



GRANSKINGARDEPILIN FYRI SAMFELAGSMENNING



LØN OG KYNSBÝTIÐ Á ALMENNA
ARBEIÐSMARKNAÐINUM
- EIN PERSPEKTIVERING

MARTHA H. MÝRI

ARBEIÐSRIT 27/2011



ISBN 978-99918-60-20-6

Løn og kynsbýtið á almenna arbeiðsmarknaðinum - ein perspektivering

Martha H. Mýri

Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning

ARBEIÐSRIT NR. 27/2011

Um arbeiðsrit:

Arbeiðsrit eru samfelagsfakliga grundað arbeiði, sum eru minni í vavi og dýpd enn veruligar granskingarverkætlanir. Hesi rit kunnu eitt nú verða umbidnar kanningar, t.v.s. kanningararbeiði, sum Granskingardepilin ger móti gjaldi. Hetta kunnu eisini vera ávegis arbeiði av størri granskingarverkætlanum, undirvísingar- og kunningartilfar ella líknandi. Arbeiðsrit verða altíð skrivað á føroyskum. Hava fólk handrit, sum tey halda eru eignað til útgávu í Arbeiðsriti, eru tey vælkomn at seta seg í samband við depilin (sí adressu á forsíðuni).



Arbeðsrit 27/2011: Løn og kynsbýtið á almenna arbeiðsmarknaðinum - ein perspektivering

Martha H. Mýri 2011

Útgevvari: Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning

Prent: Ikki prentað

ISBN: 978-99918-60-20-6

ISSN: 1601-9423



Innihald

| | |
|--|-----------|
| INNGANGUR | 5 |
| 2. KYNSBÝTIÐ Á ARBEIÐSMARKNAÐINUM | 7 |
| 2.1. HORISONTALT ARBEIÐSBÝTI | 8 |
| 2.2. VERTIKALT ARBEIÐSBÝTI | 9 |
| 3. FÁA KVINNUR OG MENN SOMU LØN FRÁ TÍ ALMENNA? | 10 |
| 3.1. HVØRJIR PARTAR AV ALMENNA ARBEIÐSMARKNAÐINUM ERU VIÐ Í KANNINGINI | 10 |
| 3.2. HVAT VÍSIR LØNARKANNINGIN | 11 |
| 3.2.1. Aldur | 11 |
| 3.2.2. Arbeiðstíð | 11 |
| 3.2.3. Útbúgving | 12 |
| 3.2.4. Starvsslag | 12 |
| 3.2.5. Vinnugrein | 13 |
| 3.3. HAVA BØRN ÁVIRKAN Á LØNINA? | 14 |
| 3.4. SVARTA BOKSIN | 15 |
| 4. LÍKA LØN - SOMU INNTØKU | 17 |
| SAMANDRÁTTUR | 20 |
| KELDULISTI | 22 |

Inngangur

Kyn hevur ávirkan á, hvørji val kvinnur og menn gera í lívinum, og hvat samfelagið væntar av teimum. Kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum er kent frá øllum samfeløgum. Kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum elvir til ójavnar í lønarveitingum og er við til at skapa ein ófleksiblan arbeiðsmarknað. Ójavnar í lønarveitingunum eru úrslit av tí, sum verður væntað av kvinnum og monnum. Javnstøðutrupulleikin á arbeiðsmarknaðinum hongur saman við kynsbýtinum í heiminum. Avbjóðingin er at fáa arbeiðs- og familjulív at hanga saman ella tað, sum á fakmáli verður kallað produktion og reproduktion, at hanga saman. Produktion/framleiðsla er tann vinnuliga framleiðsla, ið fer fram á arbeiðsmarknaðinum. Reproduktions-uppgávan er fyrst og fremst reproduktion av arbeiðsmegi í breiðum týðningi. At føða og uppala børn er ein uppgáva, ið er knýtt at familjuni. Umframt familjuna hava skúli og útbúgvingarstovnar eisini partar av hesi reproduktions-uppgávu.

Tað gamla familjumynstrið, har maðurin fekk forsyrgjaraleiklutin og kvinnan umsorganarleiklutin, sæst aftur á arbeiðsmarknaðinum í dag.

Trý sløg av familjum

Tað gamla mynstrið í sokallaða landbúnaðarsamfelagnum var, at familjan var ein framleiðslueind ó har man ikki skilti millum arbeiðslív og familjulív. Kynsbýtið var soleiðis, at kvinnan tók sær av uppgávanum í heiminum, meðan maðurin tók sær av arbeiðinum uttandura. Tað vanliga var, at genturnar hjálptu mammu síni, og dreingirnir hjálptu pápa sínum við teimum ymsu arbeiðsuppgávanum.

Í ídnaðarsamfelagnum verður húsmóðirfamiljan tað vanligasta familjuslagið. Eyðkennið við hesum familjuslagi er, at arbeiðslív og familjulív verða skilt sundur. Pápin fer sum forsyrgjari út á arbeiðsmarknaðin, meðan mamman hevur umsorganarleiklutin í heiminum.

Við vælferðarsamfelagnum verður eitt triðja familjuslag tað vanligasta, nevnliga samráðingarfamiljan (eisini kallað symmetriskar familjan) har bæði foreldini arbeiða úti. Bæði kona og maður hava forsyrgjaraleiklutin. Børnini verða nú lutvíst uppald uttan fyri heimið - á stovni. Vælfærdarstaturin verður eisini kallaður ökvinnuvinarligi staturinö, av tí at staturin her avlastar kvinnuna fyri hennara uppgávu (Hernes, 1987). Tey stórvini, ið verða stovnað fyri at avloysa kvinnuna, verða eisini sædd sum kvinnustørv ó hetta eru í stóran mun størv, sum hava við umsorgan at gera.

Kanningar í okkara grannalondum hava víst, at menn í stóran mun fáa hægri løn enn kvinnur¹. Ein stórir partur av hesum muni kann greinast út frá hagtølum. Eitt nú vísa hagtøl aðrastaðni, at menn eru yvirumboðaðir í hálønarstørvum, og kvinnur eru yvirumboðaðar í lág-lønarstørvum. Hví so er, eru ymsar frágreiðingar um.

¹ Sí m.a. frágreiðingar hjá danska sosialgranskingardeplinum, www.sfi.dk



Úrslit frá lønarkanning í 2009 benda eisini á, at tað er munur á lønunum hjá kvinnum og monnum á føroyska arbeiðsmarknaðinum (Joensen, 2009). Hendan lønarkanning frá 2009 vísir, at menn í almenna geiranum í Føroyum í meðal forvinna 16,3% meira um tíman enn kvinnur. Av hesum kunna hagtølini lýsa orsøkirnar til tey fyrstu 13,4%, meðan tey seinastu 2,9% fella í eina sokallaða svarta boks.

Í sambandi við, at Hagstova Føroya gjørdi hesa lønarkanning innan starvsbólkar á almenna arbeiðsmarknaðinum í 2008-2009, heitti Javnstøðunevndin á Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning um at skriva eina perspektivering við støði í hesi kanning.

Vit fara í hesum arbeiðsriti at hyggja nærri at innihaldinum í kanningini, ið Hagstovan læt gera í 2009. Hesi úrslit verða sett í samband við ta vitan, vit hava frammanundan um kynsbýtið á føroyska arbeiðsmarknaðinum og úrslit frá líknandi kanningum frá okkara grannalondum. Vit skulu fyrst hyggja eitt sindur eftir, hvussu kynsmunir síggjast aftur á arbeiðsmarknaðinum. Síðani fara vit at kanna nærri, hvørjar orsøkirnar kunna vera til lønarmunin millum menn og kvinnur sambært lønarkanningini frá Hagstovuni. Vit fara eisini at hyggja at, í hvønn mun børn hava ávirkan á lønina hjá kvinnum. Úrslit frá kanningum úr okkara grannalondum verða nýtt fyri at lýsa móguligar orsakir til støðuna á arbeiðsmarknaðinum nærri.

2. Kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum

Føroysk hagtøl og hagtøl frá grannalondum okkara vísa, at vit hava greitt kynsbýti á arbeiðsmarknaðinum. Føroyar hava í norðurlendskum høpi lutfalsliga flestar kvinnur á arbeiðsmarknaðinum. Heili 89 % av føroyskum kvinnum (16-64 ár) eru partar av føroyska arbeiðsmarknaðinum (Akerskov, 2008). Áhugavert er tó at hava í huga, at nakrar kanningar peika á, at jú lutfalsliga fleiri kvinnur eru á arbeiðsmarknaðinum, jú størri er kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum. Meðan onnur lond, sum hava lutfalsliga fáar kvinnur á arbeiðsmarknaðinum, eitt nú Italia, hava ikki eins greitt kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum (Christensen et al., 2004: 6).

Í talvu 1 síggja vit kynsbýtið á føroyska arbeiðsmarknaðinum. Kvinnur arbeiða innan heilsu- og almannaverkið og kommunu- og ríkisstovnar, meðan menn arbeiða innan fiskiskap, bygging og sjóflutning. Menn arbeiða í størri mun innan produktið (framleiðslu), meðan kvinnur hinvegin arbeiða í størri mun innan reproduktið (endurframleiðslu). Talvan vísir, at 43 % av kvinnum arbeiða innan heilsu- og almannaverkið og kommunu- og ríkisstovnar, meðan 12 % av monnum arbeiða innan hesi øki. 31 % av monnum arbeiða innan fiskiskap, bygging og sjóflutning, meðan einans 3 % av kvinnum arbeiða innan hesi øki.

Hagtøl vísa, at kvinnur arbeiða meira innan almenna geiran, meðan menn arbeiða meira innan privata geiran (Sjørup, 2009, Deding et al., 2010, Hagstova Føroya, 2010). Dynamikkurin í hesum báðum geirunum er ymiskur. Í tí privata geiranum er tað útboð og eftirspurningur, sum hevur týðning fyri lønarlagið, meðan tað í tí almenna geiranum er skattaborgarin, ið skal gjalda. Ein orsök til, at lønarlagið á almenna geiranum er lægri, er at samfelagið ikki so lættliga kann hækka skattin. Hildið verður, at ein háttur at

| Talva 1. Løntakarar skift á kyn og vinnugrein. Januar 2010 | | |
|--|----------|----------|
| | Mannfólk | Konufólk |
| Landbúnaður | 0% | 0% |
| Fiskiskapur | 14% | 1% |
| Ali- og kryvjivirki | 3% | 2% |
| Ráevnisvinna | 1% | 0% |
| Fiskavøruidnaður | 6% | 6% |
| Skipasmiðjur, smiðjur | 4% | 1% |
| Annar ídnaður | 5% | 3% |
| Bygging | 12% | 1% |
| Orku- og vatnveiting | 1% | 0% |
| Handil og umvæling | 12% | 14% |
| Gistihús og matstovuvirki | 2% | 3% |
| Sjóflutningur | 5% | 1% |
| Flutningur annars | 3% | 2% |
| Postur og fjarskifti | 2% | 2% |
| Fígging og trygging | 3% | 5% |
| Vinnuligar tænastrur | 4% | 3% |
| Húshaldstænastrur | 1% | 2% |
| Landsfyrising | 3% | 3% |
| Kommunur og ríkisstovnar | 8% | 17% |
| Undirvísing | 6% | 7% |
| Heilsu- og almannaverk | 4% | 26% |
| Felagsskapir, mentan o.a. | 3% | 2% |
| Ótilskilað v.m. | 1% | 0% |
| Kelda: Hagstova Føroya | | |

minka um lønarmunin millum kynini er, at arbeiðsbýtið millum menn og kvinnur innan báðar geirarnar gerst javnari. Tað vil siga at fáa fleiri menn í almenn störv (innan reproduktiún) og fleiri kvinnur á privata arbeiðsmarknaðin (produktiún).

Sosialgranskingarstovnurin í Danmark SFI (Social Forskning Institutet) vísir í eini frágreiðing á, at menn ofta velja störv, har endamálið er at menna eitthvørt (öudviklingsarbejdeö), og ofta eru hesi leiðarastörv. Kvinnur verða hinvegin ofta settar í umsorganarstörv og átaka sær oftari tað, ið verður kallað rutinuarbeiði (SFI 2006:10). Kvinnustörv krevja oftast lægri ella meðal langar útbúgvingar, og starvsfólk innan hesi störvini hava ikki eins góðar móguleikar fyri at koma í hægri starv innan sama fak.

Hagtøl, eitt nú úr Danmark, benda eisini á, at arbeiði av sama virði verður lægri virðismett, tá tað verður gjørt av eini kvinnu. Lønarmunir millum kvinnustörv og mannfólkastörv eru í nøkrum førum øktir síðani danska líkalønsáttmálan frá 1973. Hetta kemst eisini av, at tá kreppur raka, so eru tað lønarhækkingar innan almennu störvini, sum serliga verða hildnar aftur, og tað eru jú innan hesi störv, at kvinnur fyri ein stóran part arbeiða (Deding et al., 2010).

Meira enn helmingurin av føroyskum kvinnum arbeiða niðursetta tíð. Tøl frá Hagstovuni vísa, at 45 % av kvinnunum á føroyska arbeiðsmarknaðinum arbeiða fulla tíð, meðan 79 % av monnunum á føroyska arbeiðsmarknaðinum arbeiða fulla tíð.

Tá vit tosa um kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum, so skilja vit vanligu ímillum horisontala og vertikala arbeiðsbýtið (dimensiúnir). Hesi verða nærri lýst niðanfyri.

2.1. Horisontalt arbeiðsbýti

Ein breið lýsing av horisontala kynsbýtinum á arbeiðsmarknaðinum er, at kvinnur í størri mun arbeiða innan almannageiran, meðan menn í størri mun arbeiða innan tann privata geiran. Ein onnur breið lýsing er, at kvinnur í størri mun arbeiða innan reproduktiún/endurframleiðslu, meðan menn í størri mun arbeiða innan produktiún/framleiðslu. Tað horisontala arbeiðsbýtið merkir, at fólk arbeiða á sama støði, men innan ymsar fakbólkar t.d. sjúkrarøktarfrøðingar, námsfrøðingar og polítiassistentar og timburmenn.

Tað vísir seg, at á arbeiðsplássum hava vit eisini tað, ið vit kalla fyri glíðandi arbeiðsbýti millum kvinnur og menn. Hesi hava sum útgangsstøði somu útbúgving og sama arbeiði, men tó hava tey ymiskt innihald í arbeiðinum og ymisk arbeiðskor, menningarmóguleikar og ymiska løn (Sjørup, 2009, s. 9).



Hetta sæst aftur innan flestu fakkbólkar. Ein kanning hjá SFI millum málararar í Danmark vísir, at kvinnur ofta mála inni í privatum heimum, meðan menn oftari arbeiða á ídnaðarøkjum, har lönirnar eru eftir eini akkordskipan. Í eini kanning av námsfrøðingum vísti tað seg eisini, at kvinnur høvdu øðrvísi uppgávor enn menn á arbeiðsplássunum. Kvinnur tóku sær av innkeypi, matgerð, reingerð/rudding og umsorgan/røkt. Menn tóku sær av tí tekniska í sambandi við teldu- og maskinútgerð, handverk, uttandura spæli og likamligum virksesemi. Í teimum hægri arbeiðsløgunum kemur glíðandi arbeiðsbýtið eisini týðuliga til sjóndar. Kvinnuligir lögfrøðingar gerast oftast málsviðgerar, meðan menn verða sakkførarar. Somuleiðis vísa kanningar, at eitt nú kvinnuligir læknar oftari verða psykiatarar, meðan mannlígir læknar oftari gerast skurðlæknar (Sjørup, 2009, s 15-34).

2.2. Vertikalt arbeiðsbýti

Vertikala arbeiðsbýtið lýsir hinvegin býtið av leiðslu og ábyrgd. Her verður tosað um tað hierarkiska býtið millum starvsfólk og leiðslu. Kanningar vísa, at menn eru oftast leiðarar. Nú alsamt fleiri kvinnur fáa hægri útbúgving hevur hetta havt við sær, at fleiri og fleiri kvinnur fáa hægri størv. Tó vísa fleiri kanningar, at tað framvegis er stórir ójavni millum kyn á hesum økinum.²

² Sí frágreiðingar hjá SFI www.sfi.dk

3. Fáa kvinnur og menn somu løn frá tí almenna?

Dátutilfar um horisontalt og vertikalt kynsbýti á arbeiðsmarknaðinum er avmarkað í Føroyum. Tískil heitti Javnstøðunevndin á Hagstovu Føroya um at gera eina lønarkanning. Í 2009 kunngjórði Hagstova Føroya hesa lønarkanning, sum fevndi um partar av almenna arbeiðsmarknaðinum. Endamálið við kanningini var at kanna, um kvinnur og menn fáa somu løn frá tí almenna.

Hendan kanningin, sum er tann fyrsta av sínum slag, setir tøl á arbeiðsbýtið og lønarbýtið millum kyn í ávísnum þørtum av almenna arbeiðsmarknaðinum. Hagstovan fekk lønarupplýsingarnar um 3.663 kvinnur og menn frá Lønardeplinum á Gjaldstovuni. Upplýsingarnar snúgva seg um løn, kyn, aldur, lønarbrøk, útbúgving, slag av arbeiði, starvslag.

Umframt at kanna, um kvinnur og menn fáa somu løn frá tí almenna í Føroyum, var eitt endamál við kanningini eisini at finna fram til, um tað, at kvinnur eiga børn, hevur ávirkan á lønina hjá kvinnum. Tær upplýsingarnar, sum snúðu seg um hendan partin av spurninginum, fekk Hagstovan frá Landsfólkayvirlitinum. Kanningin kann tó ikki lýsa hendan spurning frá einum kynssjónarhorni, tí upplýsingarnar um, hvørt ein hevur børn ella ei, einans vera skrásettar í sambandi við kvinnur. Orsøkin er, at Landsfólkayvirlitið ikki skrásetir ógiftar menn sum pápar. Aldurin á børnunum var 0-16 ár.

3.1. Hvørjir partar av almenna arbeiðsmarknaðinum eru við í kanningini

Tað er Lønardeildin á Gjaldstovuni, sum hevur útvegað lønarhagtølini til Hagstovuna fyri lønir, ið vórðu útgoldnar í november 2009. Tí er einans tann parturin av almenna geiranum við í kanningini, sum Lønardeildin avgreiddi um hetta mundið. Umleið 60 % av lønum til almenn starvsfólk eru við í kanningini. Kanningin fevnir um lønir útgoldnar innan miðfyrisingina, meginpartin av skúlaverkinum og partar av almanna- og heilsuverkinum.

Hetta merkir samstundis, at umleið 40 % av almenna geiranum ikki eru við í kanningini. Teir partar, sum ikki eru við, eru m.a. størsta arbeiðsplássið í Føroyum ó Nærverkið (har 1.660 fólk starvast, harav 92 % kvinnur og 8 % menn), Landssjúkrahúsið, kommunur (t.v.s. dagstovnar) og Strandfaraskip Landsins (har 120 fólk starvast, harav 83 % menn og 17 % kvinnur)³. Tað er týðningarmikið at hava í huga, at kanningin av hesum orsøkum neyvan er umboðandi fyri almenna arbeiðsmarknaðin sum heild. Hinvegin kann hon geva nakrar ábendingar um, hvussu stóðan er í

³ Spf. Damci(2009): *Starsvfólkátørvur til og við 2015*. Nærverkið.



mun til løn og kyn á almenna arbeiðsmarknaðinum í Føroyum, og hvussu samanhangurin er millum kvinnur, løn og børn á almenna arbeiðsmarknaðinum í Føroyum.

Hetta merkir sostatt, at kanningin fyrst og fremst einans sigur nakað um støðuna innan teir partar av almenna arbeiðsmarknaðinum, sum eru við í kanningini. Fyri hesar partar av arbeiðsmarknaðinum fáa vit nógvar áhugaverdar upplýsingar um lønarójavna millum kyn og orsøkir til hesar lønarójavnar. Lítið ítøkilig tilfar er um kynsmunir á føroyska arbeiðsmarknaðinum, og í so máta er hendan kanning eitt gott útgangsstøði.

3.2. Hvat vísir lønarkanningin

Av teimum 3.663 fólkunum, sum kanningin fevndi um, vóru fólk í aldrinum 13-76 ár, og vóru 63 % kvinnur og 37 % menn. Kanningin vísir, at kvinnur yvirhøvur forvinna minni, hava lægri størv, lægri útbúgving og styttri arbeiðstíð enn menn.

Niðurstøðan í kanningini er, at menn fáa 16,3 % meira í løn enn kvinnur, men vit fáa eisini at vita, at ein stórir partur av hesum lønarmuni kann lýsast við at hyggja at aldri, arbeiðstíð, útbúgving, starvsslagi og vinnubólki⁴.

3.2.1. Aldur

Kanningin vísir, at lønarmunurin millum kynini veksur við aldrinum, til tey eru umleið 55 ár. Av tí at median aldurin hjá monnunum í kanningini er hægri enn hjá kvinnunum, er aldur ein grundgeving fyri lønarmuni⁵.

3.2.2. Arbeiðstíð

Kanningin vísir, at heili 80 % av monnunum arbeiða fulla tíð, meðan 46 % av kvinnunum arbeiða fulla tíð. Hesi tøl samsvara væl við tøluni, Hagstovan hevur fyri føroyska arbeiðsmarknaðin sum heild. Tá hugt verður eftir, hvat kvinnur og menn forvinna í mun til

| Talva 2. Arbeiðstíð og kyn | | |
|----------------------------|-----------|----------------|
| | Fulla tíð | Niðursetta tíð |
| | 46% | 54% |
| | 80% | 20% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

arbeiðstíð, koma áhugaverd rák til sjónar. Kvinnur, sum arbeiða niðursetta tíð, vinna eitt lítið sindur meira enn menn, sum arbeiða fulla tíð vinna harafturímóti

⁴ Í kanningini er lønarmunurin roknaður sum munurin á tímalønini.

⁵ Median merkir í hesum føri at 50 % av kvinnunum vóru 46 ár ella eldri, meðan 50 % av monnunum vóru 50 ár ella eldri.

væl meira enn kvinnur, sum arbeiða fulla tíð. Lønarmunurin millum menn og kvinnur, sum arbeiða fulla tíð, er væl størri enn munurin á teimum, sum arbeiða niðurstetta tíð. Sostatt hevur arbeiðstíðin ávirkan á lønarmunin millum kynini.

Hóast tað eru meira enn 50 ár síðan, at kvinnur av álvara fóru út á arbeiðsmarknaðin, og hóast tað eru nærur 40 ár síðani, tiltøk blivu sett í verk fyrí at bøta um javnstøðuna í Danmark, so eru kynsmunirnir á arbeiðsmarknaðinum í Danmark enn týðuligir. Sambært arbeiðsmarknaðarkanning hjá danska sosialgranskingardeplinum SFI so nýta kvinnur meira tíð í heiminum, meðan menn nýta meira tíð á arbeiðsplássinum. Tað vísir seg at vera størri javnstøða í familjum uttan børn. Ójavnin tykist koma til sjóndar, tá børnini koma. Hetta kemst helst av, at kvinnan velur at seta arbeiðið til síðis fyrí familjulívið, samstundis sum maðurin noyðist at arbeiða upp aftur meira fyrí at vinna inn aftur mistu inntøkuna hjá kvinnuni (Christensen et al., 2006). Kanningar vísa, at tá eitt par fær børn, so økja menn um arbeiðstíðina, meðan kvinnur minka um arbeiðstíðina (Hardoy og Schøne, 2004)

3.2.3. Útbúgving

Menn hava í størri mun hægri útbúgving enn kvinnur. Hetta er í tráð við tað, ið kanningar aðrastaðni hava víst. Kanningar hjá SFI vísa tó á, at munurin á útbúgvingarstöði millum kynini í

| Talva 3. Útbúgving og kyn | | |
|---------------------------|---------------|---------------|
| | Høg útbúgving | Lág útbúgving |
| | 46% | 54% |
| | 63% | 37% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

Danmark er minkandi, eftir at alsamt fleiri kvinnur fáa sær hægri útbúgving (Deding et al., 2010). Sambært lønarkanningini hjá Hagstovuni fáa kvinnur við lágari útbúgving lægri løn enn menn við lágari útbúgving. Kvinnur við høgari útbúgving fáa eisini lægri løn enn menn við høgari útbúgving. Lønarmunurin millum kynini er rættiliga týðilgur, bæði tá talan eru um lága útbúgving og hoga útbúgving. Munurin er tó serliga sjónligur, tá talan er um tey við høgari útbúgving. Vit síggja, at menn hava hægri útbúgvingar enn kvinnur, og at lønarmunurin er serliga stórir millum tey, ið hava hoga útbúgving. Sostatt er útbúgving eisini ein partur av frágreiðingini uppá, hví menn vinna meira enn kvinnur.

3.2.4. Starvsslag⁶

Vit síggja her vertikala arbeiðsbýtið innan partar av almenna geiranum í Føroyum. Kvinnur hava í størri mun lágt starv, meðan menn í størri mun hava høgt starv. Kanningin vísir, at kvinnur í lágum

⁶ Starvsslag sipar her til vertikala arbeiðsbýtið. Tað hierarkiska býtið frá tí niðasta vanligu starvsfólkinum til ovastu leiðslu. Her er tó einans býtt sundur í tveir bólkar, tey sum eru í lágum starvi, og tey, sum eru í høgum starvi.

størvum fáa lægri løn enn menn í lágum størvum. Kvinnur í høgum størvum fáa eisini lægri løn enn menn í høgum størvum. Lønarmunurin millum kynini í lágum og høgum størvum er tann sami. Í talvu 4 síggja vit, at fleiri menn hava høgt starv enn kvinnur, og tá lønarmunurin er týðiligur, kann vertikala arbeiðsbýtið eisini nýtast sum ein frágreiðing upp á lønarmunin millum kynini á almenna geiranum í Føroyum.

| Talva 4. Starvsslag og kyn | | |
|----------------------------|------------|------------|
| | Høgt starv | Lágt starv |
| | 42% | 58% |
| | 62% | 38% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

Hví fleiri kvinnur arbeiða í lágum størvum kundi verið áhugavert at hugt nærri at. Kanningar benda á, at orsøkin partvíst liggur hjá kvinnuni sjálvari, sum hevur lyndið til at velja sær størv, har hon í veruleikanum er yvirkvalifiserað, meðan menn yvirmeta sínar kvalifikatióinir, tá teir bjóða sína arbeiðsmegi fram. Orsøkin liggur eisini partvíst hjá samfelagnum, ið væntar, at kvinnan er ein óstøðugari arbeiðsmegi enn maðurin. Hetta sæst eisini aftur í, at kvinnan velur sær fleksibul størv við styttri arbeiðstíðum og betri fráverumøguleikum (sí m.a. Deding et al., 2010).

3.2.5. Vinnugrein

Vit síggja eina týðiliga staðfesting av horisontalum arbeiðsbýti eisini innan almenna geiran. Kanningin vísir, at kvinnur innan almenna geiran í stóran mun arbeiða innan almanna- og heilsuverkið, meðan menn í stóran mun arbeiða innan almenna fyrising.

| Talva 5. Vinnugrein og kyn | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|
| | Almanna- og heilsuverkið | Almenna fyrisingin | Undirvísingarverkið |
| | 42% | 22% | 36% |
| | 14% | 41% | 45% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

Harafrat staðfestir kanningin, at kvinnur í almanna- og heilsuverkinum fáa lægri løn enn menn í almanna- og heilsuverkinum. Kvinnur í almennu fyrisingini fáa lægri løn enn menn í almennu fyrisingini. Kvinnur í undirvísingarverkinum fáa lægri løn enn menn í undirvísingarverkinum. Tað er tó áhugavert, at munurin millum lønirnar hjá kvinnum og monnum er størstur í almennu fyrisingini. Horisontala kynsbýtið á almenna arbeiðsmarknaðinum er tí eisini partur av frágreiðingini upp á lønarmunin millum kynini.

Tað kundi verið áhugavert at hugt nærri at, um hetta kemst av glíðandi arbeiðsbýtinum millum kynini í almennu fyrisingini, soleiðis at skilja, at kvinnur hava uppgávor, sum eru eyðkendar av rutinarbeiði. Ella um talan kann vera um mismun vegna kyn, tvs. at lønarmunurin kemst av, at ein er kvinna, ella hvørjar aðrar orsøkir kunna vera til hetta.

Samanumtikið er miðallønin hjá monnum 16,3 % hægri enn hjá kvinnum. 13,4 % kunnu lýsast við at hyggja at aldri, arbeiðstíð, útbúgving, starvsslagi og vinnugrein. Eftir eru sostatt 2,9 %, sum fella í ta sokallaðu svørtu boksina, sum verður nærri lýst í parti 3.4.

3.3. Hava børn ávirkan á lønina?

Sum nevnt omanfyri vísir kanningin einans, hvørja ávirkan børn hava á lønina hjá kvinnuni og ikki, hvørja ávirkan tey hava á lønina hjá manninum.

Sambært hesi kanning forvinna kvinnur við børnum meira enn kvinnur uttan børn. Hetta er galdandi fyri kvinnur við og uttan børnum, ið arbeiða fulla tíð, niðursetta tíð og sum hava lága útbúgving. Hetta er øvugt av tí, ið kanningar aðrastaðni vísa.

Kanningar aðrastaðni vísa nevnliga, at børn hava negativa ávirkan á lønina hjá kvinnuni. Til dømis vísa kanningar hjá SFI og kanningar aðrastaðni í heiminum, at børn hava negativa ávirkan á lønina hjá kvinnuni, men positiva ávirkan á lønina hjá pápanum (Sjørup, 2009: 34-43). Hetta siga granskarar er enn eitt prógv um, at ein mamma verður av einum arbeiðsgevara sæð sum óstöðug arbeiðsmegi, meðan ein pápi verður sæddur sum ein forsyrgjari. Um veruliga tað øvuta er galdandi í Føroyum er ivasamt, hóast kanningin hjá Hagstovuni bendir á tað. Vit skulu tó hava í huga, at stórir partar av almenna geiranum eru ikki við í kanningini eins og lýst í parti 3.2.

Hyggja vit hinvegin eitt sindur nærri eftir kanningini so sæst, at av teimum 2.307 kvinnunum, sum eru við í kanningin, hava einans umleið helmingurin (av teimum) børn undir 16 ár. Median aldurin hjá kvinnum við børnum undir 16 ár er 39 ár, meðan median aldurin hjá kvinnum uttan børn er 45 ár.⁷

Við at taka kvinnurnar, sum eru yvir 50 ár burtur úr kanningini ber til at síggja, um aldur kann vera ein frágreiðing uppá, hví kvinnur við børnum vinna meira enn kvinnur uttan børn. Úrslitið vísir, at so er. Munurin á lønini

| Talva 6. Kvinnur, børn og útbúgving | | |
|-------------------------------------|---------------|---------------|
| | Høg útbúgving | Lág útbúgving |
| Kvinnur uttan børn | 42% | 58% |
| Kvinnur við børnum undir 16 ár | 55% | 45% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

millum kvinnum við og uttan børn undir 16 ár er minni, hóast tað enn er ein munur. Aldur tykist at vera ein týðandi partur av frágreiðingini uppá, hví úrslitið av kanningini er, sum tað er.

⁷ Hetta merkir at 50% av kvinnunum við børnum undir 16 ár, eru 39 ár og eldri, meðan 50% av kvinnunum uttan børn, eru 45 ár ella eldri.

Ein onnur orsök til lønarmunin í hesi kanning millum kvinnur við og uttan børn undir 16 ár er útbúgving. 58 % av kvinnunum uttan børn høvdu lága útbúgving, meðan 55 % av kvinnum, sum áttu børn undir 16 ár, høvdu høga útbúgving.

Kvinnur, ið eiga børn undir 16 ár og hava lága útbúgving, vinna væl meira enn kvinnur uttan børn, ið hava lága útbúgving. Hinvegin vísir kanningin, at kvinnur uttan børn við høgari útbúgving vinna meira enn kvinnur við høgari útbúgving, sum eiga børn undir 16 ár. Munurin á lønini millum kvinnur, sum høvdu lága útbúgving, varstórir, meðan lønarmunurin ikki var so stórir millum kvinnurnar við høgari útbúgving.

Starvsslag er eisini ein partur av frágreiðingini. Vit síggja á talvuni, at 39 % av kvinnum uttan børn hava høgt starv, meðan 48 % av kvinnunum við børnum undir 16 ár hava høgt starv. Hóast eingin lønarmunur er millum kvinnur við og uttan børn, sum hava høgt starv, so er markantur lønarmunur millum kvinnur við og uttan børn, ið hava lágt starv.

| Talva 7. Kvinnur, børn og starvsslag | | |
|--------------------------------------|------------|------------|
| | Høgt starv | Lágt starv |
| Kvinnur uttan børn | 39% | 61% |
| Kvinnur við børnum undir 16 ár | 48% | 52% |

Kelda: Lønarkanning, Hagstova Føroya, 2009

Kvinnur við børnum forvinna meira enn kvinnur uttan børn innan almanna- og heilsuverkið og undirvísingarverkið. Innan almenna fyrising forvinna kvinnur uttan børn eitt sindur meira enn kvinnur við børnum undir 16 ár. Lønarmunurin er størstur millum kvinnur við og kvinnur uttan børn í almanna- og heilsuverkinum.

Hesar omanfyri nevndu frágreiðingar stuðla niðurstøðuni, sum kanningin kemur til í hesum sambandi. Her verður nevnt, at orsøkin helst er, at tær kvinnur, ið ikki eiga børn undir 16 ár, móguliga eiga eldri børn og nokk ikki høvdu somu karrierumøguleikar, tá tær áttu børn undir 16 ár, ið tær kvinnur, sum í dag eiga børn undir 16 ár, hava.

Áhugavert hevði verið at kanna hetta nærri í eini kanning, sum umboðar ein breiðari ella meiri umfatandi part av almenna arbeiðsmarknaðinum ella føroysku arbeiðsmegini sum heild.

3.4. Svarta boks

Av teimum 16.3 %, sum er kynslønarmunurin millum starvsfólk á útvaldum arbeiðsplássum innan føroyska almannageiran, kundi kanningin við hesum omanfyri nevndu variablum lýsa 13,4 % av lønarmuninum. Framvegis vanta tó 2,9 % av lønarmuninum, sum ikki kunna lýsast. Í frágreiðingini verður nevnt, at 2,9 % kemst av kynsmuni/kynsmismuni, tó so er hetta neyvan einasta frágreiðing.

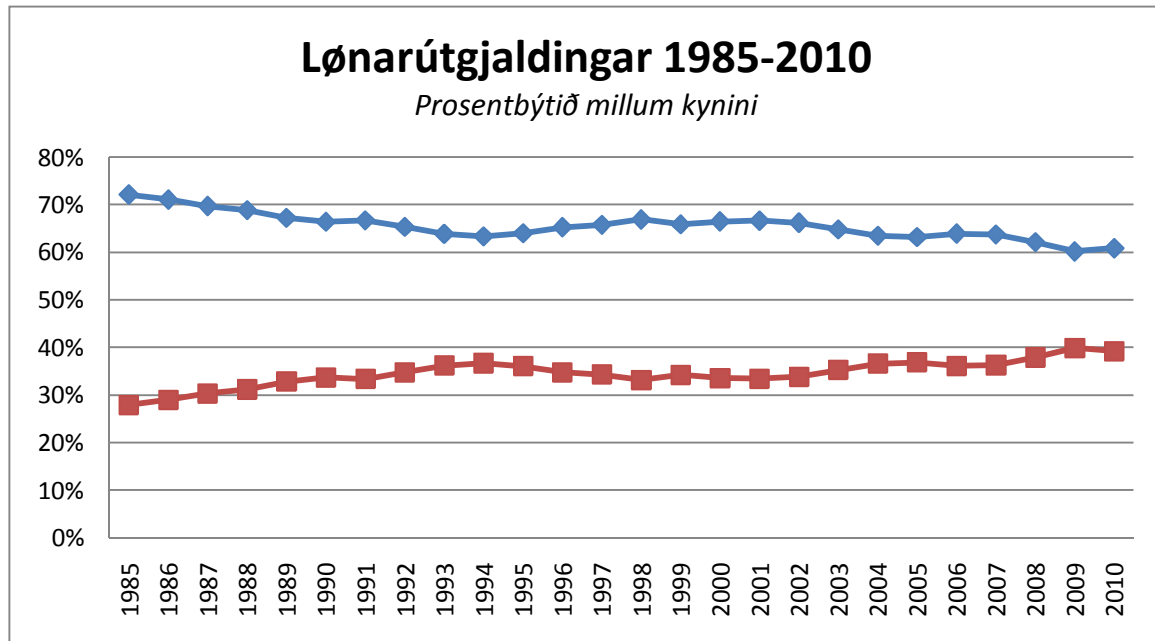


Fyri at finna svar upp á lønarmunin er neyðugt eisini at hyggja at, hvat liggur aftan fyri allar tær statistisku frágreiðingarnar. Tað eru viðurskifti, sum ikki kunna mátast. Tað verður ofta víst á, at bleytir faktorar sum fleksibilitetur, samstarvsevni v.m. helst eisini eru ein frágreiðing uppá, hví kvinnur fáa lægri løn enn menn. Her koma vit eisini inná, hvat arbeiðsmarknaðurin væntar av eini kvinnu. Vit kunna spyrja, um arbeiðsmarknaðurin tekur fyri givið, at kvinnur eru minni fleksiblar og hava verri samstarvsevni? Hetta er nokk tengt at, hvat samfelagið sum heild væntar av eini kvinnu, t.d. viðvíkjandi uppgávum í heiminum. Okkum tørvar meira vitan um tað, sum er í hesi sokallaðu svørtu boksini. Her eru tær meira kvalitativu kanningarnar av arbeiðsmarknaðinum áhugaverdar.

Í eini kvalitativari kanning um kvinnur og vælferð í Føroyum kom fram, at føroyska vælferðarsamfelagið ikki bjóðaði nóg góðar tænastr/møguleikar til kvinnur, serstakliga einligar kvinnur og einligar kvinnur við børnum. Kvinnurnar í hesi kanning vísu á, at javnstøða fyrst og fremst snýr seg um arbeiðsbýtið í heiminum og um líkaløn fyri kvinnur og menn. Tær eftirlýsa, at barsilsskipanin í størri mun fevnir um pápar. Tær ynskja størri lønargjøgnumskygni, serliga á privata arbeiðsmarknaðinum. Kvinnurnar lögdu sera stóran dent á, at líka løn hevur stóran týdning fyri javnstøðuna (Knudsen et al., 2010). Her hevði verið áhugavert at hugt nærri at kynsleiklutunum í heiminum. Hvussu nógv tær beinleiðis og óbeinleiðis uppgáurnar í sambandi við umsorgan fylla í dagligdegnum hjá kvinnuni og hjá manninum í einum nýmótans samfelagi, har bæði foreldrini í stóran mun arbeiða úti.

4. Líka løn - somu inntøku

Gongdin í lønarútgjaldingum frá 1985 og til í dag vísir, at tað er stórir lønarmunur millum kynini. Vit síggja í mynd 1, at í 1985 forvunnu menn 72 % av samlaðu lønarútgjaldingunum, meðan kvinnur forvunnu 28 %. Í 2010 forvunnu menn 61 % av lønarútgjaldingunum, meðan kvinnur forvunnu 39 %. Lønarmunurinn er sostatt minkaður góð 20% yvir eitt langt tíðarskeið upp á 25 ár.



Mynd 1. Lønarútgjaldingar 1985-2010, prosentbýtið millum kynini

Kelda: Hagstova Føroya

Myndin sigur okkum, at inntøkan hjá monnum er hægri enn hjá kvinnum, og at munurinn er minkaður seinastu árin. Talvan sigur tó onki um, at tímalønin er hægri hjá monnum enn hjá kvinnum. Hon sigur heldur onki um, hvussu nógv kvinnur og menn arbeiða.

Tað hevur verið nógv kjakast um, hvussu mann kann lýsa hugtakið løn. Løn verður vanligi lýst sum tímaløn. Trupulleikin er tó, í hvønn mun mann skal rokna ágóðar í sambandi við starvið, eitt nú frítíð, løntar fráveruskipanir o.a. við í lønina. Í Javnstøðulógini stendur, at *ein arbeiðsgevari skal veita kvinnum og monnum eins løn og ágóða annars fyri sama arbeiði*⁸.

Tøl úr Føroyum vísa, at eins og í okkara grannalondum, hava vit týðuligt kynsbýti á arbeiðsmarknaðinum. Lønarkanningin vísir, at menn tjena 16.3 % meira enn kvinnur. Her er

⁸ <http://www.logir.fo/foldb/llofo/1994/0000052.htm>



spurningurin so, um tað er neyðugt at broyta kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum fyri at fáa líka lön fyri sama arbeiði? Um líka lön fyri sama arbeiði fer at broyta kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum? Ella í hvønn mun lønarójavnin millum kyn á arbeiðsmarknaðinum er rættvísur?

Tiltøk eru sett í verk, síðani javnstøðulógin kom í gildi, fyri at fremja størri javnstøðu millum kyn á politiska pallinum, í almennum ráðum og nevndum. Barsilsskipanir lögdu í fyrstu syftu dent á at tryggja kvinnunum longri barsilsfarloyvi og hægri lønargjald í barsilstíðini. Seinnu árinu eru barsilsskipanirnar í størri mun farnar at snúgva seg um rættindi fyri pápar. Lønarójavnin millum kyn hevur í dag ta ávirkan, at tað rakar familjuna harðari búskaparliga, um pápin tekur barsil, enn um mamman ger tað. Hetta ger, at kvinnan fær størri ábyrgd av børnunum enn maðurin. Nýggj kanning úr Bretlandi vísir eisini á, at tað, at kvinnur hava fingið betri sømdir í barsilsskipanini, ikki bara er heppið fyri javnstøðuna á arbeiðsmarknaðinum. Kvinnur í Bretlandi, Avstralia og USA fáa oftari leiðarastørv enn kvinnur í teimum skandinavisku londunum. Kvinnur í teimum skandinavisku londunum arbeiða oftari í láglønarstørvum og niðurstetta tíð. Ein av orsøkunum er, at arbeiðsgevarar velja frá at seta kvinnur í burðardyggum aldri í leiðandi starv, tí at barsilsskipanin kostar teirra virksemlu so nógv. Niðurstøðan í kanningini er, at vælferðarskipanir eisini kunna gerast forðingar fyri, at kvinnur fáa leiðandi størv. Ein vegur at skapa størri javnstøðu er at gera hesar vælferðarskipanir eins viðkomandi fyri pápar (Hakim, 2011).

Hví er tað so torført at broyta kynsójavnan á arbeiðsmarknaðinum? Orsøkirnar eru nógv. Kynsójavnin á arbeiðsmarknaðinum hongur lutvíst saman við kynsbýtinum í heiminum, hvørjar vónir samfelagið hevur til kyn, og hvat arbeiðsmarknaðurin sum heild væntar av ávikavist monnum og kvinnum.

Hóast kvinnur í dag í nógv størri mun nema sær hægri útbúgvingar, so henda broytingar innan vinnulívið seint. Hetta kemst partvíst av, at tað framvegis eru nógvur kvinnur úti á arbeiðsmarknaðinum við lutfalsliga lágum útbúgvingum. Hvørja útbúgving kvinnur og menn velja, hevur ávirkan á tað horisontala og vertikala arbeiðsbýtið. Kanning hjá SFI staðfestir, at týðuligt kynsbýti er eisini innan hvørjar útbúgvingar fólk taka (Christensen et al., 2006). Tí kundi verið áhugavert at hugt nærri at, í hvønn mun hetta eisini er galdandi í Føroyum.

Kjakið um at minka um kynsbýtið á arbeiðsmarknaðinum hevur í fleiri ár eisini snúð seg um tað, sum á enskum verður kallað fyri öundoing genderö, ella at minka um tað, arbeiðsmarknaðurin væntar av kyni. Eitt dømi um hetta er, at mann í Føroyum hevur broytt heitið sjúkrasystir, heilsusystir, pedagogur til ávikavist sjúkrarøktarfrøðingur, heilsurøktarfrøðingur, námsfrøðingur.



Bygnaðurin á arbeiðsmarknaðinum, har fakfeløg samráðast um lønir, er helst eisini við til at halda hendan ójavnan við líka og møguliga styrkja ójavnan. Ein kanning úr Danmark vísir, at fakfeløg eru við til at varðveita kynsójavnarnar. Niðurstøðan var, at fakfeløg eru við at varðveita munin í lønarvøkstrinum. Lønarvøkstur snýr seg ikki um, hvussu væl fólk eru skikkaði, hann snýr seg ikki um, hvør hevur størri ábyrgd og hvat er rættvíst. Heldur snýr kappingin um lønarvøkstur innan ymsu fakini seg um jantelóg, øvund og at varðveita munin (ösymmetriinaö) í lønarvøkstrinum (Jørgensen í Deding, 2010, s. 153-173). Her kundi verið áhugavert at hugt nærri at, hvat fakfeløgini í Føroyum gera fyri javnstøðu.

Líkalønskanningin er bara ein byrjan. Í Føroyum tørvar okkum vitan/tøl um nógv av hesum viðurskiftum. Okkum tørvar tøl, sum betri kunna lýsa ymisku samanhangirnar ó fyrst og fremst arbeiðsbýtið í heiminum. Størri opinleiki og gjøgnumskygni í lønarviðurskiftum hevði gjørt lønarmunin týðiligari millum kvinnur og menn.

Samandráttur

Hóast Føroyar hava flest kvinnur á arbeiðsmarknaðinum í Norðurlondum, sigur tað onki um javnstøðuna. Lønarkanningin frá Hagstovuni bendir á, at kynsbýtið á føroyska almenna arbeiðsmarknaðinum elvir til ójavnar í lønarveitingum.

Tølini fyri føroyska arbeiðsmarknaðin sum heild vísa, at kvinnur í stóran mun arbeiða innan almanna- og heilsuverki meðan menn í stóran mun arbeiða innan privata geiran. Sambært lønarkanningini hjá Hagstovu Føroya í 2009 er støðan á almenna arbeiðsmarknaðinum, at kvinnur í stóran mun arbeiða innan almenna- og heilsuverkið, meðan menn í stóran mun arbeiða innan fyrisiting.

Sambært lønarkanningini er lønarmunurin millum kynini á almenna arbeiðsmarknaðinum 16,3 %. Av hesum kunna 13,4 % lýsast við at hyggja at aldri, arbeiðstíð, útbúgving, starvsslag, vinnubólki. Úrslitið av lønarkanningini bendir á, at orsøkirnar til, at menn vinna meira enn kvinnur á almenna arbeiðsmarknaðinum eru:

- at menn í kanningini í stóran mun vóru eldri enn kvinnur
- at menn í størri mun arbeiða fulla tíð
- at menn í størri mun hava hægri útbúgvingar enn kvinnur
- at menn í størri mun hava hægri störv enn kvinnur
- at menn í størri mun arbeiða innan almenna fyrisiting

Vit síggja, at bæði tað horisontala og vertikala arbeiðsbýtið eru við til at økja um lønarmunir millum kynini á almenna arbeiðsmarknaðinum. Hinvegin vóru 2,9 % av lønarmuninum, sum hendan kanning ikki megnaði at lýsa. Hetta kann tó lýsast við nágreiniligum kvantitativum og kvalitativum kanningum. Til dømis við at hyggja at glíðandi arbeiðsbýtinum innan tey ymsu fakini. Við at hyggja nærri at arbeiðsbýtinum í heiminum. Við at hyggja at, hvønn hugburð leiðsla hevur til at seta kvinnur í starv. Hvat fakfeløg gera við kynsspurningin? Og um vælferðarskipanir í Føroyum í ávísan mun eru við til at varðveita kynsbygnaðin og kynsmunirnar á føroyska arbeiðsmarknaðinum.

Sambært lønarkanningini frá Hagstovuni í 2009 eru børn ein fyrimunur fyri lønarlagið hjá kvinnum. Úrslitið bendi á, at kvinnur, ið eiga børn undir 16 ár, vinna meira enn kvinnur, ið ikki hava børn undir 16 ár. Úrslitini í kanningini benda eisini á, at orsøkin til hetta kann vera, at kvinnurnar, sum ikki áttu børn undir 16 ár, vóru eldri kvinnur, sum ikki høvdu havt somu móguleikar til eitt nú hægri útbúgvingar, sum yngru kvinnurnar, ið áttu børn undir 16 ár, høvdu. Úrslitið, at børn eru ein



fyrimumur fyri lønarlagið hjá kvinnum, stríðir ímóti úrslitum frá kanningum aðrastaðni, og tí kundi verið áhugavert at kanna, um hetta veruliga er so, í eini meira umfatandi kanning av føroyska arbeiðsmarknaðinum.

Keldulisti

Agerskov, Ulla (ed.) (2008). *Nordic Statistical Yearbook 2008. Nordisk statistisk ársbok 2008*. Volume 45, Nord 2008:001

Christensen, Gunvor, Caroline Klitgaard, Helle Holt, Lars Pico Geerdsen, Marie Louise Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. Socialforskningsinstituttet, København.

Deding, Mette og Holt, Helle (2010): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?* En antologi om ligeløn i Danmark. SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København

Faos information (Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og organisationsstudier) (2004): ðNyhedsbrev-fagbevægelsen strukturö. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Hakim, Catherine (2011): *Feminist Myths and Magic Medicines ó The flawed thinking behind calls for further equality legislation*. Centre for Policy Studies (CPS), London

Hardoy, Ines og Schöne, Pål (2004): *I klemme mellem barneomsorg og karriere. En analyse af karriereutvikling for småbarnsmødre*. Rapport 2004: 17. Oslo : Institutt for SamFunnsforskning.

Haahr, Ulla og Karlsson, Ove: *Danmarksbilleder ó SFIø forskning gennem 50 år*. SFI óDet Nationale Forskningscenter for Velfærd, København

Joensen, Jón (2009): *Fáa kvinnur og menn somu løn frá tí almenna ?og hava børn nakra ávirkan á lønina hjá kvinnum á almenna arbeiðsmarknaðinum?* Hagstova Føroya

Knudsen, Poppel, Rafnsdóttir og Ómarsdótti (2010): *Kvinnur og vølfærd í Útnorðri*. Nordisk Ministerråd, København

Spf. Damci(2009): *Starsvólkatørvur til og við 2015*. Nærverkið.

Sjørup, Karen (2009): *Løn, kønsarbejdsdeling, forældreskab og ligestillingspolitik* . Rapport til Lønkommissionen. RUC, Institut for Samfund og Globalisering

Heimasíður:

www.logir.fo

www.sfi.dk

www.socdev.fo

www.demokratia.fo

