

Undersøgelse af barsels betydning for løngabet mellem mænd og kvinder

 **Printervenlig**

Udskriv

 **Kontakt**

IDA
Kalvebod Brygge 31-33
1780 København V
Tlf 33 18 48 48
Fax 33 18 48 99
E-mail ida@ida.dk

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Undersøgelsens formål og metode
3. Orlovperioder og længde
4. Kvindernes bevidsthed om løngab
5. Lønstigninger hos kvinderne
6. Reaktionen hos arbejdsgiveren på orlov

1. Indledning

"Ledelsen var positive i forhold til min orlov. Jeg fik ny bedre jobfunktion under orloven.

Den tætte kontakt under orloven - efter eget ønske - gav helt klart "pote"."

Det kan betale sig, at spille tæt sammen med arbejdspladsen, hvis man skal have orlov. Det er det klare indtryk, jeg har fået ved at læse i gennem de mange svar, privatansatte kvinder har givet på vores undersøgelse af barsels betydning for løngabet mellem mænd og kvinder.

Desværre er det ikke alle kvinder, der har en positiv oplevelse i forbindelse med afholdelse af orlov - langt fra. Jeg er også i undersøgelsen stødt på eksempler på kvinder, der er blevet chikaneret, blevet frataget deres jobfunktion eller direkte fyret, fordi de har formastet sig til at bidrage til artens opretholdelse.

Vi kan af denne undersøgelse se, at det i langt de fleste tilfælde koster penge at tage orlov. Kvinder bliver "snydt" for lønforhøjelser og avancementer i karrieren i forbindelse med deres barsel. Det er et område, vi vil arbejde politisk videre med i Kvindeudvalget i IDA. Vi vil fortsat arbejde på at påvirke arbejdsgivere og politikere på forskellige niveauer, således at det ikke skal koste kvinder, at de tager hovedansvaret for at sikre morgendagens arbejdsstyrke.

Vi har derfor udarbejdet en guide til virksomhederne/personalecheferne med gode eksempler på, hvordan man tackler en orlov hos en medarbejder. Du kan bruge den til at fortælle din arbejdsgiver, hvordan man gør i andre virksomheder.

Men vi synes også, at du selv har et ansvar for at sikre, at din barsel bliver en positiv oplevelse. Vi har derfor valgt at bruge de positive eksempler til at udarbejde en guide for kvinder, der skal på orlov. Dem kan du forhåbentlig lære af - bruge til at gøre din orlov til en positiv oplevelse, også i forhold til arbejdspladsen.

Vi har i guiden også medtaget forslag til, hvordan du deler din orlov med dit barns far. Vi tror på, at vi har et ansvar for at dele familielivets glæder med vores bedre halvdel. På den måde får vi også delt fraværet fra karrieren.

Du sidder måske tilbage med tanken: Skal jeg nu også tilpasse min orlov til arbejdspladsen? Kan jeg ikke bare holde fri og tage mig af barnet?

Jo - selvfølgelig kan du det. Det er du i din gode ret til. Men som tingene ser ud på arbejdsmarkedet i dag - så koster det i forhold til karriere og lønningspose.

Vi synes, at du skal være klar over det. Så kan du bruge det til med en forholdsvis lille indsats, at gøre en forskel.

På Kvindeudvalgets vegne
Mia Bacher Olsen

2 . Undersøgelsens formål og metode

Formålet med undersøgelsen har været, at undersøge barsels betydning for løngabet mellem de privatansatte mandlige og kvindelige ingeniører. Undersøgelsen er igangsat af Kvindeudvalget i Ingeniørforeningen i Danmark (IDA). Udvalget havde en tese om, at afholdelse af barsel har en stor betydning for løngabet mellem de privatansatte mandlige og kvindelige ingeniører.

Baggrunden for, at udvalget satte undersøgelsen i gang var, at IDA's lønstatistik viste, at løngabet mellem privatansatte kvindelige og mandlige ingeniører voksede for 5. år i træk. I 1996 fik de privatansatte kvindelige ingeniører i gennemsnit 98,5 pct. af deres mandlige kollegaers løn. I 2001 fik

kvinder 93 pct. af mændenes løn.

Der er sendt spørgeskema ud til samtlige IDAs 2917 kvindelige privatansatte medlemmer under 45 år og med mindst 3 års anciennitet. Kvinderne fik valget mellem, at gå ind på internettet og udfylde spørgeskemaet eller returnere et skriftligt spørgeskema til IDA. De returnerede spørgeskemaer er blevet indtastet i IDA's sekretariatet (spørgeskemaet er vedlagt som bilag 1).

Vi har valgt at spørge kvinder op til 45 år, da der i denne gruppe er størst sandsynlighed for, at der har været afholdt barsel. Gruppen er også kendetegnet ved, at det er i dette alderssegment, at de største lønstigninger normalt forekommer. Af vores lønstatistik fremgår, at lønnen stiger mest de første 15-20 år på arbejdsmarkedet, hvorefter kurven flader ud. Det må derfor forventes, at der er over gennemsnitlige lønstigninger i det valgte segment.

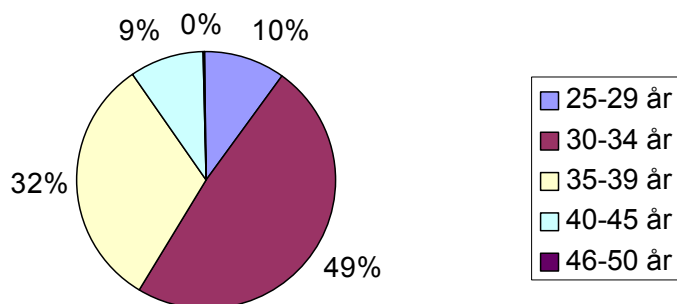
Der indgår 1173 gyldige svar i undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 40,2 %. Svarprocenten er tilfredsstillende for en undersøgelse af denne karakter. Vi antager derfor, at undersøgelsen dækker et repræsentativt udsnit af IDA's kvindelige ingeniører.

Antallet af svar har givet visse begrænsninger for hvilke krydstabuleringer, der har kunnet foretages. Det er anført i tekstens enkelte afsnit, hvor antallet af svar har begrænset fortolkningsmulighederne.

Undersøgelsens kvalitative svar er efterfølgende blevet behandlet og fortolket af medlemmer af IDA's Kvindeudvalg. Konklusionsafsnittet har været diskuteret i udvalget og er således udtryk for en politisk tolkning af undersøgelsens resultater.

Kvinderne fordeler sig aldersmæssigt og geografisk som forventet.

Figur 1: Respondenter fordelt på alder



Tabel 1: Respondenter fordelt på amt

| | | |
|----------------------------------|-----|--------|
| København/Frederiksberg kommuner | 253 | 21,59% |
| Bornholm | 1 | 0,09% |
| Frederiksborg | 164 | 13,99% |
| Fyn | 46 | 3,92% |
| København | 188 | 16,04% |
| Nordjylland | 56 | 4,78% |
| Ribe | 39 | 3,33% |
| Ringkøbing | 33 | 2,82% |
| Roskilde | 77 | 6,57% |
| Storstrøm | 9 | 0,77% |
| Sønderjylland | 24 | 2,05% |
| Vejle | 77 | 6,57% |
| Vestsjælland | 49 | 4,18% |
| Viborg | 24 | 2,05% |

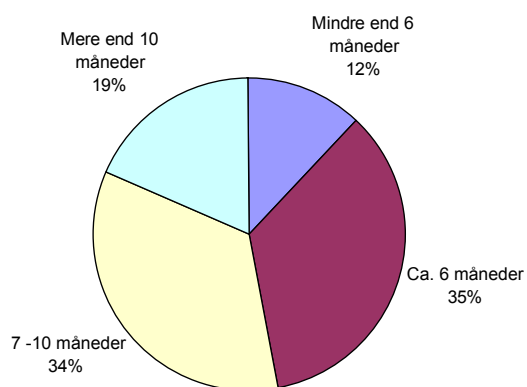
| | | |
|------------------------|-------------|------------|
| Århus | 132 | 11,26% |
| Total Responses | 1172 | 100 |

3. Orlovsperioder og længde

53,4 % af de kvinder der svarede på undersøgelsen har haft orlov inden for de seneste fem år. Det har givet et tilfredsstillende antal respondenter i både den gruppe der har haft orlov, og den der ikke har haft orlov.

60 % af kvinderne har holdt en orlovsperiode inden for de seneste fem år. 38 % har holdt to, mens kun godt 2 % har holdt 3 eller mere. De fleste kvinder holder orlov mellem 6 og 10 måneder.

Figur 2: Hvor lang tid var du på orlov?



4. Kvindernes bevidsthed om løngab

57 % af de adspurgte kvinder var ikke på forhånd klar over, at lønforskellen mellem kvindelige og mandlige privatansatte ingeniører er på mellem 5 og 7 %. Det fremgår af de kvalitative svar, at denne størrelse af denne forskel var en overraskelse for mange af kvinderne.

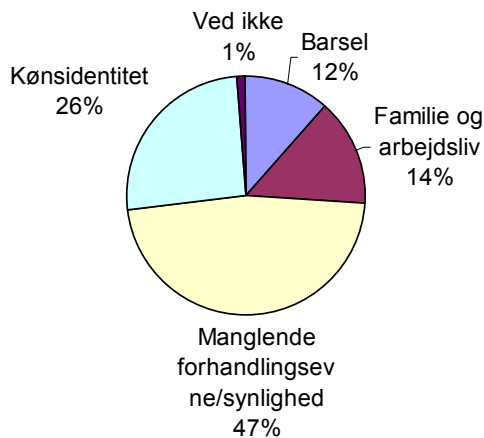
De adspurgte kvinder fik et åbent spørgsmål til at angive deres bud på en forklaring på lønforskellen:

2. Hvorfor tror DU, kvinder får mindre i løn end mænd?

Dette har givet et meget omfattende materiale. Materialet er blevet gennemarbejdet og analyseret af Ingeniørforeningens Kvindeudvalg. Svarene er blevet rubriceret dem i forhold til følgende kategorier:

- Kvinder kommer lønmæssigt bagud i forbindelse med Barsel
- Kvinder er baglandspersoner, og har ansvar for sammenhængen mellem Familie og arbejdsliv
- Kvinder har Manglende selvtillid og derfor forhandlingsevne
- Traditioner som mænd er de stærke, samt andre udtryk for kulturelt forankret kønsidentitet

Figur 3: Hvorfor tror DU, kvinder får mindre i løn end mænd.



Som det fremgår af figur 3, finder ingeniørkvinderne først og fremmest (47 %), at manglende selvtillid hos kvinder og deraf følgende manglende forhandlingsevne er forklaringen på, at kvinder gennemsnitlig får mindre i løn end mænd.

Den næstmest udbredte forklaring er Kønsidentitet med 26%. "Traditioner", "Rip, rap og rup effekt" og, det at "Arbejdsgiverne ser kvinder som dårligere arbejdskraft" er de væsentligst forklaringer i Kønsidentitetsgruppen. Derefter følger forklaringer vedr. Barsel og kvinders større ansvar overfor sammenhængen mellem Familie- og arbejdsliv med 12% og 14%.

Kvinderne ser altså ikke selv Barsel som en hovedforklaring på løngabet mellem ingeniørkvinder og -mænd. 47 % finder som sagt, at hovedproblemet er individuelt og ligger hos kvinderne selv – manglende selvtillid mv. Heroverfor står, at godt 52 % finder, at problemet først og fremmest er strukturelt – Kønsidentitet, Barsel og Familie- og arbejdsliv.

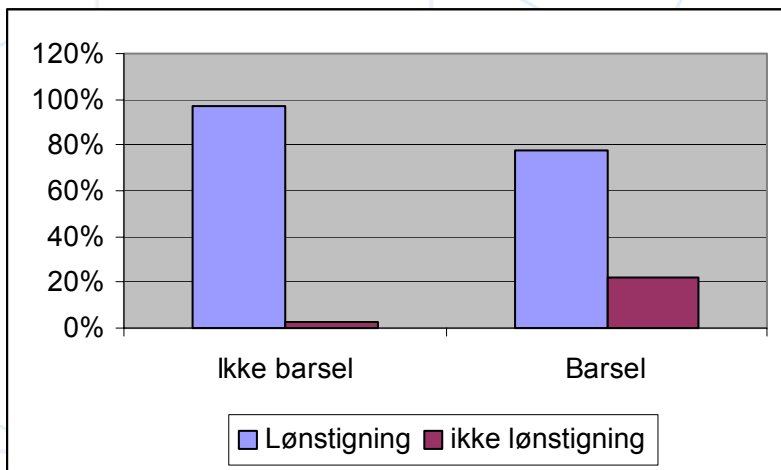
Vi finder i Kvindeudvalget, at det fortæller os, at vi har en opgave med at oplyse ingeniørkvinderne om de strukturelle forhold – herunder barsel – der er medvirkende til at ingeniørkvinder får mindre i løn end ingeniørmænd.

Derudover er det værd at bemærke, at der altså ifølge kvinderne selv er basis for at gøre noget umiddelbart – problemet ligger hos dem selv – i manglende selvtillid. Det kan tale for, at vi arrangerer særlige selvtillidskabende kurser for kvinder.

5. Lønstigninger hos kvinderne

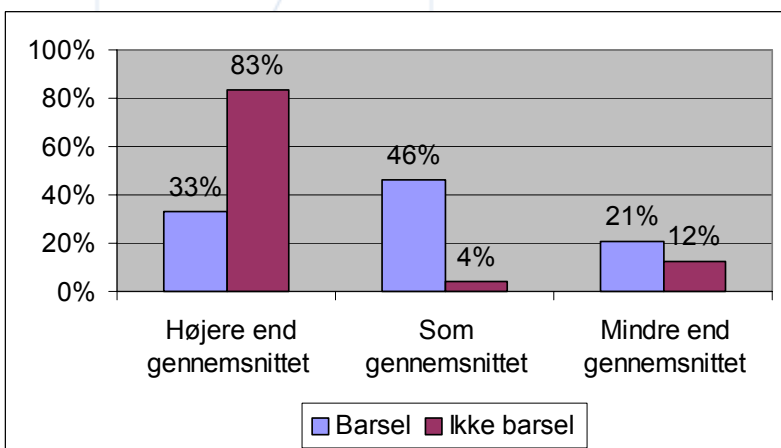
Undersøgelsen viser, at barsel har en betydning for løngabet. 97% af dem, der ikke har været på barsel har fået lønforhøjelse mod 72% af dem der har været barsel. Det skal tilføjes, at vi har spurgt i det alderssegment, hvor det er naturligt med lønforhøjelse. Iflg. lønstatistikken stiger lønnen jævnt gennem de første 15-20 år på arbejdsmarkedet - for derefter at flade ud.

Figur 4: Sammenhæng mellem barsel og lønstigning



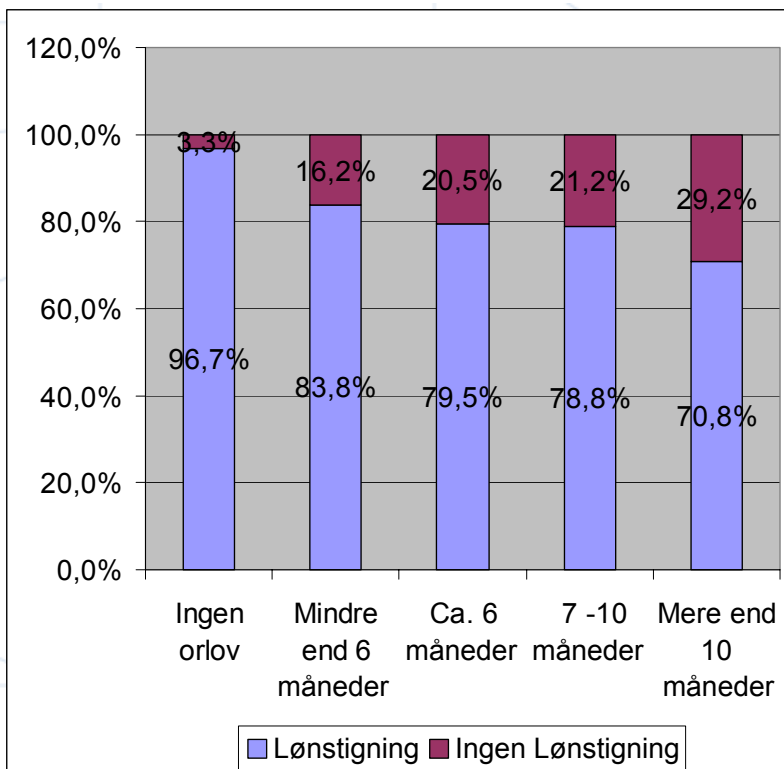
Samtidig er der en klar tendens til, at de kvinder der går barsel får en mindre lønstigning end gennemsnittet. Det skal tilføjes, at vi har spurgt i det alderssegment, hvor det er naturligt med lønforhøjelse med lønstigninger over gennemsnittet. Iflg. lønstatistikken stiger lønnen jævnt gennem de første 15-20 år på arbejdsmarkedet - for derefter at flade ud.

Figur 5: Hvordan var din lønforhøjelse i forhold til gennemsnittet på din virksomhed (fratrullet ved ikke)



I figur 6 har vi kigget på sammenhængen mellem barslens længde og lønforhøjelsen i perioden. Den viser en sammenhæng mellem barslens længde og chancen for at få en lønstigning. Jo længere barselsorlov du tager – jo mindre er sandsynligheden for, at du får lønforhøjelse i forbindelse med barslen.

Figur 6: Sammenhængen mellem barslens længde og antal, der har fået lønstigning



6. Reaktioner på orlov

Kun godt 8 % af kvinderne finder umiddelbart, at de har haft en negativ oplevelse i forbindelse med barsel. 37 % finder de har haft en positiv oplevelse, mens 55 % mener at have haft en neutral oplevelse.

Kvinderne blev endvidere anmodet om at forholde sig til følgende spørgsmål.

Kan du nærmere beskrive ledelsens umiddelbare reaktion, og var der konsekvenser?

Dette har givet et meget omfattende materiale. Materialet er blevet gennemarbejdet og analyseret af Ingeniørforeningens Kvindeudvalg. Ved denne analyse viser det sig, at der synes at gælde en "Noget for noget" mentalitet, og at det er de kvinder som stiller krav og påtager sig ansvar, der har den mest positive oplevelse af at holde barselsorlov. Vi kan opdele de kvindelige ingeniører i to grupper: Karrierekvinderne og Lønmodtagerkvinderne.

Karrierekvinder forholder sig til arbejdsgivers perspektiver i forhold til deres barsel. De kender deres eget værd. De er glade for deres arbejde. De sørger for at lave aftaler og planlægge barselsperioden i god tid (fx ifm. ansættelse af vikar eller fordeling af opgaver). De er i løbende kontakt med arbejdspladsen i barselsperioden. De udviser ansvarlighed og er konstruktive i forhold til at løse de problemer, som opstår i virksomheden pga. barslen.

Lønmodtagerkvinder forventer, at arbejdsgiveren skal vise samfundssind og respektere deres ret til barsel. De mener ikke, at det er deres ansvar at forholde sig til barsel i et arbejdsgiver perspektiv.

Lønmodtagerkvinder oplever oftere end karrierekvinder, at de ikke indkaldes til lønforhandlinger, efteruddannelse, forfremmelser o.l. i forbindelse med graviditet og barsel. For en lille virksomhed er barsel umiddelbart forbundet med ekstraomkostninger og den manglende arbejdsressource er relativt stor. Desuden frygter arbejdsgiver for sygeorlov og forældreorlov/lang barsel. De kan være usikre på medarbejderens loyalitet. Kommer de tilbage? Tilbage med flere sygedage?

Hvis virksomheder ønsker at fastholde en kvindelig medarbejder og hvis kvinden ønsker at følge med lønudviklingen, synes der at være behov for en god dialog i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Der er behov for at skabe tryghed i ansættelsen fra begge sider og for gensidig respekt.

Materialet kan læses på en måde, som underbygger, at en dårlig/ukonstruktiv dialog medfører konflikter og skuffede forventninger, som resulterer i negative konsekvenser for såvel medarbejder som virksomhed (medmindre virksomheden bevidst ønsker at skaffe sig af med en medarbejder).

Virksomhedens evne til at fastholde medarbejdere generelt i form af jævnlige medarbejderudviklingssamtaler, karriereplanlægning/-udvikling og lønforhandlinger bygger på gensidig tillid og ønske om at fortsætte samarbejdet. Virksomheden investerer i medarbejderen, medarbejderen får de ønskede udfordringer og belønninger og yder en god indsats. Ærlighed og åbenhed må være nøgleord.

Det er svært at kategorisere positive og negative reaktioner og konsekvenser, fordi mange kvinder bliver positivt overraskede over, at de ikke møder negativ eller neutral reaktion og konsekvens. Mange kvinder er positive over at opleve, at virksomheden/chefen ønsker tillykke, finder vikar, og betaler fuld løn i 14 uger; men det er af kvindeudvalget blevet kategoriseret som "neutral". Det er positivt, hvis virksomheden betaler fuld løn selvom det ikke er en del af kontrakten, at de forfremmer medarbejderen, at de indkalder til samtaler og giver lønforhøjelser i forbindelse med graviditet og barsel.

☞ Til top