

UNDERSØGELSE AF

LØNGABET

INDENFOR 3F'S FAG

2019



FORORD

Af 3 F's Faglig og politisk grundlag, vedtaget på kongressen i 2019, fremgår at 3F skal arbejde for at "uligelønnen fjernes".

3F's ligestillingspolitiske udvalg har drøftet handlemuligheder for at nå det mål. Én af forudsætningerne for en offensiv indsats er at kunne arbejde på baggrund af viden. Udvalget har derfor siden 2017 fået udarbejdet en årlig statistik indenfor 3F's fag og brancher med henblik på systematisk at kunne følge udviklingen i løngabet.

Dette er den tredje løngabs-statistik udregnet efter samme og nøje gennemdrøftede model. Tallene er de sidste nye, det vil sige at det er gennemsnitstal fra året 2018. Tallene kommer fra Danmarks statistik, der har udført kørsler på 3F's indsendelse af medlemmernes cpr.nr.. Der er desværre kommet nye diskretionshensyn i år, hvilket betyder, at der skal være mindst 3 virksomheder og mindst 20 fuldtidsansatte af begge køn, før Danmarks Statistik må oplyse løngabet. Det betyder, at der er færre grupperinger vi får lov at få løngabsberegninger på. Vi har imidlertid valgt at lade statistikken være lay-outet og synliggjort som sædvanligt, med en "tankestreg", hvor vi ikke får opgivet løngabet. Det er formodentlig lettere at sammenligne med de tidligere år.

Løngabet opgives i % af mænds løn. Er løngabet fx. 15% betyder det, at gennemsnitslønnen for kvinder i en given kategori er 15% lavere end mænds gennemsnitsløn i samme kategori. Eksempel: Hvis mænds gennemsnitsløn er kr 100 og kvinders er kr 85, er løngabet 15%. Andre udregner løngabet ift kvinders løn. Vær derfor opmærksom på om tallene er sammenlignelige med andre statistikker. **Lønbegrebet**, der er brugt i undersøgelsen, har ligestillingspolitisk udvalg besluttet er "**standardberegnet timefortjeneste**". Det er det lønbegreb, der er enighed om blandt personer, der arbejder med ligeløn at bruge, idet det er det mest retvisende. Ligestillingspolitisk udvalg har drøftet fordele og ulemper i samråd med Steen Jørgensen, det daværende LO, der var med i Lønkommissionen. Der er fuld enighed om, at det er det absolut mest anvendelige (definition ses i bilag bagerst) selvom det ikke er 100 % perfekt.

Opdelingerne på løngabsmålingerne er fremkommet ved et samspil mellem hvad 3F's grupper i ligestillingspolitisk udvalg gerne ville have tal på og hvad det var realistisk Danmarks Statistik kunne måle på. Der er valgt de samme grupperinger i 2019 som i 2017 og 2018.

Det er mit håb at løngabsundersøgelsen BÅDE kan bidrage til inspiration til konkrete tiltag til at reducere løngabet OG til at snakke mere åbent, nysgerrigt og undrende om løn. En retfærdig løn, der ikke er defineret af køn er et fælles anliggende og ikke et individuelt problem.

Jeg ønsker god arbejdslyst til hele 3F's organisation. Vi er adskillige, der har en opgave!

Venlig hilsen

Søren Heisel, Ligestillingsansvarlig.

Forbundssekretær.



Det gennemsnitlige løngab indenfor hele 3F's samlede område er 12,09 %
Det vil sige, at kvindelige 3F-medlemmer gennemsnitligt tjente 12,09 % mindre end mandlige 3F-medlemmer.

Løngab i pct. mellem kvinder og mænd fordelt på grp

Er løngabet fx. 10% betyder det at gennemsnitslønnen for kvinder i en given kategori er 10% lavere end mandens gennemsnitsløn i samme kategori.

Gruppe	Løngab i pct.
Byggegruppen	11,96
Grøn gruppe	8,73
Industrigruppen	8,69
Offentlig gruppe	11,47
Privat service Hotel og restauration	4,62
Transportgruppen	9,62
Uden jobkode	11,25

I gennemsnit, på landsplan for alle lønmodtagere, tjente danske kvinder **12,8 %** mindre end danske mænd.

Løngabet i 3F er altså mindre end på landsplan. Sådan har det været i alle de år, der er foretaget målinger. ”Forspringet” i 3F er dog blevet mindre og de to tal nærmer sig hinanden.

Fra 2018 til 2019 er det sket en formindskelse af løngabet blandt alle danske lønmodtagere på 0,2 procentpoint. Det er altså gået fremad samlet set. I 3F er det derimod gået den forkerte vej. Fra 2018 til 2019 er løngabet steget med 0,14 procentpoint.

LØNGABET I 3F'S GRUPPER

På siden overfor er en oversigt over løngabet indenfor 3F's seks grupper. Da grupperne indeholder mange forskellige fag og overenskomster, kan det gennemsnitlige løngab indenfor hver gruppe dække over store forskelle i løngab indenfor gruppens fag. Alligevel kan et samlet overblik være interessant for en gruppe med henblik på at vurdere det samlede billede og sine handlemuligheder. Medlemmer, uden jobkode, som ikke kunne placeres under én af grupperne, findes nederst under ”Medlemmer uden jobkode”.

Som det ses af tabellen, er der stor forskel på løngabet mellem 3F's grupper.

Det største løngab findes igen i år i Byggegruppen. Her er løngabet øget med 0,92 procentpoint siden sidste år.

Den offentlige gruppe har også igen i år et højt løngab på 11,39 %. Det er imidlertid faldet, men næsten det samme som sidste år, hvor det var 11,47 %.

Det mindste løngab findes igen i år i ”Privat Service, Hotel og Restauration”. Løngabet er dog vokset betydeligt med 1,37 procentpoint siden sidste år.



LØNGABET INDENFOR 3F'S ARBEJDSOMRÅDER

3F's grupper har hver især flere forskellige fag og overenskomster, hvor nogle er mandsdominerede, andre kvindedominerede og nogle er rimeligt kønsblandede. Uanset kønssammensætning gælder naturligvis, at lønforskelle for arbejde af samme værdi ikke må være begrundet i køn. Nedenfor er udarbejdet en løngabsstatistik indenfor forskellige arbejdsområder, som 3F's grupper har fundet det interessant at få belyst. Der er altså, populært sagt, mindre sammenblanding af "pærer" og "æbler" i nedenstående statistik end i ovenstående.

Løngabet opdelt på forskellige arbejdsområder fremgår af tabellen nedenfor. Der, hvor der ikke er angivet nogen løngabsprocent, er det, fordi talmaterialet har været så lille, at Danmarks Statistik ikke må oplyse løngabet. Som beskrevet i forordet kan det også skyldes, at der i år er kommet nye diskretionshensyn, der betyder, at Danmarks Statistik ikke må oplyse løngabsstatistik for visse grupper.

Arbejdsområde	Løngab i pct
Anlægsgartnerområdet	8,09
Asfaltområdet	-
Beklædnings- og tekstilområdet	17,02
Benzin- og oliechauffører	-
Boligselskabsområdet	-
Bryggeriområdet	2,04
Bude	-
Buschauffører	4,59
Bygge- og anlægsområdet	10,35
Bygge- og anlægsoverenskomsten	-
Byggegruppen	-
Byggeriområdet	5,73
Bygningsområdet	17,68
Catering Off Shore-området	12,69
Chaufførområdet	13,14
Diskretioneret	-28,51
Emballage- og grafisk	12,47
FTZ-området	-
Glasområdet	-
Gulvområdet	-
Handicaphjælperområdet	-

Arbejdsområde	Løngab i pct
Hotel- og Restaurationsområdet	2,26
Ikke del af den private OK	10,84
Industriområdet	10,02
Isoleringsområdet	-
Kantineområdet	6,01
Lagerområdet	13,12
Lufthavnsområdet	19,65
Mejeriområdet	8,02
Murer- og murerarbejdsmandsområdet	20,51
Postområdet	3,47
Privat service, hotel og restaurationsområdet	5,45
Redning m.m.	10,24
Rengøringsområdet	10,72
Smedemesterområdet	8,32
Sømænd	-
Terminal DMA	7,59
Træ- og møbelområdet	5,55
Turist- og Taxachauffører	4,90
Vaskeriområdet	11,14
Vikarer	10,83
Vinduespolerer	-



Som det fremgår af denne statistik, er forskellen i løngab større mellem nogle arbejdsområder end de er mellem 3F's grupper. I dette års statistik er der ikke angivet nogle områder, hvor kvinder tjener mere end mænd. Det skyldes, at områderne med et 'negativt løngab' er så små, at de er dækket af diskretionshensyn. Lægger man alle de diskretionerede områder sammen, har de et negativt løngab på 28,51 %. Kvinder tjener altså mere end mænd indenfor små områder. Det tyder på, at kvinders kompetencer bedre kommer til sin ret her, hvilket medfører større tillæg.

Alle områder, der har et løngab, bør undersøge, hvad forklaringen er. Da overtid og fravær ikke indgår i den standardberegnete timefortjeneste, kan forklaringer være genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag eller måske noget helt andet. Når forklaringerne er frembragt, vurderes det, om forklaringerne er kønsneutrale eller der f.eks. er genetillæg, som favoriserer det ene køn. Er der stadig et løngab tilbage, når alle forklarlige elementer er klarlagt, spørges til, hvilke andre mulige forklaringer der kan være på den resterende del af løngabet – end uligeløn mellem mænd og kvinder.

Nogle arbejdsområder har et særligt stort incitament til at afdække forklaringer på løngabet, idet det er meget større end gennemsnittet. I hvert fald følgende områder har et løngab, der er højere end landsgennemsnittet: "Beklædning og tekstilområdet", "Bygningsområdet", "Chaufførområdet", "Lagerområdet", "Lufthavnsområdet", "Murer – og murerarbejdsmandsområdet". Her må analyseres mulige forklaringer på de store løngab og hvilke tiltag, der eventuelt kan tænkes at give mening for at mindske løngabet. Flere af disse områder havde også ved sidste års kørsel løngab, der var større end landsgennemsnittet, hvilket kan tyde på, at løngabet har "bidt sig fast" og der er særlig grund til at undersøge, om der er uhensigtsmæssige traditioner og kulturer, der hersker.

LØNGABET FORDELT PÅ UDVALGTE FAG/OVERENSKOMSTER

Med henblik på at komme et lag dybere er også foretaget en kørsel, der viser løngabet i konkrete fag, det vil sige med konkrete overenskomst-jobkoder. Også her gælder det, at når der ikke er noget tal angivet, er det, fordi talmaterialet er så lille, at Danmarks Statistik ikke må offentliggøre det eller at kategorien er dækket af diskretionshensyn.

De mindste løngab. Det ses her, at løngabet i KL's rengøringsoverenskomst er meget lille igen i år, dog en smule større end sidste år. Det understøtter antagelsen i starten om, at det høje løngab i den offentlige gruppe kan forklares (men ikke nødvendigvis forsvares) med det kønsopdelte arbejdsmarked og altså mandejob og kvindejob, idet "KL-rengøring" er at betragte som et traditionelt "kvindejob".

De højeste løngab. Flere fag har klart en udfordring at arbejde med, specielt må fremhæves "Jordbrug og fiskeriopdræt" og "Tømrer", idet løngabet her ligger noget over landsgennemsnittets 12,8 %. Da overtid og fravær ikke indgår, kan forklaringer være genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag eller måske noget helt andet. Når forklaringer er frembragt, må det vurderes, om forklaringerne er kønsneutrale eller der f.eks. er tillæg og godtgørelser, som favoriserer det ene køn. Er der stadig et løngab tilbage, når alle forklarlige elementer er klarlagt, spørges til, hvilke andre mulige forklaringer der kan være på den resterende del af løngabet – end uligeløn.

Kategorien "Tømrer" hører til Byggegruppen, som er den gruppe med størst kønsopdeling i 3F. Løngabet indenfor "Tømrer" var også højt 2018, men er steget ca. 4 % i 2019. Byggegruppen er den gruppe i 3F med den største skævhed i kønsfordeling. Dette fører os til at kaste et blik på kønsopdelingen indenfor statistikkerne.

Løngab i pct.	
Buschauffør	3,71
Chauffør	3,66
Diskretioneret	-
Gartneri	8,37
Gastronomer	0,72
Jordbrug og fiskeriopdræt	20,84
KL-rengøring	0,51
Murer	-
Other	10,49
Redder	9,96
Rengøring	6,93
Specialarbejdere	6,87
Tagdækkere	-
Taxa	-
Tjenere	8,43
Tømrer	19,45



DET KØNSOPDELTE **ARBEJDSMARKED**

Det kønsopdelte arbejdsmarked er et problem, bl.a. fordi det gør det sværere at gøre noget ved løngabet. Der er en accepteret antagelse, at jo tættere sammen mænd og kvinder arbejder, jo sværere er det at give forskellig løn. Som det fremgår af nedenstående, er der en stor kønsopdeling i flere af områderne, der er målt på.



ANTAL PERSONER

Gruppe	Kvinde	Mand
Bygge	485	37.574
Grøn	1.377	3.548
Industri	18.813	46.866
Offentlig	12.008	13.824
Privat service	10.171	6.640
Transport	4.086	30.278

ANTAL PERSONER

Arbejdsområde	Kvinde	Mand
Anlægsgartnerområdet	263	1.023
Asfaltområdet	-	599
Beklædnings- og tekstilområdet	360	584
Benzin- og oliechauffører	-	140
Boligselskabsområdet	-	101
Bryggeriområdet	139	1.283
Bude	-	106
Buschauffører	719	4.015
Bygge- og anlægsområdet	146	11.418
Bygge- og anlægsoverenskomsten	-	597
Byggegruppen	-	488
Byggeriområdet	313	1.752
Bygningsområdet	134	13.988
Catering Off Shore-området	62	73
Chaufførområdet	250	8.869
Diskretioneret	185	84
Emballage- og grafisk	273	1.390



-12,09%

ANTAL PERSONER

Arbejdsområde	Kvinde	Mand
FTZ-området	-	176
Glasområdet	-	120
Gulvområdet	-	532
Handicaphjælperområdet	68	-
Hotel- og Restaurationsområdet	4.096	3.623
Ikke del af den private OK	15.063	25.103
Industriområdet	13.690	33.169
Isoleringsområdet	-	202
Kantineområdet	623	382
Lagerområdet	713	5.497
Lufthavnsområdet	106	395
Mejeriområdet	407	875
Murer- og murerarbejdsmandsområdet	33	5.657
Postområdet	2.181	5.037
Privat service, hotel og restaurationsområdet	247	157
Redning m.m.	427	2.859
Rengøringsområdet	4.502	2.102
Smedemesterområdet	116	741
Sømænd	-	46
Terminal DMA	31	68
Træ- og møbelområdet	810	3.287
Turist- og Taxachauffører	287	1.522
Vaskeriområdet	555	341
Vikarer	176	369
Vinduespolerer	-	72



ANTAL PERSONER

Arbejde	Kvinde	Mand
Buschauffør	404	2.901
Chauffør	162	7.641
Diskretioneret	90	-
Gartneri	428	1.060
Gastronomer	1.184	1.668
Jordbrug og fiskeriopdræt	144	365
KL-rengøring	2.602	267
Murer	-	5.174
Other	35.367	93.616
Redder	444	3.086
Rengøring	4.377	1.421
Specialarbejdere	972	6.837
Tagdækkere	-	468
Taxa	-	346
Tjenere	703	549
Tømrer	98	13.443

Sammenholdes kønsopdelingen med løngabet, ser det ud til, at kønsblanding i flere tilfælde KAN påvirke løngabet positivt. Flere steder, hvor kønsarbejdsdelingen ikke er så stor, er løngabet heller ikke så stort: det gælder "Hotel- og restaurationsområdet" og "Kantineområde".

Omvendt har flere kategorier som "bygningssområdet", "lagerområdet" og "lufthavnsområdet" både store løngab og meget skæve kønsfordelinger. Tallene understøtter altså tesen om, at nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked bidrager positivt til at opnå ligeløn. "Nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked" er også et af målene



KONKLUSION

- DET VIDERE ARBEJDE:

Ligestillingspolitisk udvalg analyserer og arbejder videre med denne undersøgelse og undersøgelserne fra 2017 og 2018. Grupperepræsentanterne tager resultaterne med i egen gruppe og arbejder på at finde forklaringer på løngabene samt drøfte og iværksætte eventuelle handlemuligheder. I 2020 udarbejdes en lignende statistik med henblik på løbende at følge udviklingen.

BILAG:

OM STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE (Danmarks statistiks hjemmeside)

GYLDIGHED

Gyldig fra: 01-01-2009

Gyldig til: Gælder stadig

KVALITETSSIKRING FORETAGET AF

Danmarks Statistik: Ja

Eksterne bedømmere udpeget af KOR:

Nej

GENEREL BESKRIVELSE

Standardberegnet timefortjeneste i kr.

Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt

DETALJERET BESKRIVELSE

Standardberegnet timefortjeneste i kr.

Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer.

For at komme frem til den standardberegnete timefortjeneste skal standardfortjenesten sættes i forhold til de timer, hvori den er optjent. Nogle dele af fortjenesten optjenes udelukkende i de timer, hvor lønmodtageren er på arbejde, andre lønkomponenter optjenes også under fravær, og andre optjenes også i forbindelse med overarbejde. I modsætning til fortjeneste pr. præsteret time kan man i opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste ikke nøjes med at anvende ét antal timer.

Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.

Standardfortjenesten er således fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder grundløn, gentillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger samt den særlige feriegodtgørelse.

FASTLØNNEDE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR:

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/(Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige betalinger + Pensionsbidrag + Særlige feriegodtgørelse)/(Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Genetillæg/ Betalte timer).

TIMELØNNEDE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR:

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/(Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige betalinger + Pensionsbidrag)/(Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Særlig feriegodtgørelse + Genetillæg) / Betalte timer.

FASTLØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR:

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/(Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige betalinger + Særlige feriegodtgørelse)/(Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Pensionsbidrag+Genetillæg)/ Betalte timer.

TIMELØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR:

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/(Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige betalinger)/(Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Pensionsbidrag + Særlig feriegodtgørelse + Genetillæg) / Betalte timer.



POPULATIONER:

LØNMODTAGERE I DEN PRIVATE OG DE OFFENTLIGE SEKTORER

I populationen indgår alle lønmodtagere, der har et fast ansættelsesforhold og er ansat på normale vilkår. Med fast ansættelsesforhold menes, at der skal være tale om en lønmodtager, hvor ansættelsesforholdet varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Det betyder, at følgende grupper ikke indgår i populationen:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnede
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under internationale skibsregister
- udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler - Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler. Danskere beskæftiget i udlandet, som aflønnes og beskattes efter de normale regler i Danmark, er omvendt med i statistikken.

Yderligere afgrænsning for den private sektor: lønmodtagere ansat i landbrug og fiskeri samt i virksomheder med en beskæftigelse svarende til 9 eller færre fuldtidsbeskæftigede indgår ikke i populationen, med mindre den enkelte arbejdsgiver frivilligt har indberettet til statistikken.

Yderligere afgrænsning for stat, kommuner og regioner: vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere, elever og unge under 18 år indgår ikke i populationen.

At populationens størrelse eventuelt ændre sig fra år til år, skyldes ikke nødvendigvis, at der er flere eller færre personer med i statistikken, men derimod, at der optræder styrebrud i registreringen af de enkelte personer, således at den samme person optræder flere gange i samme år (dvs. flere records), men med kortere ansættelseslængder i hver record



Fagligt Fælles Forbund 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V

Tlf.: 70300300
mail@3f.dk
www.3f.dk

Best. nr.: 7524-1