

Politisk
idékatolog

50'erne og 60'erne

10 20 30 40 50 60
Ligestillingsløftet

Indhold

4	Indledning
9	50 år – Karrieremønstre bremser kvinders vej til ledelse
15	50'erne: anbefalinger
16	60 år – Ulighed i opsparing
21	60'erne: anbefalinger

Indledning

Ligestilling er på agendaen. I FN verdensmål nr. 5 lyder det:

*”En styrkelse af kvinders rettigheder og muligheder, og større ligestilling er afgørende for at fremskynde en bæredygtig udvikling. Fjernelse af alle former for diskrimination mod kvinder og piger er ikke kun en grundlæggende menneskeret, men det har også en multiplikatoreffekt på tværs af alle andre udviklingsområder.”*¹

Øget ligestilling er derfor i meget vid udstrækning vejen til at opnå øget bæredygtighed, lighed, sundhed, retfærdighed og fred. I en dansk kontekst er ligestilling mellem mænd og kvinder ofte fremhævet som en værdi, der kendetegner det danske samfund. Ligestilling har derfor også fået sin egen formulering i Danmarkskanon, hvor det lyder:

*”Ligestilling mellem kønnene er i dag et grundlæggende princip i det danske samfund, men selvom ligestillingsprincipperne er udbredte, er de ikke nødvendigvis praktiseret til fulde.”*²

Netop det forhold, at der også i en dansk kontekst er meget mere at gøre, er afsættet for dette ide-katalog fra Djøfs Ligestillingskomité. Med afsæt i nedenstående ligestillingsløfter, som en stor del af de danske parlamentarikere har understrevet, og som vi har sat os for at følge implemen-teringen af, ønsker vi med dette katalog at udbrede viden om, hvordan manglende ligestilling præger de livsmuligheder, som særligt piger og kvinder har i dagens Danmark.

De seks ligestillingsløfter:

10’erne: Drengedrømmer større end piger

Børn mødes fra de er ganske små af kønsstereotype forventninger, som påvirker deres selvforståelse og livsvalg. Forskning viser, at piger allerede i førskolealderen har mindre selvtillid og tiltro til egne evner. Tidlig reproduktion af stereotyper om køn fastholder børn i traditionelle kønsroller.

Fakta: Forskning viser, at piger allerede fra seksårsalderen i lavere grad forbinder deres køn med succes og dygtighed.

Løfte: Jeg vil arbejde for at drenge og piger ikke begrænses af stereotype forventninger.

20’erne: Stress rammer skævt

Unge kvinder oplever i højere grad end mænd omverdenens krav. Særligt unge kvinder pres-ses af en perfektionskultur, der bidrager til, at aldersgruppen 16-24 årige er mere stressramte end andre aldersgrupper. Stress kan ramme alle, men det er et presserende problem, at unge kvinder i højere grad udfordres af kravene fra uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarked. Samfundets forskellige forventninger til mænd og kvinder sætter i sidste ende rammerne for hvilke former for adfærd, der giver anerkendelse. Og det har afgørende betydning for kvinders uddannelsesvalg og forventninger til karrieremuligheder.

Fakta: 40,5% af danske kvinder mellem 16 og 24 år føler sig stressede. Tallet er 23,4% for mænd.

Løfte: Jeg vil arbejde for en indsats, der tackler stressniveauet blandt især unge kvinder.

30’erne: Det koster kassen at få børn – for kvinder

Den ulige fordeling af orlov med børn stiller kvinder ringere på arbejdsmarkedet, både i forhold til lønudvikling, karrieremuligheder og pension. Da kvinders lange orlovsperioder anses for at være den største enkeltstående forklaring på kvinders fravær på direktionsgangene, så er det nødvendigt at vende denne udvikling.

Fakta: Danske fædre holder i gennemsnit under en måneds barsel, mens kvinder holder op mod et år.

Løfte: Jeg vil arbejde for, at mænd tager en større del af orlovsperioden med børn.

1 verdensmaalene.dk/fakta/verdensmaalene

2 Ligestilling mellem kønnene er i dag et grundlæggende princip i det danske samfund, men selvom ligestillingsprincipperne er udbredte, er de ikke nødvendigvis praktiseret til fulde.

40’erne: Kvinderne er fraværende i toppen

Kvinder er et særsyn på de danske direktionsgange. Det skyldes tendensen til at rekruttere i lukkede netværk samt forældede forestillinger om, hvem der kan være leder. Arketypen på en topleder er stadig en mand i 40’erne – som ofte minder om sin forgænger.

Fakta: Mænd har 2,1 gange højere sandsynlighed for at blive ledere, end kvinder har.

50’erne: Karrieremønstre bremser kvinders vej til ledelse

Kvinders vej til ledelse er udfordret af forventningen om, at de spæde skridt til toplederjobbet tages allerede i 20’erne eller 30’erne. Men dette mønster kan med fordel udfordres. Vi har brug for en mere fleksibel karrierekultur, hvor såvel kvinder som mænd også har mulighed for at realisere en lederkarriere, når de har flere livserfaringer. For mange kvinder er der mere tid senere i arbejdslivet, når børnene er blevet store.

Fakta: Kvinder mellem 50 og 59 år er dårligst repræsenteret på ledelsesgangene i den private sektor.

Løfte: Jeg vil arbejde for øget fleksibilitet i mænd og kvinders karrieremønstre.

60’erne: Ulighed i opsparing

Der er systematiske forskelle mellem mænd og kvinders pensionsformuer. Dette skyldes blandt andet længere barselsorlov og et generelt lavere lønniveau blandt kvinder. Disse forskelle manifesterer sig hele vejen ind i kvinders alderdom, hvor de er dårligere stillet end mænd. Forskellene skaber dermed ulige muligheder mellem kønnene – også i alderdommen.

Fakta: I 2017 var mænds opsparede pensionsformue 29,8% større end kvinders.

Løfte: Jeg vil arbejde for mindre ulighed i optjeningen af pensionsformuer.

Vi sætter fokus på de helt konkrete problematikker for de enkelte ti-år og kommer med anbefalinger til, hvordan de kan afhjælpes. Katalogets opbygning følger således de seks ligestillingsløfter ved at adressere de enkelte årtier hver for sig, dog med den undtagelse, at 10’erne omhandler både 0’erne og 10’erne, og dermed dækker både barndommen og teenageårene, da mange af de sammen temaer gør sig gældende der.

Kataloget er et fælles udkomme af, at vi har bestræbt os på at skabe et frirum, hvor alle perspektiver kan rummes og holdningerne brydes. Kataloget er derfor heller ikke et udtryk for en konsensus, hvor alle kan tages til indtægt for alle perspektiver og anbefalinger. Men vi står alle på mål for den grundlæggende tanke om, at uden øget ligestilling fastholder vi såvel piger som drenge, kvinder som mænd i fastlåste stereotype roller, som hæmmer både den personlige frihed, den økonomiske velstand og vores fælles demokratiske udvikling.

Med ligestillingskataloget ønsker vi derfor at gøre ligestillingsdebatten i det danske samfund til et fælles anliggende for alle stemmer i den offentlige debat. Vi ønsker at kvalificere debatten, så de vante skyttegrave forlades til fordel for en oplyst, konstruktiv samtale – og vi ønsker at sætte strøm til det lovgivningsarbejde, som også er en uomgængelig del af den nødvendige ligestillingsindsats.

God læselyst!

Med venlig hilsen

Ligestillingskomiteen:



50 år

Karrieremønstre bremser kvinders vej til ledelse

Manglen på kvinder i ledelse er ikke kun et problem for de kvinder, der går glip af karrieremulighederne eller de virksomheder, der går glip af talent, diversitet og mulig økonomisk gevinst. Det er også et problem for kvinders repræsentation og ligestilling på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

I Danmark forventes en ledelseskariere typisk at begynde i starten af 30'erne og have et lineært forløb. Kvinders karriereforløb er dog udfordret af denne forventning, idet det nuværende orlovsmønster har stor betydning for kvinders mulighed for at gøre sig gældende på lige fod med mænd. Særligt forventningen om, at kvinder tager hovedparten af orloven, stiller kvinder dårligere på arbejdsmarkedet, både i forhold til løn- og karriereudvikling.¹

Der er ganske vist kommet flere kvindelige ledere på det danske arbejdsmarked siden 2010 – men udviklingen går langsomt og afspejler derfor langt fra den kvindelige talent- og rekrutteringsmasse. Det er særligt den private sektor, der har udfordringen, idet den halter markant efter den offentlige sektor. I den private sektor udgør kvinder kun 19 pct. af alle ledere.²

I perioden 2010 – 2017 ses andelen af kvindelige ledere at være steget med 9,2 procentpoint i den offentlige sektor. I samme periode ses andelen af være steget med 4,1 procentpoint i den private sektor.³

I den offentlige sektor indtager kvinderne 43,7 pct. af chefstillingerne.⁴ Trods kvinders relativt høje chefandel i den offentlige sektor er det dog fortsat betydeligt vanskeligere for kvinder at opnå chefstillinger på øverste ledelsesniveau.

Således gælder det for både den offentlige og private sektor, at jo lavere ledelsesniveau, desto større er andelen af kvindelige ledere. Og for mandlige ledere forholder det sig i sagens natur modsat: Andelen af mandlige ledere er større, desto højere op i ledelsesniveauet, man kommer jf. de nedenstående figurer⁵.

Djøfs seneste Ledelsesgabsanalyse dokumenterer ligeledes forskelle i mænd og kvinders sandsynlighed for at blive ledere i hhv. stat, kommune og regioner. Størst er forskellen i kommunerne, hvor mænd har 3,1 pct. sandsynlighed for at få et lederjob, mens tallet for kvinder er 1,6 pct..⁶

Med en stigende pensionsalder og dermed et længere arbejdsliv er der samtidig brug for et opgør med den gængse karrierelogik, der tilsiger, at en lederkarrieren skal starte tidligt og ideelt være uden afbrydelser. En logik, der som anført må tilskrives en negativ indflydelse på kvinders karriereforløb og på fædres mulighed for familieinvolvering.⁷

Hverken kvalifikation eller ambitioner lægger hindringer i vejen for, at kvinder kan ”peake” karrieremæssigt i 50'erne. Og en øget mulighed for dette vil lette presset på både mænd og kvinders arbejdsliv, hvis det i højere grad var muligt at indlede en lederkarriere i 50'erne, og at en igangværende karriere kunne sættes på pause i en periode uden, at det bliver anset som et ultimativt fravalg.

¹ Jf. bl.a. professor i økonomi, Nina Smith, der hævder, at velfærdsstaten utilsigtet bidrager til at fremme og finansiere husmorrollen: Dansk Industri, 2019: <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2018/12/professor-barsel-knækker-kvinders-karriere/>

² Pjece ”Kvinder i ledelse” udarbejdet for Ligestillingsafdelingen af Danmarks Statistik, Miljø- og Fødevareministeriet 2019

³ Pjece omtalt i note 2

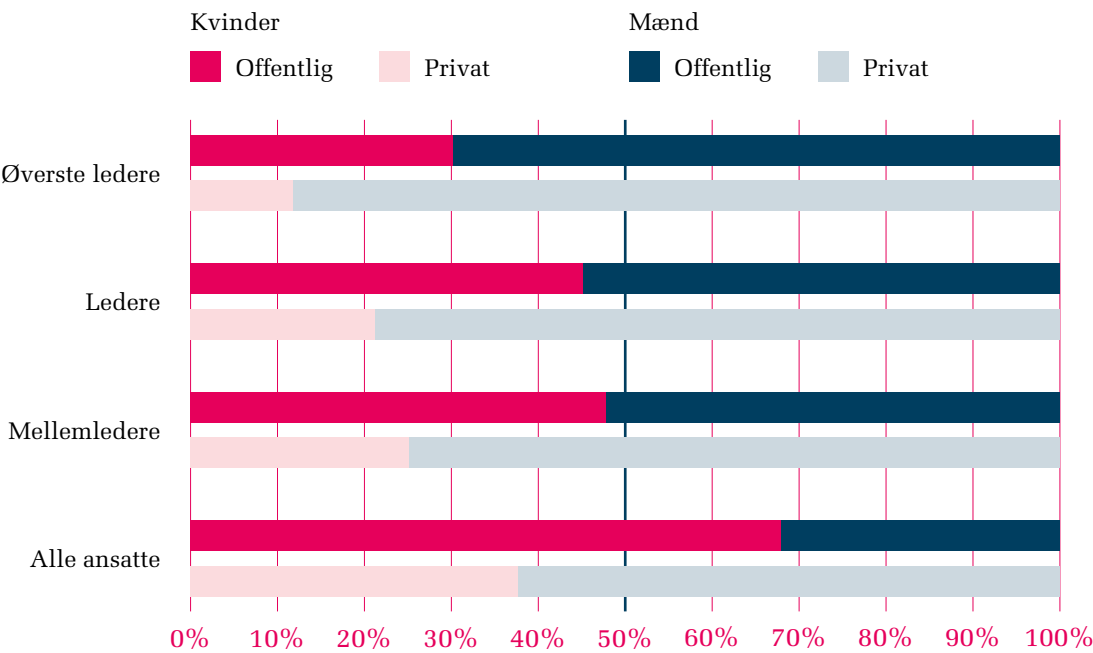
⁴ Pjece omtalt i note 2

⁵ Pjece omtalt i note 2, s. 5

⁶ Djøfs § 20 Analyse: Mænd har dobbelt så store chancer for at blive ledere end kvinder, marts 2020

⁷ Læs evt. Ligestillingskomiteens idékatalog omhandlende 30'erne og 40'erne

Andel kvindelige ledere og ansatte efter sektor og ledelsesniveau. 2017



Forskellige karriereveje

Forskellene på mænd og kvinders karriereveje understreges i en række undersøgelser.

Eksempelvis konstaterede Djøf i en undersøgelse blandt 1346 medlemmer, heraf 319 ledere, at otte ud af ti kvindelige ledere under fyrrer blev rekrutteret internt til deres første lederjob, mens det kun gjorde sig gældende for knap hver sjette mand.⁸

Tilsvarende viser VIVE's kortlægning, "Mænd og kvinder i den offentlige sektor" fra 2010, at karriereforløb for kvinder oftere end for mænd foregår på samme arbejdsplads. Det kunne indikere, at der er større tiltro til mænds evner, selvom man ikke kender dem, hvorimod kvinder i højere grad skal vise sit værd i organisationen, før de tiltros lederfunktioner.

Ny dansk forskning vedr. den offentlige sektor viser også, at mænd har nemmere ved at blive chefer i departementerne. Når kvinder bliver chefer er det ofte i styrelser. De peger også på, at mændene i højere grad har mulighed for at afprøve flere karriereveje, mens kvindelige chefer typisk bliver på det samme område hele karrieren.⁹ Forskerne peger derfor på nødvendigheden af at investeres flere kræfter i at undersøge hvilke dynamikker, der ses at fastholde kvinder på det laveste ledelsesniveau.

Nok så væsentligt er også det strukturelle forhold, at ledelsesspændet på de kvindedomineerede arbejdsområder ses at være langt større end på de kønsblandede- eller mandsdominerede områder. Der er simpelthen færre ledere pr medarbejder, hvilket alt andet lige har indflydelse på kvinders adgang til ledelse.^{10 11}

⁸ "Køn og karriere", Djøf, 2008.

⁹ "One of the Boys? Gender Similarities and Differences in Human Capital among Senior Civil Servants in Denmark" fra 2020 af Caroline Howard Grøn og Hjalte Gram, bragt i Scandinavian Political Studies 2020.

¹⁰ Målbar ligestilling, Statistik som værktøj til fremme af kønsligestilling i kommunerne, kap. 10. "Institut for Menneskerettigheder", 2014

¹¹ jf. også det politiske idékatalog vedr. 30'erne og 40'erne, hvor problemstillingen er beskrevet yderligere

	Antal ansatte	Ledere pr. 100 ansatte
Fag med over 60% kvinder	570.051	4,1
Fag med 40-60% kvinder/mænd	22.596	28,5
Fag med over 60% mænd	44.801	24,2
Total	637.44	6,4

Ser man på finanssektoren, viser ny kortlægning af kvinders vej til de øverste ledelseslag også, at kvinder generelt har høje ledelsesambitioner og endda lidt højere end mænd på alle niveauer. Men kvinderne oplever, at deres karrieremuligheder er uklare kombineret med manglende støtte fra den daglige leder. Derfor kan den herskende kultur ses som en konkret barriere for kvinders vej til de øverste ledelseslag.¹²

Det er også oplagt, at forskellene på mænd og kvinders karriereveje hænger sammen med kulturelle normer om, at de første skridt til lederjobbet skal tages i start 30'erne og derefter have et kontinuert og lineært forløb uden afbrydelser.

Og set i lyset af arbejdsmarkedets forventning om, at de første ledelsesskridt tages i de år, hvor kvinder og mænd typisk stifter familie, gør det nuværende orlovsmønster det særligt svært for kvinderne at gøre sig gældende på ledelsesgangene. Tilsvarende kan mænd savne muligheder for at sætte en igangværende lederkarriere på pause, når de får børn.

Men flere nye undersøgelser peger på nødvendigheden af at have blik for andre forklaringsfaktorer end blot forældreskab/moderskab.

Der er således grund til at fremhæve Rip, Rap og Rup-effekten som en fortsat væsentlig barriere til at få flere kvinder i ledelse. De fleste hyrer folk, der ligner dem selv, og når der stadig er markant flere mandlige CEOs og bestyrelsesmedlemmer, skal der markante tiltag til for at ændre det. Særligt i brancher, der er domineret af det ene køn, er det svært for mindretallet at trives og dermed rykke op i organisationen, fordi flertallet glemmer at tage hensyn til minoriteten.¹³

Andre undersøgelser peger også på, at kulturen i virksomhederne ofte bidrager til, at kvinderne mister troen på- og ønsket om en toplederkarriere.¹⁴

Kulturens store betydning understøttes også af, at de gængse forklaringer på kvinders fravær i ledelsesstillinger typisk fokuserer på, at kvinder enten ikke kan – eller at de ikke tør- binde an med et lederjob.¹⁵ Men kvinder kommer i dag ud af universiteterne med højere gennemsnit end mænd og nyere analyser viser, at der blandt mellemedlere er stort set samme ambitionsniveau blandt mænd og kvinder. Boston Consulting Groups konstaterede således det paradoks, at kvinder på mellemløsniveau gerne vil toplede, men at virksomhederne overser deres ambitioner og potentiale. Og derfor oplever kvinderne heller ikke virksomhedernes initiativer med henblik på fremme af diversitet som troværdige.¹⁶

Tilsvarende konkluderer McKinseys i en undersøgelse, at virksomhedskulturen er den største barriere for en mere varieret mangfoldig sammensætning. 43 pct. af de kvindelige ledere i undersøgelsen mener f.eks. ikke, at ledelsesstilen på arbejdspladsen imødekommer en varieret kønssammensætning.¹⁷

¹² "Kortlægning af kvinders vej til de øverste ledelseslag i finanssektoren – barrierer og muligheder." Ved Living Institute

¹³ Bridging the Gender Gap: Seven Principles for Achieving Gender Balance. Lynn Roseberry og Johan Roos. Department of Management, Politics and Philosophy. 2014

¹⁴ "Companies drain womens ambition after only 2 years", Bain & Company, 2015.

¹⁵ "Ledelse af køn: Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karriere", Sarah Louise Muhr, 2019.

¹⁶ "Creating Value with Gender Diversity in Danish Companies", The Boston Consulting Group, 2016.

¹⁷ "Moving mind-sets on gender diversity", McKinsey, 2014.

Det er derfor vigtigt at investere flere kræfter i at fremme inkluderende arbejdspladskulturer uden fordomme om mænd og kvinders eller forskellige aldersgruppers kompetencer. Arbejdet med at fremme en inkluderende kultur kræver, at organisationer arbejder med at afdække de mere uformelle strukturer i organisationer, da det ofte er her, man ser det reelle omfang af ekskluderende mekanismer, der findes i organisationens kultur, kommunikation mv.

Fordomme om alder er også et væsentligt parameter at arbejde med for at styrke fleksible karriereveje. Og det må alt andet lige ses i sammenhæng med, at særligt staten i rollen som arbejdsgiver i dag ses at fravælge personer over 50 år trods det faktum, at store grupper som følge af tilbagetrækningsreformen forventes at skulle være på arbejdsmarkedet til 70 års alderen. Men hvis man karrieremæssigt anses for færdig og outdatet allerede fra 50-års alderen, er tiden til at få karrieren på skinner yderligere tidspresset.¹⁸ I den forbindelse er det værd at fremhæve, at den snævre karrierelogik især presser kvindernes mulighedsrum for en ledelseskariere, da kvinder i højere grad end mænd rammes af fordomme om alder, jf. at gennemsnitsalderen i danske børsnoterede selskabers bestyrelser fortsat er 59 år.¹⁹,

At kvinder og mænd – på trods af samme udgangspunkt og ambitionsniveau – således ender med forskelligt jobindhold, forskellige arbejdsvilkår og udviklings- og advancementsmuligheder samt ikke mindst forskellig løn, understreger behovet for at ændre de strukturelle, institutionelle samt kulturelle faktorer, der fastholder ulige betingelser for mænd og kvinders muligheder for at udleve deres fulde potentiale og ambitionsniveau på arbejdsmarkedet.

Fremtidens arbejdsmarked fordrer opgør med ubevidste fordomme om alder

Der er markant flere ældre på arbejdsmarkedet i dag end tidligere. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 55-64-årige ses således at være steget fra 56 til 71 pct. i perioden 2000 til 2018. Trods den øgede efterspørgsel efter seniorernes arbejdskraft, er det dog værd at være opmærksom på, at de +55 årige har langt sværere end andre aldersgrupper ved at finde nyt job, når de bliver ledige.

Ny undersøgelse har vist, at seniorer primært rekrutteres til virksomheder, hvor gennemsnitsalderen på arbejdspladsens ledelseslag er høj, og især til virksomheder hvor der i forvejen er mange seniorer ansatte. Ligeledes har virksomhedens størrelse betydning for, om der rekrutteres seniorer. Især store virksomheder er tilbøjelige til at trække seniorer ind i virksomheden.²⁰

Såvel politikere som arbejdsgivere har i flere år talt om vigtigheden og værdien af, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet. Men spørgsmålet er, om arbejdsmarkedet for alvor er gearret til den dagsorden.

En større undersøgelse blandt 2.000 afdelingsledere og HR-ansatte dokumenterer, at ældre medarbejdere ofte anses for en ringere faglig arbejdskraft end de yngre generationer.

Professor Per H. Jensen, der har stået for undersøgelsen, peger på to former for forskelsbehandling, der bunder i de ansattes alders: Statistisk og statusbetinget diskrimination.²¹

Den første er forestillingen om, at for eksempel 55-59-årige ikke er lige så produktive som de yngre på arbejdsmarkedet.

Den anden kategori omhandler fordomme om, at alder psykologisk set kobles til nogle særlige negative egenskaber i forholdet til samme aldersgruppe: ”De kan ikke lære nyt” eller ”De kan ikke omgås andre” osv.

Derfor frasorterer virksomhederne oftere hurtigt de ældre aldersgrupper i bunkerne med jobansøgere.

De unge såkaldte ”milleniums” mødes også af fordomme om at være svære at fastholde og dermed være dyre for virksomhederne at binde an med pga. mange penge til unødig oplæring, efteruddannelse og implementering af nye kompetencer.

Det er dog hævet over enhver tvivl, at det danske arbejdsmarked har brug for dygtige og motiverede medarbejdere. Og med små årgange skærpes efterspørgslen på den relevante arbejdskraft også i disse år.

Derfor er der al mulig grund til, at arbejdsgiverne arbejder med de ubevidste fordomme frem for at at lade sig styre af stereotyper og utidssvarende forestillinger om, hvordan den ideelle arbejdskraft ser ud på et arbejdsmarked, der undergår store forandringer.

¹⁸ Politiken, 2020. <https://politiken.dk/forbrugogliv/art7658684/P%C3%A5-4-%C3%A5r-har-Finansministeriet-ansat-%C3%A9n-medarbejder-over-50-%C3%A5r>

¹⁹ Økonomisk Ugebrev Ledelse, 7. oktober 2019

²⁰ ”Seniorernes arbejdsliv på kanten – mellem at blive og gå”, Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 1, 2020.

²¹ Hvad får seniorerne til at blive længere – hvad siger arbejdsgiverne? Per H. Jensen, professor ved Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet, Gennemført maj-juni 2018



50'erne: anbefalinger

” *Jeg vil arbejde for øget fleksibilitet i mænd og kvinders karrieremønstre.*

1. Den ulige fordeling af orlovsperioden ved børn er den største enkeltstående løftestang for øget ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. I forbindelse med Danmarks implementering af EU-direktiv om orlov til far/medforælder, er det derfor helt afgørende, at den danske implementering medvirker til at fremme et ligeværdigt forældreskab.
2. Den offentlige sektor bør indføre resultatkontrakter, der belønner arbejdsgiveres indsats for at fremme diversitet, både på medarbejder- og ledelsesniveau. De væsentlige parametre kunne være:
 - A. Rekruttering – andelen af kvinder blandt de rekrutterede talenter.
 - B. Forfremmelser – kønsfordeling ved forfremmelser.
 - C. Ratio mellem mænd og kvinder, der forlader virksomheden (ikke ved afskedigelser eller organisationsændringer) med henblik på at få øget fokus på og viden om evt. mønstre i forhold til fastholdelse og rekruttering.
3. Øge fokus på, at lederrekrutteringer ikke gør brug af standardiserede sorteringssystemer i forhold til køn, alder, etnicitet mv. så ubevidste fordomme om køn og alder ikke udelukker fra start. Ved brug af headhuntere skal der stilles krav om indsats i forhold til at modgå ubevidste fordomme om køn og alder.
4. Indføre forbud mod at registrere ansøgers alder, køn og nationalitet i databaser og jobregistre for at undgå ulovlig forskelsbehandling.
5. Styrkelse af arbejdsgivers og arbejdstagers ret og pligt til løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling uanset alder.
6. Gør op med den skæve fordeling af ledermuligheder, der kendetegner den offentlige sektor på hhv. kvinde- og mandedominerede områder, så ledelsesspændet bliver mindre på en række især kvindedominerede områder. Når lederstillinger nedlægges i spare øjemed bør det eksempelvis ikke ske på områder, hvor ledertætheden i forvejen er lav.
7. Oprustning af de lovpligtige ligestillingsredegørelser, så de i højere grad end i dag kan blive et kvalitativt bidrag til at styrke ligestillingslovens formål, bl.a. i form af handlingsplaner, strategier og måltal for ligestillingsarbejdet. Arbejdet forudsætter kompetencer, ressourcer, organisatorisk forankring samt politisk vilje.
8. Øge forskning i forskellige ledelsesparadigmers og arbejdspladskulturers betydning for kvinder og mænds muligheder for at udleve deres potentiale og ambitionsniveau uanset alder.

60 år

Ulighed i opsparing

I 2017 var mænds opsparede pensionsformue 29,8 pct. større end kvinders.

Den markante forskel er en konsekvens af bl.a. det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked, som betyder, at kvinder og mænd i gennemsnit får meget forskellige arbejdsliv, løn- og pensionsudvikling, jf. tidligere idekataloger fra Ligestillingskomiteen omhandlende hhv. 10-20-30-40’erne.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråds rapport om livsindkomst fra 2019 viste således, at mænds disponible indkomst set over et livsforløb er mellem 17 og 29 pct. større end kvinders afhængig af uddannelsesniveau. Forskellen er mindst blandt ufaglærte og størst blandt personer med mellem- og lange videregående uddannelser.²² For lange uddannelser som f.eks. økonomi, jura og forvaltning er forskellen mellem 36 og 38 pct., hvilket i kroner og ører svarer til en forskel på mellem 7 og 9 mio. kr. i løbet af et liv.

Kvinders lønniveau har naturligvis betydning for, at kvinders pensionsopsparing i gennemsnit er mindre end mænds. Desuden er kvinders længere orlovperioder samt deltid og dermed lavere løn også af betydning for, at kvinder ender med en mindre pensionsopsparing.

Kvinder er ofte yngre end mænd, når de går på pension, fordi mange par planlægger at forlade arbejdsmarkedet samtidig. Og eftersom kvinder typisk er yngre end deres partner, forlader de arbejdsmarkedet tidligere end mændene gør. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder var 64,3 år i 2017 og 66,4 år for mænd.

Det giver kvinder et par år mindre at spare op i. Samtidig skal den mindre pensionsformue holde i flere år, fordi kvinder har en højere gennemsnitlig levealder.²³ Dertil kommer, at især kvinder risikerer at tabe mange penge i tilfælde af skilsmisse. Også set i lyset af, at nyere undersøgelse har påvist, at mænd tjener flere penge på boligmarkedet, bl.a. fordi mænd og kvinder efterspørger forskellige boliger.²⁴

Ovenstående er nogle af de faktorer, som betyder, at kvinder typisk står med færre midler i hånden, når de går på pension, selvom de måske har indbetalt den samme relative andel af deres løn til pension gennem et langt arbejdsliv.

Ifølge bl.a. Danica Pension kan der dog spores en tendens til, at kvinder på tværs af indkomstniveauer sparer mere op end mænd på samme løntrin.²⁵ I forlængelse heraf peger Danmarks Statistiks tal på, at kvinders pensionsformuer i gennemsnit er steget med 17 procent fra 2014 til 2017. Til sammenligning er mændenes pensionsformuer steget med 13 procent i samme periode.²⁶

I forlængelse heraf er det også relevant at se nærmere på, hvad der kunne motivere kvinder til at blive længere på arbejdsmarkedet og dermed bl.a. også øge deres pensionsformuer.

Forskningsinstitutionen VIVE har i analysen ”Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager” dokumenteret at bl.a. helbredsmæssige forhold, og kvinders mindre økonomiske incitament til at blive på arbejdsmarkedet, idet deres timeløn i gennemsnit er lavere end mænds, kan være med til at forklare, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd.²⁷

²² ”Store forskelle mellem mænd og kvinders indkomster gennem livet”, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018, https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/ae_store-forskelle-mellem-maend-og-kvindere-indkomster-gennem-livet.pdf

²³ Ifølge Danmarks Statistik bliver kvinder i gennemsnit 82,9 år, mens mænd i gennemsnit bliver 79 år.

²⁴ ”Ulige alderdom”, Philip Rosenbaum, 2020, <https://www.weekendavisen.dk/2020-21/ideer/ulige-alderdom>

²⁵ ”Kvinders pension unde lup”, Danica Pension, 2019

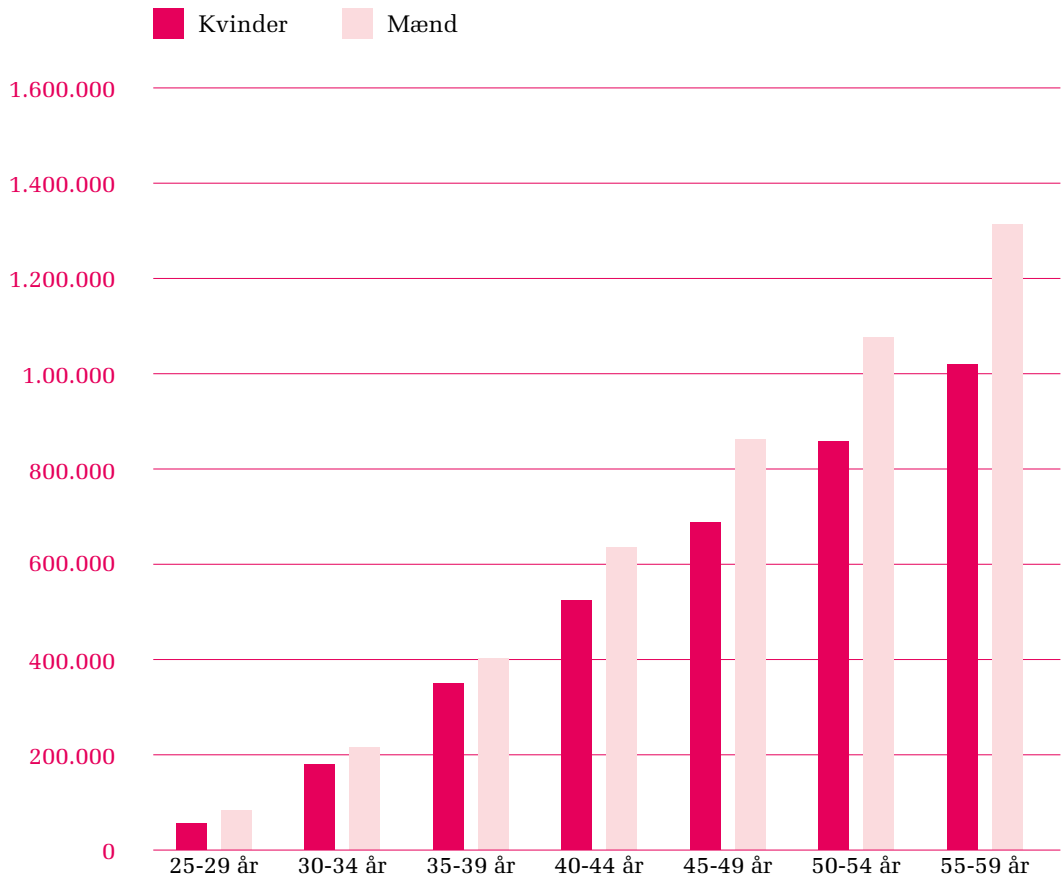
²⁶ ”Kvindernes internationale kampdag: Kæmp for pensionen”, Sydbank, 2019.

²⁷ ”Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager”, VIVE, 2019.

VIVEs rapport viser også, at 3 ud af 10 ældre forlader arbejdsmarkedet pga. dårligt helbred eller forhold på arbejdspladsen – og dermed ikke af eget valg. Men for de 70 pct., der gør det af eget valg, er det interessant at se på, hvad der skaber incitament til at blive eller gå. Netop dette forhold har VIVE belyst i en anden undersøgelse om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet ”Forventet tilbagetrækning og arbejdsrelaterede forhold”. Denne viser, at det har en positiv indflydelse på kvindernes forventede tilbagetrækningsalder, hvis de har indflydelse på deres arbejdsopgaver og -situation samt – og ikke mindst – at de er tilfredse med det kollegiale samarbejde. Ingen af disse parametre ses at have nogen signifikant betydning på mænds tilbagetrækningsalder.²⁸

Ud over disse forhold på arbejdspladsen kan et øget kendskab til egne økonomiske muligheder og herunder ens vilkår som pensionist, være befordrende for at sikre et godt arbejdsliv og ikke mindst overgang mellem arbejdsliv og pensionisttilværelse. Kvinders lavere pension i kombination med længere levetid peger på, at kvinder har et særligt behov for at sikre sig økonomisk. Det er derfor også problematisk, at retten til ordinært medlemskab af en A-kasse og dermed retten til dagpenge bortfalder, når man er to år fra pensionsalderen.

Gennemsnitlige pensionsformuer fordelt på alder. 2018¹⁹



²⁸ ”Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold”, VIVE, 2019.



Et godt arbejdsmiljø kan fastholde flere kvinder på arbejdsmarkedet

I dag bliver mange længere på arbejdsmarkedet, end de gjorde for bare 15 år siden: I 2002 arbejdede kun 10 pct. af de 67-årige, og 29 pct. havde trukket sig tilbage, inden de fyldte 60 år.

I 2017 arbejdede 19 pct. af de 67-årige, og kun 12 pct. havde trukket sig tilbage, inden de fyldte 60 år.

Det er i mindre grad end tidligere helbredet, der sender folk ud af arbejdsmarkedet. I 1997 var helbredet således hovedårsagen for 35 pct. vedkommende, mens det i 2017 var 23 pct. Flere vælger i dag at forlade arbejdsmarkedet pga. mulighed for efterløn eller pension og mere tid til familie og fritid. Kvinders og mænds årsager til at have trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet ligner hinanden. For 67-årige i 2017 gælder dog, at kvinder i lidt større omfang end mænd trak sig tilbage pga. dårligt helbred.

Ifølge VIVEs kortlægning fordeler de primære årsager til at forlade arbejdsmarkedet på denne vis:

- > Muligheden for at få efterløn eller pension (40 procent)
- > Havde lyst til selv at bestemme, hvad man skulle foretage sig (24 procent)
- > Dårligt helbred (23 procent)
- > Blev sagt op (8 procent)
- > For at få mere tid til fritidsinteresser (8 procent).

VIVEs undersøgelser konstaterer også, at attraktive arbejdsvilkår især gør en forskel, når kvinder skal beslutte, hvor længe de vil fortsætte med at arbejde. For mænd ser økonomien også ud til at have betydning.

Betydningen af arbejdsmiljøet for kvinders lyst til at fortsætte på arbejdsmarkedet er også en faktor i Karina Friis’ afhandling ”Kønsforskelle i tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet” fra 2013. Hun peger også på arbejdsmiljøets betydning for kvinders tidligere tilbagetrækning. Særligt kvinder i omsorgsfag oplever typisk et dårligere arbejdsmiljø. Som sygeplejersker, pædagog, sosu-assistent kan man opleve mange relationelle belastninger, der kan være psykisk hårde at leve med i mange år. Desuden indtager kvinder generelt lavere positioner med mindre indflydelse på arbejdet end mænd, og får lavere løn, hvilket også påvirker det psykiske arbejdsmiljø negativt.

Undersøgelse fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Aarhus Universitetshospital har påvist, at kvinder udgør 80 pct. af patienterne, når det kommer til problemer med stress og psykisk arbejdsmiljø, mens der er en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, når det handler om smerter i muskler og led.

Til gengæld er der større risiko for, at kvinderne må forlade arbejdsmarkedet på grund af deres smerter.

Noget tyder også på, at arbejdsskadesystemet i sin opbygning ikke er gearet til mænd og kvinders ofte forskellige arbejdsliv. Langt flere mænd end kvinder får således anerkendt arbejdsskader, hvilket tidligere har været begrundet med, at mænd og kvinder arbejder i forskellige brancher, men nyere undersøgelser viser, at selvom der tages højde for brancheforskelle, er tendensen fortsat, at mænd oftere får anerkendt en arbejdsskade end kvinder.²⁹

Arbejdsskadesystemet er heller ikke gearet til den støt voksende andel af mennesker, der bukker under som følge af en arbejdsrelateret psykisk sygdom. Ny dansk forskning har således påvist, at medarbejdere, der får stress eller andre psykiske lidelser på jobbet, står langt ringere end kolleger med ondt i ryggen, eksem eller tilsvarende fysiske arbejdsrelaterede sygdomme. Deres skader anerkendes sjældent, deres chef og arbejdsmiljørepræsentant håndterer sygdommen dårligt, og de fleste af dem mister jobbet.³⁰

Dertil kommer betydningen af, at kvinder fortsat står for hovedparten af husarbejdet. Det er således tankevækkende, at undersøgelser viser, at mængden af stresshormon i blodet falder, når mænd kommer hjem fra arbejde, mens det tilsvarende stiger for kvinder (med børn), når de kommer hjem fra arbejde.³¹

Frem til 60 års-alderen er omtrent lige mange kvinder og mænd enten i arbejde eller til rådighed for arbejdsmarkedet. Men derefter deles kønnene.³² Også på dette felt adskiller vi os fra vores nabolande, hvor mænd og kvinder bliver lige lang tid på arbejdsmarkedet.

²⁹ "Arbejdsskader blandt FOAs medlemmer", Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2016.

³⁰ "Psykiske arbejdsskaber rammer hårdere end fysiske", Københavns Universitet, 2018. https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2018/01/psykiske-arbejdsskader-rammer-haardere-end-fysiske/

³¹ "Sofa på recept til stressede kvinder", Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2015. <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2015/sofa-paa-recept-til-stressede-kvinder>

³² Ifølge Forsikring og Pension var kvinder i gennemsnit 64 år og ti måneder, når de trak sig fra arbejdsmarkedet. Mændene var 66 år. 2018.

60’erne: anbefalinger

”Jeg vil arbejde for mindre ulighed i pensionsformuer.

9. Styrkelse af kvinders økonomiske ligestilling og frihed fordrer en indsats med henblik på at øge kvinders indsigt i privatøkonomi og investering. Ifølge Forsikring og Pension udviser særligt unge kvinder begrænset interesse i pensionsforhold, hvilket kan få alvorlige konsekvenser for deres økonomi set i et livsperspektiv.³³ Derfor skal der sættes målrettet ind med oplysning og rådgivning af unge kvinder og mænd på uddannelsesinstitutioner.

10. Stil krav til banker og realkredit-institutter om åbenhed om rentesatser. Ligesom officielle lønstatistikker bidrager til at sætte spot på uligeløn, er der brug for gennemsigtighed om banker og realkreditinstitutters praksis i forhold til rentesatser.

11. Nødvendigt med strukturelle indsatser, der gør op med det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked, der kendetegner Danmark, og som dokumenteret har stor betydning for kvinder og mænds arbejdsliv, herunder lønudvikling, orlovsfordeling og pensionsformuer, jf. idekatalogets omtale heraf i afsnittene om 10’erne, 20’erne, 30’erne og 40’erne.

12. Deltidsjob rammer kvinder hårdt på løn og pension. Ifølge Danmarks Statistik arbejdede 470.000 danske kvinder i 2016 på nedsat tid, svarende til 36 pct. af alle kvinder i arbejde. Der er derfor brug for nye politiske initiativer, der kan imødegå, at især kvinder ser deltid som eneste mulighed for at få arbejds- og familieliv til at hænge sammen. Man skal desuden fortsat arbejde på, at alle stillinger i den offentlige sektor er på fuld tid.

13. Øge fokus på, at også ældre medarbejdere oplever, at deres arbejdsliv er i stadig udvikling og ikke under afvikling. Alle arbejdsgivere skal derfor arbejde bevidst med en fastholdelseskultur og formidle denne klart til alle medarbejderne.

14. Den enkelte medarbejder skal sikres størst mulig indflydelse på at få en god overgang mellem arbejdsliv og pensionsliv, herunder fleksibel tilbagetrækning.

15. Øge forskning i køn og arbejdsliv med henblik på forebyggelse og håndtering af arbejdsskadesager uden kønsmæssig slagside.

³³ "Kvinde, tag ansvar for din pension", Forsikring & Pension, 2018. <https://forsikringogpension.dk/nyheder/fp-kvinde-tag-ansvar-for-din-pension/>



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk