

SÅDAN FREMMER VI KVINDERS LØN- OG KARRIEREUDVIKLING



LEDERNE MENER

Danske virksomheder og ledere har en klar interesse i, at vi udnytter talentmassen på det danske arbejdsmarked så godt som overhovedet muligt. Derfor skal de dygtigste – uanset om de er kvinder eller mænd – udnytte deres potentiale på arbejdsmarkedet i så høj grad som muligt. Det vil sikre Danmark de bedste forudsætninger for at klare sig godt i den internationale konkurrence, hvilket er afgørende for, at vi økonomisk har mulighed for at opretholde et velfungerende samfund.

I den sammenhæng er det ikke tilfredsstillende, at der i dag er betydeligt færre kvindelige end mandlige ledere, og at kvinder tjener mindre end mænd. Det har vi brug for at gøre noget ved, hvis vi skal blive bedre til at tiltrække, fastholde og udvikle kvindelige talenter på det danske arbejdsmarked. Det er naturligvis op til de enkelte kvinder og familier, i hvilket omfang de ønsker at prioritere karriere og løn. Men vi har som samfund en klar interesse i at fremme, at flere kvinder gør karriere i erhvervslivet – blandt andet som ledere.

FLERE MÆND ER LEDERE

Blandt beskæftigede på det danske arbejdsmarked udgør kvinder 29 procent af lederne, mens de udgør 48 procent af de øvrige ansatte. 15 procent af alle danske direktionsmedlemmer er kvinder, og kvinderne udgør 19 procent af bestyrelsesmedlemmerne, jf. opgørelse fra Danmarks Statistik.

En del brancher og virksomheder har i dag ikke en lige medarbejdersammensætning, når det gælder køn. Det er derfor klart, at disse heller ikke har en lige sammensætning af køn, når det gælder ledelsesniveauer. En mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder på ledelsesposterne vil derfor også kræve, at vi får et mindre kønsopdelt arbejdsmarked, hvor der eksempelvis kommer flere mænd ind i social- og sundhedssektoren og flere kvinder ind i håndværksbranchen.

MÆND TJENER MERE END KVINDER

De kvindelige ledere tjener i gennemsnit 13 procent mindre end mandlige ledere. Cirka halvdelen kan forklares med kønsforskelle i uddannelse, alder, ledelsesniveau, lederanciennitet og ansættelsessted, men når man korrigerer for disse faktorer, er der stadig en kønsmæssig lønforskel på 7,1 procent jf. Ledernes lønstatistik 2018. Denne forskel har ligget konstant på mellem 5,8 og 8,1 procent de seneste 15 år.

Det tilsvarende billede ses på hele arbejdsmarkedet, hvor der jf. de seneste tal fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd – var en lønforskel på 14,5 procent mellem mænd og kvinder i 2016. Og lønforskellen er på cirka 7 procent, når der er taget højde for kønsmæssige forskelle i blandt andet uddannelse og placering på arbejdsmarkedet. Denne lønforskel har været stort set uændret siden 2007.

Sammenfattende viser tallene altså – både specifikt for lederne og for arbejdsmarkedet generelt – at cirka halvdelen af lønforskellen mellem mænd og kvinder skyldes, at vi har

et relativt kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd har forskellige uddannelser, arbejder i forskellige brancher og områder, og der er flere mandlige end kvindelige ledere.

Årsagerne til den anden halvdel af lønforskellen kan ikke umiddelbart måles. Men den væsentligste forklaring er efter al sandsynlighed, at kvinder har et længere fravær end mænd op til og i perioden efter, at de får børn. Det påvirker ifølge flere undersøgelser kvinders lønudvikling meget negativt.

Derudover er der flere andre ting, som kan spille ind. Eksempelvis, at kvinder er mindre tilbøjelige til at skifte job og dermed ikke i samme grad som mænd opnår det lønhop, man typisk får ved jobskifte. Lederne's undersøgelser viser i hvert fald, at kvindelige ledere sjældnere skifter job end mænd og prioriterer trygheden i jobbet højere.

Ligeledes kan det være en sandsynlig forklaring på den kønsmæssige lønforskel, at kvinder arbejder væsentligt mere i hjemmet end mænd jf. tal fra Rockwool Fonden og Lederne. Arbejdet i hjemmet kan få indflydelse på lønnen, da det muligvis kan være en del af forklaringen på, at kvinder generelt har kortere arbejdstid end mænd.

BARSEL BETYDER MEGET FOR LØNFORSKELLEN

Fædre i familier, hvor begge forældre har ret til barselsdagpenge, tager i gennemsnit 30 dages orlov med barselsdagpenge, hvor mødrene i gennemsnit holder 298 dage med barselsdagpenge. Det viser de nyeste tal fra Danmark Statistik, der dækker børn, som blev født i 2015.

Den meget uens brug af barselsorlov har helt åbenlyse konsekvenser for kvinders karriere og indkomst, både på den korte og den lange bane, ifølge en rapport fra Københavns Universitet, Princeton University og London School of Economics. Undersøgelsen viser, at danske mænd og kvinders indkomst stort set udvikler sig parallelt indtil fødslen af deres første barn. Men fødslen af det første barn "koster" mødrene et fald i indtjeningen på hele 30 procent i de første år efter fødslen, hvilket hovedsageligt skyldes, at de tager langt den største del af barselsorloven.

Og det er et løntab, som kvinderne aldrig får indhentet. 10 år efter fødslen ligger mødrenes løn stadig 20 procent under, hvad den ellers ville have været. Derimod er mændenes løn relativt upåvirket af, om de har børn eller ej. Barsel spiller en meget væsentlig rolle for den forskellige lønudvikling, men derudover er der andre effekter af børn, som spiller negativt ind på kvinders løn- og karriereudvikling. Det drejer sig for eksempel om, at flere kvinder går ned i arbejdstid, efter de får børn.

HVEM KAN GØRE NOGET?

Der er grundlæggende tre aktører, som kan øve indflydelse på forholdet mellem mænd og kvinders løn- og karriereudvikling: De enkelte familier, arbejdsgiverne og staten.

Lederne vil ikke gribe ind i **de enkelte familiers** ret til at beslutte, hvordan de vil prioritere karriere, herunder hvordan de vil fordele orlov. Det skal som hidtil naturligvis

være op til de enkelte familier, hvordan de ønsker at fordele *fraværet* i forbindelse med en familieførøgelse. Men familierne bør naturligvis overveje, hvad fordelingen kommer til at betyde for mor og fars fremtidige løn- og karriereudvikling.

Lederne ønsker heller ikke at gribe ind i den frie løndannelse på arbejdsmarkedet eller **arbejdsgivernes** ledelsesret i forhold til, hvordan de rekrutterer eller forfremmer

ledere/medarbejdere. Vi ønsker heller ikke, at virksomhederne bliver pålagt bureaukratiske tiltag, som kan være hæmmende for ledernes og virksomhedernes daglige arbejde og dermed deres konkurrenceevne.

Lederne mener dog, at arbejdsgivere og ledere med fordel kan spille en mere synlig rolle for at informere mændene om mulighederne og vilkårene for at tage barselsorlov i virksomheden.

Det må ikke på nogen måde være diskvalificerende for løn- og karrieremulighederne at tage barselsorlov, og virksomhederne bør være opmærksomme på de konsekvenser, som barselsorlov kan have i den forbindelse. Lederne opfordrer også virksomhederne til tydeligt at signalere til både ledere og medarbejdere, at de ser positivt på, at mænd tager barselsorlov.

Lederne mener, at **staten** spiller en nøglerolle for at fremme kvinders løn- og karriereudvikling. Fra samfundets side bør man give mænd og kvinder fuldstændig de samme muligheder og betingelser for at gøre karriere. Derfor har Lederne følgende fem konkrete forslag til initiativer fra statens side, der kan fremme kvinders løn- og karriereudvikling.

LEDERNE FORESLÅR, AT STATEN:

1. Ændrer reglerne, så de offentligt betalte barselsdagpenge i forældreorloven fordeles ligeligt mellem forældrene

Retten til de 32 ugers offentligt betalte barselsdagpenge i forældreorloven bør fremover deles lige mellem forældrene. Det vil betyde, at hver forælder vil have ret til 16 ugers forældreorlov på barselsdagpenge. Det skal ikke være muligt at overføre ubrugte uger mellem forældrene, når ændringen er fuldt implementeret. Omlægningen kan indføres med en overgangsperiode, så forældrene får tid til at omstille sig til de nye regler. Forslaget ændrer ikke på nogen måde i *retten til fravær*, men udelukkende i reglerne for at få udbetalt de offentligt betalte barselsdagpenge i perioden med forældreorloven. Forslaget vil heller ikke ændre ved reglerne for barselsdagpenge under graviditetsorloven før fødslen eller under barselsorloven umiddelbart efter fødslen. Her er det af hensyn til amningen af barnet stadig relevant med en længere periode med barselsorlov på barselsdagpenge for mødre end for fædre.

2. Gennemfører kommunikationskampagne om barselsorlov

Lederne foreslår, at staten stiller en ny elektronisk platform til rådighed for vordende forældre, der gør, at både begge forældre sort på hvidt kan beregne de økonomiske og karrieremæssige konsekvenser ved at tage barselsorlov. Staten bør også gå foran med en informationskampagne om de fleksible muligheder for at holde barselsorlov – blandt andet på deltid. Derudover bør det offentlige sundhedspersonale være markante med at informere om fordelene ved, at begge forældre tilbringer tid med barnet.

3. Sænker topskatten og/eller forhøjer topskattegrænsen for at styrke kvinders erhvervskarriere

Kvinder arbejder i dag i gennemsnit mindre end mænd, blandt andet fordi kvinder oftere arbejder på deltid. Det har negativ indflydelse på kvinders løn- og karriereudvikling. Lederne foreslår derfor en sænkning af topskatten og/eller en forhøjelse af topskattegrænsen, da det især vil øge kvinders arbejdstid og karrieremuligheder. Et større engagement i form af flere arbejdstimer fra kvinderne vil betyde, at flere kvinder kommer længere i erhvervskarrieren, og at flere kvinder potentielt bliver ledere. En sænkning af topskatten på cirka fem procentpoint vil få kvinder, der i dag betaler topskat, til at arbejde 36 minutter mere om ugen i gennemsnit, jf. Det Økonomiske Råd (2018). Med en skattesænkning får familierne større udbytte af, at kvinden prioriterer arbejdslivet højere.

4. Skaber bedre økonomisk mulighed for at købe hjælp i hjemmet

Kvinder arbejder mere i hjemmet end mænd, og det gælder også kvindelige chefer. Kvinder er oftere også mere bekymrede for, om et lederjob kan kombineres med et familieliv end mænd.

Lederne foreslår derfor at udvide Boligjob-ordningen, så familierne kan få større skattefradrag til køb af hjælp i hjemmet. Vi foreslår også, at virksomheder og ansatte skal kunne indgå aftale om, at udgifter til f.eks. rengøring, tøjvask og børnepasning hos

den ansatte kan være en del af en såkaldt bruttolønsordning på linje med f.eks. et pendlerkort.

På den måde skal medarbejderen ikke betale skat af udgifterne. Det vil gøre det mere attraktivt at få eksterne leverandører til at klare opgaver i hjemmet, og især kvinder vil kunne prioritere karrieren og lederjobs i højere grad ved aflastning på hjemmefronten.

5. Gennemfører indsats for at få flere kvinder til at tage typiske ”mandeuddannelser”

I Danmark har vi et kønsopdelt arbejdsmarked. Det gælder både på sektorniveau og i lang række brancher, hvor der er overvægt af det ene køn. Det starter allerede i uddannelsesårene, hvor man i populær tale referer til ”kvindefag og mandefag”. Flere af disse fag og tilhørende uddannelser, som både gør sig gældende inden for erhvervsuddannelsesområdet og på videregående niveau, knytter sig ofte til en bestemt sektor og branche. Der er derfor brug for en markant kommunikationsindsats for at ændre det kønsopdelte uddannelsesvalg, hvor kvinder og mænd typisk vælger forskellige uddannelser.

FEM VEJE TIL AT FREMME KVINDERS LØN- OG KARRIEREUDVIKLING:

1. Ændrer reglerne, så de offentligt betalte barselsdagpenge i forældreorloven fordeles ligeligt mellem forældrene.
2. Gennemfører kommunikationskampagne om barselsorlov.
3. Sænker topskatten og/eller forhøjer topskattegrænsen for at styrke kvinders erhvervskarriere.
4. Skaber bedre økonomisk mulighed for at købe hjælp i hjemmet.
5. Gennemfører indsats for at få flere kvinder til at tage typiske "mandeuddannelser".

FAKTA OM LEDERNES HOVEDORGANISATION

- ▶ Blev grundlagt i 1899 og har siden været en fast del af den danske model.
- ▶ Har i dag 125.000 medlemmer.
- ▶ Er opdelt i tre organisationer: Lederne, Virksom og PRO. De tre organisationer har fælles a-kasse: A-kassen LH.



Yderligere oplysninger:

Berit Toft Fihl, mobil 2428 2453 eller Søren Kudahl, mobil 2338 4211