal orlovsdage, begge samtidig	20	21	21	21	21	20	20	19
Gnsntl. antal dage barnet har med forældrene	309	309	311	311	311	310	312	310

Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik nr. 140, 22. marts 2016.