

Rapport

# Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn

Nye tal for perioden 2012-2016



Mona Larsen & Malene Rode Larsen

*Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn. Nye tal for perioden  
2012-2016*

© VIVE og forfatterne, 2018

Undersøgelsens følgegruppe:

Cecilie Kisling og Cathrine Marie Gruno – Beskæftigelsesministeriet

Dorte Eltard og Andreas Lunn – Udenrigsministeriet, Ligestillingsafdelingen

Sune Holm Pedersen – Dansk Arbejdsgiverforening

Tine Skov Jensen – Landsorganisationen

Klaus Matthiesen – Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd

Frank Hedegaard – Kommunernes Landsforening

Malene Bett Vestergaard Sørensen – Danske Regioner

Marie Boye – Danmarks Statistik

Mette Verner – VIVE

ISBN: 978-87-7119-518-7

e-ISBN: 978-87-7119-519-4

Forsidefoto: Hedda Bank

Tryk: Rosendahls a/s

Projekt: 100729

**VIVE – Viden til Velfærd**

**Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd**

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVE blev etableret den 1. juli 2017 efter en fusion mellem KORA og SFI. Centeret er en uafhængig statslig institution, som skal levere viden, der bidrager til at udvikle velfærdssamfundet og den offentlige sektor. VIVE beskæftiger sig med de samme emneområder og typer af opgaver som de to hidtidige organisationer.

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse

# Forord

Kvinder har en lavere indtjening over livsforløbet end mænd. Kønsforskellen er en følge af, at kvinder i gennemsnit har et større fravær i forbindelse med forældreskab, et lavere ugentligt timetal og en lavere timeløn. Denne rapport handler om kønsforskelle med hensyn til *timeløn*.

Rapportens formål er at belyse a) størrelsen af og udviklingen i lønforskellen pr. time mellem kvinder og mænd, b) baggrunden for den seneste udvikling i lønforskellen samt c) betydningen af nedsat arbejdstid for kvinders og mænds timeløn.

Til undersøgelsen har været tilknyttet en følgegruppe, som takkes for konstruktive kommentarer og diskussioner undervejs. Rapporten er blevet læst og kommenteret af forsker II, ph.d., Kjersti Misje Østbakken, ISF i Oslo, der takkes for grundige og konstruktive kommentarer.

Beskæftigelsesministeriet har bedt VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd om at gennemføre undersøgelsen, ligesom Beskæftigelsesministeriet har finansieret undersøgelsen. Rapporten er udarbejdet af analytiker Malene Rode Larsen og seniorforsker Mona Larsen, der også har været projektleder på undersøgelsen.

*Lisbeth Pedersen*

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre  
2018

# Indhold

Sammenfatning .....	7
Undersøgelsens hovedresultater .....	7
Data, lønbegreber og lønforskelle.....	8
Hvorfor er der lønforskelle mellem kvinder og mænd?.....	9
Sammenfatning af resultaterne .....	9
1 Undersøgelsens formål og eksisterende viden .....	15
1.1 Undersøgelsens formål.....	15
1.2 Eksisterende viden om forklaringer på bruttolønforskellen.....	15
2 Data.....	23
2.1 Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik .....	23
2.2 Lønstatistikken .....	23
3 Metode .....	33
3.1 Beregning af relativ lønforskel .....	33
3.2 Dekomponeringsanalyser .....	33
3.3 Standardberegninger .....	37
4 Kvindelige og mandlige lønmodtagere .....	39
4.1 Sektorer.....	39
4.2 Brancher.....	40
4.3 Arbejdsfunktioner .....	40
4.4 Uddannelse.....	41
5 Bruttolønforskel .....	45
5.1 Bruttolønforskel i perioden 2012-2016.....	45
5.2 Dansk bruttolønforskel i et europæisk perspektiv.....	48
5.3 Bruttolønforskel i perioden 1997-2016.....	51
5.4 Bruttolønforskel i perioden 2007-2016 for undergrupper.....	52
6 Dekomponering for hele arbejdsmarkedet .....	61
6.1 Dekomponering for 2016 .....	61
6.2 Dekomponering for perioden 2012-2016 .....	67
6.3 Dekomponering for perioden 2007-2016 .....	68
7 Dekomponering for stat, regioner og kommuner.....	77
7.1 Stat.....	77
7.2 Regioner.....	79
7.3 Kommuner .....	82
8 Dekomponering for den private sektor .....	85
8.1 Alle .....	85
8.2 Fast- og timelønnede .....	88

9	Negativ løneffekt af nedsat arbejdstid? .....	95
9.1	Udbredelse af nedsat arbejdstid .....	95
9.2	Bruttolønforskelle mellem ansættelser på fuld og nedsat tid.....	97
9.3	Lønforskelle, når samme karakteristika? .....	98
Bilag 1	Metoder, en teknisk gennemgang.....	109
Bilag 2	Bilagstabeller til kapitel 5 .....	113
Bilag 3	Beskrivende statistik for kvinder og mænd .....	117
Bilag 4	Bilagstabeller til kapitel 6 .....	124
Bilag 5	Bilagstabeller til kapitel 9 .....	126
Litteratur	.....	129



# Sammenfatning

Denne rapport handler om forskellen mellem kvinders og mænds *timeløn*. Formålet med rapporten er for det første at opdatere eksisterende SFI-opgørelser af lønforskellen pr. time mellem de to køn for perioden 1997-2011 (Deding & Larsen, 2008; Larsen & Houlberg, 2013a) med tal for perioden 2012-2016. Dermed får vi et samlet billede af, hvordan denne lønforskel har udviklet sig i de seneste to årtier. For det andet er formålet at få et indblik i baggrunden for den seneste udvikling i lønforskellen pr. time mellem de to køn. For det tredje er formålet at belyse, hvad nedsat arbejdstid betyder for kvinders og mænds timeløn.

## Undersøgelsens hovedresultater

De væsentligste resultater af undersøgelsen af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn er:

- I 2016 er bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på 10-15 pct. afhængigt af lønbegreb.
- Bruttolønforskellen stiger med stigende timeløn: Blandt de lavest lønnede er bruttolønforskellen på 4 pct. mod 17-25 pct. blandt de højest lønnede.
- Bruttolønforskellen er størst blandt:
  - Personer over 40 år
  - Personer med mellemlang videregående uddannelse
  - Ansatte i den regionale sektor
  - Ansatte inden for brancherne 'sundhedsvæsen' og 'finansiering og forretningsservice'
  - Topledere.
- 50-60 pct. af bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet hænger sammen med, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika. Det spiller især en rolle, at kvinder og mænd befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Bruttolønforskellen ville have været endnu større, hvis kvinder ikke havde overhalet mænd med hensyn til uddannelseslængde.
- Den tilbageværende lønforskel – efter at der er taget højde for kvinders og mænds forskellige karakteristika, hvad angår fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion – er på 4-7 pct. Den tilbageværende lønforskel hænger sammen med, at de to køn aflønnes forskelligt trods samme karakteristika, og/eller at de to køn er forskellige eller aflønnes forskelligt afhængigt af forhold, som vi ikke kan tage højde for, fx uformelle kvalifikationer.
- Bruttolønforskellen er faldet relativt markant siden 2007. Faldet er på op mod 5 procentpoint. Dette svarer til en reduktion af bruttolønforskellen på mellem en fjerdedel og en tredjedel afhængigt af lønbegreb. Udviklingen er bemærkelsesværdig, fordi bruttolønforskellen ikke ændrede sig nævneværdigt de forgående årtier.
- 30-39-årige er den aldersgruppe, hvor bruttolønforskellen er faldet mest.
- Faldet i bruttolønforskellen siden 2007 hænger i høj grad sammen med, at kvinders karakteristika har udviklet sig mere gunstigt end mænds. Det spiller især en rolle, at kvinder i større omfang end mænd har bevæget sig opad i stillingshierarkiet. Desuden er kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde forøget.
- I 2016 er 43 pct. af kvinders ansættelser på nedsat tid mod 25 pct. af mænds.
- Hverken kvinder eller mænd får *isoleret set* en lavere timeløn i gennemsnit, når de har nedsat arbejdstid, end når de har fuldtidsarbejde. "Isoleret set" betyder, at der er taget højde for forskelle mellem de to grupper, hvad angår fx uddannelseslængde og placering på arbejds-

markedet. Den eneste undtagelse er staten, hvor både kvinder og mænd *isoleret set* får en lavere gennemsnitløn, når de har nedsat arbejdstid.

- *Fastlønnede* kvinder og mænd med en relativt høj timeløn får *isoleret set* en *mindre* timeløn, hvis de er på nedsat tid, end hvis de er på fuld arbejdstid. En mulig forklaring er, at der i nogle tilfælde kan være omkostninger for arbejdsgiver forbundet med at tilvejebringe tidsmæssig fleksibilitet. Det gælder job for højtuddannede, hvor der er krav om at opfylde deadlines, at være i kontakt med andre for at bestride jobbet, og hvor der ikke er kollegaer, der umiddelbart kan overtage opgaverne. Sådanne job findes fx i den finansielle sektor og i advokatvirksomheder.
- *Timelønnede* kvinder og mænd på nedsat tid får *isoleret set* en lavere timeløn, hvis de er blandt de relativt lavtlønnede. En mulig forklaring kan være, at disse timelønnede har mindre humankapitel, hvis de er på nedsat tid, end hvis de er på fuld tid.

## Data, lønbegreber og lønforskelle

Rapportens datagrundlag er registerdata fra Danmark Statistik, herunder primært lønstatistikken. Datamaterialet omfatter i store træk lønmodtagere på hele arbejdsmarkedet, bortset fra landbrug og fiskeri og private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede. Vi har afgrænset datamaterialet til at omfatte lønmodtagere i alderen 25-59 år. Personer med flere ansættelsesforhold i løbet af et år indgår flere gange i datamaterialet for det pågældende år.

Vores opgørelse af lønforskelle er baseret på oplysninger om timeløn. Timeløn er imidlertid ikke en eksakt størrelse, fordi den både er en indtægt og en omkostning. Vi inddrager derfor både et mål for lønmodtagerens lønindtægt og et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger. Som mål for indtægt anvender vi primært 'standardberegnet timefortjeneste'. Dette lønbegreb findes fra og med 2010. I de tilfælde, hvor vi inddrager oplysninger for perioden før 2010, anvender vi 'smalfortjeneste' som mål for indtægt. Som mål for omkostning anvender vi 'fortjeneste pr. præsteret time'.

Kvinder har i gennemsnit mere fravær end mænd. Et større fravær betyder færre præsterede timer og dermed en højere beregnet timeløn pr. præsteret time. Brug af lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time indebærer derfor en mindre beregnet lønforskel mellem de to køn, end når de øvrige lønbegreber anvendes. Refusioner til arbejdsgiveren i forbindelse med medarbejders fravær indgår ikke i opgørelsen af fortjenesten pr. præsteret time. Derfor er især kvinders timeløn overvurderet, hvorved den opgjorte lønforskel mellem de to køn er undervurderet, når dette lønbegreb anvendes.

I forbindelse med opgørelsen af lønforskelle skelner vi mellem bruttolønforskel (også kaldet ukorrigeret lønforskel) og 'rest' (også kaldet korrigeret lønforskel). Bruttolønforskellen er den 'rå' forskel mellem kvinders og mænds løn, dvs. lønforskellen mellem de to køn, når vi *ikke har taget højde for*, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på en række målbare forhold, der findes data for i de eksisterende registre. Vi beregner her bruttolønforskellen som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitløn i procent af gennemsnitlønnen for alle. 'Rest' er derimod den forskel mellem kvinders og mænds løn, der er tilbage, når vi *har taget højde for*, at kvinder og mænd er forskellige på en række målbare forhold.



## Hvorfor er der lønforskelle mellem kvinder og mænd?

Der er en lang række forskellige årsager til, at mænds timeløn i gennemsnit er højere end kvinders timeløn. Ifølge *eksisterende internationale og danske studier* er nogle af disse (delvist overlappende) forklaringer:

- Arbejdsmarkedet er kønsopdelt, dvs. at kvinder og mænd i stor udstrækning befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Kønsopdelingen påvirker kvinders løn negativt, fordi kvindedominerede fag er lavere aflønnet end mandedominerede fag.
- Arbejde på nedsat tid – som især kvinder bestrider – aflønnes i nogle tilfælde lavere pr. time end arbejde på fuld tid. Den lavere aflønning kan skyldes, at personer med nedsat tid har mindre humankapitel og/eller bliver stigmatiseret. En anden forklaring kan være, at det på dele af arbejdsmarkedet er omkostningsfuldt for arbejdsgiverne at tilbyde tidsmæssig fleksibilitet
- Jobskifte kan være mere gunstigt lønmæssigt for mænd end for kvinder, hvis især mænd skifter job af jobrelaterede årsager, mens kvinder især skifter job af familiemæssige årsager
- Kvinder synes at være mindre tilbøjelige til at forhandle løn end mænd. En mulig forklaring er, at kvinder er socialiseret til at føle, at de er "tromlende" eller "anmassende", hvis de forhandler. Hvis de alligevel vælger at forhandle, kan det opfattes som ukvindeligt og have en negativ effekt på den chef, de forhandler med.
- Traditionelle kønsroller og kvinders større ansvar for ikke-markedsrelateret arbejde kan påvirke kvinders løn negativt. Det gælder især, når de får børn, fordi:
  - Moderskab kan føre til, at kvinder bliver eller forventes at blive mindre produktive.
  - Kvinder i større omfang end mænd skifter fra den private til den offentlige sektor, når de har fået deres første barn – en sektor, der betragtes som mere familievenlig. Skiftet er typisk forbundet med en lønnedgang.

## Sammenfatning af resultaterne

I det følgende sammenfattes rapportens resultater. I denne forbindelse er resultater baseret på *standardberegnet timefortjeneste* anført først efterfulgt af resultater baseret på *fortjeneste pr. præsteret time* i parentes.

### Størrelsen af bruttolønforskellen

De anførte forklaringer på lønforskellen mellem kvinder og mænd er samtidig nogle af årsagerne til, at de to køn har forskellige karakteristika: Kvinder og mænd er forskelligt placeret på arbejdsmarkedet, dvs. at de arbejder i forskellige sektorer, brancher og arbejdsfunktioner. Desuden er de (i større eller mindre omfang) forskellige, når det gælder uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdstid og individkarakteristika som familieforhold og geografisk placering. Bruttolønforskellen hænger dermed – i varierende omfang – sammen med disse kønsforskelle. Vi skitserer vores resultater vedrørende størrelsen af bruttolønforskellen i det følgende.

#### *Hele arbejdsmarkedet*

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er på 14,5 (10,2) pct. i 2016. Det vil sige, at når mænd i gennemsnit tjener 100 kr., tjener kvinder i gennemsnit ca. 87 (90) kr. Ifølge Eurostats opgørelse er bruttolønforskellen i Danmark på niveau med forskellen i Norge, lidt større end forskellen i Sverige og lidt mindre end forskellen i Island og Finland.

Bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed hænger især sammen med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Det vil sige, at kvinder og mænd befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Bruttolønforskellen ville have været endnu større, hvis ikke kvinder havde overhalet mænd med hensyn til uddannelseslængde. Alt i alt hænger ca. 50 (60) pct. af bruttolønforskellen sammen med, at de to køn har forskellige karakteristika.

Den tilbageværende 'rest', når der er taget højde for de to køns forskellige karakteristika, er på ca. 7 (4) pct. i 2016. Det vil sige, at hvis kvinder og mænd havde været "ens", når det gælder deres uddannelse, erhvervserfaring, placering på arbejdsmarkedet, arbejdstid, familieforhold og geografisk placering, ville bruttolønforskellen have ligget på dette niveau. Den tilbageværende 'rest' kan hænge sammen med, at kvinder og mænd aflønnes forskelligt, på trods af at de har samme karakteristika, og at de er forskellige og/eller aflønnes forskelligt, når det gælder forhold, som vi ikke kan tage højde for i analyserne, fx personaleledelse, ubetalt overarbejde, motivation, produktivitet og fleksibilitet.

Bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed stiger med stigende timeløn: Bruttolønforskellen er i 2016 kun på 4 (4) pct. ved den 10. percentil<sup>1</sup>, mens den er på hele 25 (17) pct. ved den 90. percentil.

#### *Sektorer*

Det regionale område er den sektor, hvor bruttolønforskellen er størst. I 2016 er bruttolønforskellen i denne sektor på 22 (16) pct. Den mindste bruttolønforskelle finder vi i den statslige og den kommunale sektor, hvor forskellen er på 6 (2-3) pct. I den private sektor er forskellen på 13 (11) pct.

En relativ stor del af bruttolønforskellen i regionerne hænger sammen med, at de to køn har forskellige karakteristika: Mænd har mere uddannelse end kvinder, og de to køn har forskellige job: Kvinder er især sygeplejersker, mens mænd især er læger. Bruttolønforskellen i den regionale sektor ville have været endnu større, hvis ikke kvinder havde haft mere erhvervserfaring end mænd.

Det kommunale område er den sektor, hvor sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige karakteristika er mest udtalt. Det spiller især en rolle, at kvinder og mænd bestrider forskellige job på det kommunale arbejdsmarked.

I staten og især i den private sektor er sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns karakteristika mindre udtalt. For begge sektorer gælder, at det både er mænds større erhvervserfaring og de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet, der bidrager til sammenhængen. I modsat retning trækker, at kvinder har mere uddannelse end mænd.

#### *Alder, uddannelse, branche og arbejdsfunktion*

Bruttolønforskellen stiger med stigende alder: I 2016 er forskellen på 7 (-1) pct. for 25-29-årige, mens den er på 17-18 (15) pct. for 40-59-årige. Bruttolønforskellen varierer afhængigt af uddannelsesniveau: Den største bruttolønforskelle finder vi blandt personer med mellemlang videregående uddannelse, hvor forskellen er på 24 (17) pct. Forskeruddannelse er omvendt det uddannelsesniveau, hvor bruttolønforskellen er mindst, nemlig 7 (5) pct. 'Sundhedsvæsen' og 'finansiering og forsikring' er de brancher, hvor bruttolønforskellen er størst i 2016. Forskellen i disse brancher er på hhv. 28 (18) og 24 (23) pct.

Bruttolønforskellen er størst i toppen af stillingshierarkiet: For topledere gælder, at bruttolønforskellen i 2016 er på 23 (21) pct. Den tilsvarende bruttolønforskelle for personer, der har arbejde,

---

<sup>1</sup> Den 10. percentil er den timeløn, hvor 10 pct. af det pågældende køn har en lavere timeløn, mens 90 pct. har en højere timeløn.

som forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, er på 18 (13) pct., mens forskellen for personer med andet arbejde er på 10 (7) pct.

### **Udviklingen i bruttolønforskellen**

Den seneste udvikling i bruttolønforskellen er belyst med afsæt i tal for perioden 2012-2016. Ved at supplere med (delvist) eksisterende, sammenlignelige beregninger for perioden 1997-2011 er udviklingen i bruttolønforskellen de seneste to årtier også belyst.

Det generelle billede er, at bruttolønforskellen er faldet de seneste 10 år. Denne udvikling kan især tilskrives, at kvinder har nærmet sig mænd, når det gælder deres placering på arbejdsmarkedet, og kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde er forøget. Faldet i bruttolønforskellen kan derimod kun i begrænset omfang tilskrives, at kvinders lønafkast af fx uddannelse eller erhvervs erfaring er steget mere end mænds.

#### *Udviklingen i perioden 2012-2016*

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er mindre i 2016 end i 2012. På hele arbejdsmarkedet er forskellen faldet fra år til år fra 2012 til 2015, mens niveauet ikke har ændret sig fra 2015 til 2016. For perioden som helhed gælder, at bruttolønforskellen er faldet med næsten 2 (1,6) procentpoint. Ifølge opgørelser fra Eurostat er bruttolønforskellen i samme periode ligeledes faldet i de øvrige nordiske lande bortset fra i Norge, hvor den er på samme niveau i 2016 som i 2012.

Faldet i bruttolønforskellen på det danske arbejdsmarked er udelukkende en følge af ændringer i de to køns karakteristika: Arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt, mænds forspring med hensyn til erhvervs erfaring er blevet mindre, og kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde er blevet større. Størrelsen af den tilbageværende 'rest' er stort set den samme i 2016 som i 2012.

Bruttolønforskellen er også faldet inden for alle fire sektorer fra 2012 til 2016. Faldet er størst i den regionale sektor, hvor bruttolønforskellen er faldet med 4 (3) procentpoint, mens den er faldet med 1 (1-2) procentpoint i de øvrige sektorer.

Faldet i bruttolønforskellen inden for sektorerne hænger især sammen med, at forskellen mellem hvilke job, kvinder og mænd bestrider, er blevet mindre. I de offentlige sektorer spiller ændringer, hvad angår de to køns erhvervs erfaring, også en rolle: I staten er mænds forspring med hensyn til erhvervs erfaring blevet mindre, i regionerne er kvinders forspring blevet større, mens kvinder har overhalet mænd i kommunerne. I den regionale og den private sektor hænger faldet i bruttolønforskellen desuden sammen med ændringer, hvad angår de to køns uddannelseslængde: I den regionale sektor er kvinders efterslæb med hensyn til uddannelse blevet mindre, mens kvinders forspring er blevet forøget i den private sektor. Den kommunale sektor skiller sig ud som det område, hvor sammenhængen mellem faldet i bruttolønforskellen og ændringer i de to køns karakteristika er mest udtalt – det omvendte gælder det statslige område.

#### *Udviklingen siden 1997*

Bruttolønforskellen ændrede sig ikke nævneværdigt fra 1997 til 2006. I den efterfølgende 10-årsperiode fra 2007 til 2016 er den imidlertid faldet relativt markant på arbejdsmarkedet som helhed, nemlig med op mod 5 procentpoint. Dette svarer til, at bruttolønforskellen er blevet reduceret med en fjerdedel (tredjedel) de seneste 10 år.

Faldet i bruttolønforskellen det seneste årti er bemærkelsesværdigt, fordi faldet har fundet sted efter en række årtier, hvor bruttolønforskellen ikke ændrede sig nævneværdigt. Faldet kan være strukturelt, fordi en del af faldet (siden 2012) har fundet sted i en periode, hvor ledigheden er fal-

det. Tidligere har der været tegn på, at bruttolønforskellen stiger, når ledigheden falder og vice versa. Bruttolønforskellen er dog uændret fra 2015 til 2016. Spørgsmålet er, om bruttolønforskellen vil stige igen i de kommende år.

30-39-årige er den aldersgruppe, hvor faldet i bruttolønforskellen siden 2007 har været relativt størst. Faldet er lidt mere udtalt blandt personer med korterevarende end blandt personer med længerevarende uddannelser.

Faldet i bruttolønforskellen siden 2007 er mere udtalt i den offentlige end i den private sektor. Der er dog både offentlige og private brancher blandt de områder, der har oplevet det relativt største fald, nemlig 'offentlig administration', 'forsvar, politi og retsvæsen' samt 'industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed'.

Det store fald i bruttolønforskellen hænger især sammen med, at arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt. Det spiller her især en rolle, at kvinder i større omfang end mænd har bevæget sig opad i stillingshierarkiet. Desuden er kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde blevet forøget. Analyser tyder på, at 78 (95 pct.) af faldet hænger sammen med denne udvikling. De resterende 22 (5) pct. hænger sammen med, at *lønafkastet* af bl.a. erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet er *steget* lidt mere for kvinder end for mænd.

Den tilbageværende 'rest' er af stort set samme størrelsesorden i 2016 som i 2007, nemlig ca. 7 (4) pct.

#### **Lavere timeløn ved nedsat arbejdstid?**

Ansættelser på nedsat tid er mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd. Nedsat arbejdstid er her defineret som mindre end 37 timer pr. uge. Ifølge opgørelser baseret på lønstatistikken for 2016 er 43 pct. af kvindernes ansættelser på arbejdsmarkedet som helhed på nedsat tid mod 25 pct. af mænds.

Det kommunale område skiller sig ud som den sektor, hvor relativt flest af kvindernes ansættelser er på nedsat arbejdstid, nemlig halvdelen. Det regionale område er den sektor, hvor relativt færrest af mændenes ansættelser er på nedsat arbejdstid, nemlig kun hver ottende.

Ansættelser på nedsat tid aflønnes i gennemsnit lavere pr. time end ansættelser på fuld tid. Dette gælder uanset køn, sektor og lønbegreb. Bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat arbejdstid er typisk større for mænd end for kvinder – eneste undtagelse er den statslige sektor, hvor der ikke er den store kønsforskel. Bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat arbejdstid på arbejdsmarkedet som helhed på 15 (14) pct. for kvinder og på 24 (24) pct. for mænd i 2016.

For både kvinder og mænd gælder imidlertid, at nedsat arbejdstid ikke *isoleret set* fører til, at de i gennemsnit aflønnes lavere pr. time, end hvis de havde fuldtidsarbejde. "Isoleret set" betyder, at vi tager højde for, at der er knyttet forskellige karakteristika til (personer med) ansættelser på fuld og nedsat arbejdstid, hvad angår fx uddannelseslængde og placering på arbejdsmarkedet. Staten er den eneste sektor, hvor både kvinder og mænd isoleret set i gennemsnit får en *mindre* timeløn, når de har nedsat arbejdstid.

Løneffekten af nedsat arbejdstid afhænger dog for både kvinder og mænd af deres placering i lønfordelingen. Det spiller desuden en rolle, om de er fast- eller timelønnede. *Fastlønnede* kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed, der har en *relativt høj timeløn*, får tilsyneladende *isoleret set* en *mindre* timeløn, hvis de er på nedsat tid, end hvis de er på fuld arbejdstid. En mulig for-

klaring på den lavere løn er, at det kan være omkostningsfuldt for arbejdsgiver at tilbyde tidsmæssig fleksibilitet til højtuddannede på dele af arbejdsmarkedet. Det er tilfældet i job, hvor der er krav om at opfylde deadlines, at være i kontakt med andre for at bestride jobbet, og hvor der ikke er kollegaer, der umiddelbart kan overtage opgaverne. Sådanne job findes fx i den finansielle sektor og i advokatvirksomheder.

For *timelønnede*, der udgør en mindre gruppe blandt både kvinder og mænd<sup>2</sup>, gælder derimod, at der tilsyneladende *isoleret set* er en negativ løneffekt af nedsat arbejdstid for dem, der får en *relativt lav timeløn*. En mulig forklaring kan være, at disse timelønnede har mindre humankapitel, hvis de er på nedsat tid, end hvis de er på fuld tid.

---

<sup>2</sup> De timelønnede udgør 13 pct. af kvindernes ansættelser og 29 pct. af mændenes ansættelser.



# 1 Undersøgelsens formål og eksisterende viden

I dette afsnit beskriver vi først, hvad formålet er med denne undersøgelse. Dernæst redegør vi for eksisterende viden om de bagvedliggende forklaringer på lønforskellene mellem kvinder og mænd.

## 1.1 Undersøgelsens formål

SFI har tidligere gennemført en række analyser af lønforskellen mellem kvinder og mænd. Deding & Larsen (2008) omfatter analyser af lønforskellen mellem kvinder og mænd i perioden 1997-2006, mens Larsen & Houlberg (2013a) opdaterede disse analyser med tal for perioden 2007-2011. Analyserne i denne rapport omfatter primært tal for perioden 2012-2016.

Formålet med denne rapport er for det første at opdatere de eksisterende opgørelser af lønforskellen mellem de to køn. I forbindelse med opfyldelsen af dette formål viderefører vi de vigtigste elementer fra Larsen & Houlberg (2013a) til perioden 2012-2016. Dermed får vi en indsigt i, hvordan lønforskellen mellem kvinder og mænd har udviklet sig i de seneste 20 år.

For det andet er formålet at få et indblik i baggrunden for den seneste udvikling i lønforskellen mellem de to køn.

For det tredje er formålet at opnå en større forståelse for, hvorfor der er lønforskel mellem kvinder og mænd. Dette formål opfyldes ved at belyse, hvad nedsat arbejdstid betyder for kvinders og mænds løn.

## 1.2 Eksisterende viden om forklaringer på bruttolønforskellen

Den eksisterende internationale litteratur om forklaringer på lønforskellen mellem kvinder og mænd er ganske omfattende. I dette afsnit tager vi primært afsæt i en omfattende oversigtsartikel om den nyeste viden om emnet, se Blau & Kahn (2017). Artiklen er især baseret på amerikansk litteratur, men trækker også på andre internationale studier. Vi skitserer i det følgende de væsentligste forklaringer fra Blau & Kahn (2017) af potentiel relevans for det danske arbejdsmarked og supplerer med viden fra enkelte andre internationale undersøgelser og nyere danske studier.

### 1.2.1 Uddannelse

Historisk set kunne kvinders lønefterslæb bl.a. tilskrives, at de havde mindre uddannelse end mænd, se fx Deding & Wong (2004). Imidlertid har kvinder i dag overhalet mænd med hensyn til uddannelseslængde. Denne tendens gælder på tværs af økonomisk velstillede lande, herunder Danmark, og også for mange udviklingslande. Tendensen er især udtalt blandt personer i beskæftigelse (Blau & Kahn, 2017; Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Kvinder tager i dag også andre typer af uddannelse, end de gjorde tilbage i tid, hvilket betyder, at uddannelserne i dag generelt set er mindre kønssegrigerede (Blau & Kahn, 2017). I Danmark er især korte videregående uddannelser, men også erhvervsfaglige og mellemlange videregående uddannelser, blevet mere kønsblandede de seneste to årtier, men omvendt er de lange videregående uddannelser og forskeruddannelserne blevet mindre kønsblandede (Larsen, Holt & Larsen, 2016). Der er fortsat færre kvinder end mænd inden for STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) fagene (Blau & Kahn, 2017) – en kønsforskel, der også gælder i de nordiske lande

(DAMVAD Analytics, 2016). Det er dog værd at nævne, at mens kvinder over tid har bevæget sig ind på en række tidligere mandsdominerede uddannelser som fx sociologi samt veterinær- og landbrugsvidenskab, findes der ikke tilsvarende eksempler på det omvendte (Humlum, Nandrup & Smith, 2017).

Ændringerne i kvindernes uddannelseslængde og -retning kan ifølge Blau & Kahn (2017) både tilskrives økonomiske og ikke-økonomiske faktorer, herunder bl.a.:

- Kvinders længere arbejdsliv og reduktionen i den vertikale kønssegregering på arbejdsmarkedet (se også afsnit 1.2.6) forøger kvinders afkast af investeringer i længerevarende uddannelse.
- Sociale normer omkring, hvilke uddannelser der er passende at tage for kvinder, har formentlig ændret sig over tid.
- Piger har haft forudsætningerne for at tage mere uddannelse, fordi de – også tilbage i tid – har haft bedre karaktergennemsnit i gymnasiet end drenge. Pigerne efterslæb i forhold til karakterer i matematik og naturfag er også reduceret.
- Piger oplever skolegang som mindre vanskeligt og mere attraktivt end drenge.

Færdigheder i matematik har fået særlig opmærksomhed, når det gælder betydningen af kvalifikationer for lønforskellen mellem kvinder og mænd. Sammenhængen skal ses i lyset af, at kønsforskelle, hvad angår færdigheder i matematik, formodes at bidrage til kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet, se også afsnit 1.2.6. Drenge har i bl.a. Danmark højere karakterer i matematik end piger (Lindenskov & Jankvist, 2016). Et amerikansk studie tyder ifølge Blau & Kahn (2017) på, at kønsforskelle i matematikkarakterer ikke har den store betydning for lønforskellen på et givet tidspunkt, men at formindskede kønsforskelle i karaktererne over tid kan bidrage til at reducere denne forskel.

### 1.2.2 Erhvervserfaring og arbejdsmarkedstilknytning

Kønsforskelle, hvad angår erhvervserfaring og arbejdsmarkedstilknytning, har historisk set været centrale for at forstå lønforskellen mellem kvinder og mænd. Én udlægning af sammenhængen er ifølge Blau & Kahn (2017), at kvinder – som konsekvens af familieforpligtelser, der følger af en traditionel kønsarbejdsdeling i familierne – forventes at have kortere og mere afbrudte arbejdsliv end mænd. Resultatet kan blive, at kvinder i mindre udstrækning end mænd bliver oplært på jobbet. Mindre investering i humankapital bidrager sammen med mindre erhvervserfaring til kvinders lavere løn. Endvidere reduceres kvinders humankapital, når arbejdsmarkedskarrieren afbrydes i forbindelse med børnefødsler. Dette bidrager til et yderligere lønefterslæb, når kvinder vender tilbage til jobbet.

Goldin (2014) har en anden udlægning af sammenhængen mellem de to køns forskellige arbejdsmarkedstilknytning og lønforskellen. Hendes udgangspunkt er, at sammenhængen ikke skyldes, at kvinder har mindre humankapital, men at sektorer og virksomheder har forskellige omkostninger ved at tilbyde tidsmæssig fleksibilitet. På de dele af arbejdsmarkedet, hvor det er særlig omkostningsfuldt at tilbyde en sådan fleksibilitet, vil kvinder, der har ønsket herom, få en lavere løn end mænd. Vi vender tilbage til Goldin's pointer i afsnittet om nedsat arbejdstid nedenfor.

Kønsforskellene med hensyn til erhvervserfaring er blevet mindre over tid og kan ad den vej have bidraget til at reducere lønforskellen mellem kvinder og mænd. Dog kan de to køns forskellige arbejdsmarkedstilknytning, der bl.a. er et resultat af nogle kvinders ønske om tidsmæssig fleksibilitet, spille en rolle inden for specifikke fagområder i den øvre del af lønfordelingen, hvor reduktionen i lønforskellen ifølge amerikanske studier har været mindst (Goldin, 2014).



### 1.2.3 Nedsat arbejdstid

Kvinder har i større omfang end mænd nedsat arbejdstid. Hvis job på nedsat arbejdstid aflønnes lavere pr. time end fuldtidsarbejde, kan denne forskel bidrage til forståelsen af lønforskellen mellem de to køn. Hvis nedsat arbejdstid aflønnes lavere pr. time end fuldtidsarbejde, kan det ifølge Blau & Kahn (2017) skyldes:

1. Forskelle med hensyn til humankapital
2. Omkostninger forbundet med tidsmæssig fleksibilitet
3. Signalering/sortering.

Ad 1. En forklaring på lavere timeløn til beskæftigede med nedsat arbejdstid kan være, at der er mindre incitamenter – både for lønmodtagerne selv og deres arbejdsgivere – til at investere i humankapital i form af oplæring på jobbet, når det gælder lønmodtagere på nedsat tid. Mindre humankapital indebærer, at timelønnen er lavere for beskæftigede på nedsat tid end for fuldtidsbeskæftigede.

Ad 2. En anden forklaring kan være, at der som nævnt ifølge Goldin (2014) er omkostninger forbundet med tilvejebringelse af tidsmæssig fleksibilitet, og at disse omkostninger er forskellige for forskellige sektorer og virksomheder. Ifølge Goldin (2014) har dette især konsekvenser for lønnen for højtuddannede kvinder med præferencer for tidsmæssig fleksibilitet. Den negative løneffekt forbundet med tidsmæssig fleksibilitet er ifølge Goldin (2014) især tilbøjelig til at være stor i job, hvor der er krav om at opfylde deadlines, at være i kontakt med andre for at bestride jobbet, at opretholde og etablere relationer med det øvrige personale, at overholde eksisterende tidsplaner og at udføre arbejde, hvor der ikke er kollegaer, der umiddelbart kan overtage opgaverne. Som eksempler nævner Goldin (2014) job i den finansielle sektor og i advokatvirksomheder.

Ad 3. En tredje forklaring kan være, at mange arbejdstimer kan signalere en større villighed til at arbejde hårdt samt større motivation og engagement – signaler, der kan anvendes af arbejdsgivere til at sortere i forhold til disse egenskaber. Ifølge Simon, Sanroma & Ramos (2017) kan man med afsæt i denne form for signalering/sortering<sup>3</sup> argumentere for, at den negative løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid kan være større for mænd end for kvinder. Kønsforskellen opstår, fordi mænd i større udstrækning end kvinder bliver udsat for stigmatisering, når de – frivilligt eller ufrivilligt – har nedsat arbejdstid: Kvinders nedsatte arbejdstid betragtes oftere som nødvendigt af familiære årsager, mens mænds nedsatte arbejdstid oftere betragtes som et resultat af inkompetence.

Størrelsen af den negative løneffekt kan ifølge Simon, Sanroma & Ramos (2017) variere langs med lønfordelingen. Teorien om det duale arbejdsmarked skelner mellem et primært og et sekundært segment, hvor der hhv. er høje og lave lønninger (Doeringer & Piore, 1971). Ansættelser på nedsat tid findes især i det sekundære segment, men kan også tilbydes til højt kvalificerede medarbejdere i det primære segment for at fastholde dem. I sidstnævnte tilfælde vil der ikke være en negativ løneffekt, men alternativt eventuelt en positiv løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid. Sådanne job vil normalt være placeret i toppen af lønfordelingen. Det vil sige, at baseret på teorien om det duale arbejdsmarked vil den negative løneffekt for nedsat arbejdstid være størst for lavtlønnede.

Ifølge Simon, Sanroma & Ramos (2017) leder teorien om karrieremobilitet frem til den modsatte konklusion: Den negative løneffekt er størst for personer i toppen af lønfordelingen. Ifølge denne teori afhænger sandsynligheden for at blive forfremmet af lønmodtagerens evner, uddannelse og jobberfaring. Sandsynligheden for at blive forfremmet er mindre for personer med nedsat arbejdstid, fordi de har mere begrænsede muligheder end fulltidsbeskæftigede for at opnå de kvalifikationer,

---

<sup>3</sup> Simon, Sanroma & Ramos (2017) henviser her til "flexibility stigma" teorien.

der er påkrævet for at blive forfremmet. Da forfremmelsessandsynligheden også afhænger af uddannelseslængde, vil den negative løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid være større for lønmodtagere med mere uddannelse.

Deltidsbeskæftigelse kan i nogle tilfælde aflønnes *højere* end fuldtidsbeskæftigelse (se fx Hirsch, 2005). Situationen kan opstå, hvis arbejdspladser har en særlig præference for deltidsbeskæftigelse (fx restauranter med spidsbelastning omkring spisetiderne), og hvis de lønmodtagere, der efterspørges, foretrækker kontinuert fuldtidsarbejde fremfor korte eller opdelt skift.

I kapitel 9 ser vi nærmere på, om der er en negativ løneffekt forbundet med at være beskæftiget på nedsat arbejdstid på det danske arbejdsmarked, og om der er kønsforskelle i denne forbindelse.

#### 1.2.4 Jobskifte

Ifølge Blau & Kahn (2017) viser ældre studier, at kvinder er mere tilbøjelige end mænd til at forlade jobbet af familierelaterede årsager (eller til at overgå til ikke-beskæftigelse), mens mænd i større omfang fratræder af jobrelaterede årsager. Sådanne kønsforskelle kan bidrage til, at et jobskifte er mere gunstigt lønmæssigt for mænd end for kvinder. Der eksisterer ikke nyere studier af, om der er kønsforskelle, når det gælder årsagerne til jobskifte på det danske arbejdsmarked.

Liu (2016) viser med afsæt i amerikanske data, at ca. en tredjedel af lønforskellen mellem kvinder og mænd kan tilskrives, at mænd har større sandsynlighed for at få et jobtilbud og mindre sandsynlighed for at blive fyret end kvinder.

Frederiksen, Halliday & Koch (2016) viser med afsæt i danske data for den private sektor, at den type jobskifte, der giver størst lønstigning og størst kønsforskel i lønstigningen, er en forfremmelse fra ikke-topleder til topleder på tværs af firmaer. Frederiksen, Halliday & Koch (2016) belyser også dels jobskifte på samme stillingsniveau (topleder eller ikke-topleder) mellem firmaer, dels jobskifte mellem ikke-topleder og topleder inden for samme firma, dvs. interne forfremmelser/degraderinger. For begge disse typer af jobskifte gælder, at der ikke er nævneværdig forskel på de lønændringer, som kvinder og mænd oplever i forbindelse med jobskiftet. Mænd oplever tre gange oftere end kvinder forfremmelse mellem firmaer. Jobskifte på samme stillingsniveau mellem firmaer og firmainterne jobskifte mellem ikke-topleder og topleder foretages også oftere af mænd end af kvinder. Resultaterne i Frederiksen, Halliday & Koch (2016) tyder alt i alt på, at jobskifte inden for den private sektor medvirker til, at lønforskellen mellem kvinder og mænd stiger med alderen.

Ifølge Larsen, Holt & Larsen (2016) er de beskæftigedes mobilitet mellem sektorer relativt begrænset på det danske arbejdsmarked. Derimod er der større mobilitet mellem brancher. Der er umiddelbart tegn på, at mænd er mere branchemobile end kvinder, men undersøgelsen giver ikke et entydigt svar på dette.

#### 1.2.5 Kønsarbejdsdeling i familien og moderskab

Traditionelle kønsroller og kvinders større ansvar for ikke-markedsrelateret arbejde kan – ud over at have en negativ betydning for kvinders arbejdsmarkedstilknytning i sig selv – ifølge Blau & Kahn (2017) også påvirke kvinders løn negativt.

En lang række studier viser, at der er en negativ sammenhæng mellem børn og kvinders løn. Der er ifølge Blau & Kahn (2017) en række årsager til at forvente, at sammenhængen (i hvert fald delvis) er kausal:

- Børnefødsler kan få kvinder til at forlade det job, de havde før fødslen, for at skifte til et mere "børnevenligt" job. Dermed mister de det lønafkast, de potentielt kunne have opnået som følge af virksomhedsintern oplæring. Danske studier viser, at kvinder er tilbøjelige til at skifte til et mere familievenligt job efter fødslen af det første barn (Kleven, Landais & Søgaard, 2017; Pertold-Gebicka, Petold & Datta Gupta, 2016). Af Pertold-Gebicka, Petold & Datta Gupta (2016) fremgår endvidere, at kvinder er mere tilbøjelige til at skifte fra den private til den offentlige sektor og mindre tilbøjelige til at forlade denne sektor, når de har fået deres første barn. Et skifte til den offentlige sektor, der betragtes som mere familievenlig end den private sektor, er typisk forbundet med en lønnedgang.
- Forventninger om jobskifte kan afholde både kvinderne selv og deres arbejdsgivere fra at lave store investeringer i virksomhedsintern oplæring.
- Moderskab kan føre til, at kvindens produktivitet falder som følge af fx en reduceret arbejdsindsats, modvilje mod at blive forfremmet til et mere krævende job, begrænsninger i forhold til, hvornår kvinden kan arbejde, og om hun kan have rejseaktivitet i forbindelse med jobbet.
- Diskrimination af mødre, fx fordi de bliver betragtet som mindre kompetente og mindre dedikerede til deres lønarbejde.

Danske studier viser, at der er en lønmæssig gevinst forbundet med at blive forælder for mænd, mens det omvendte gælder for kvinder. Kønsforskellen skal bl.a. ses i lyset af, at fædre er – og bliver betragtet som – mere stabil arbejdskraft end ikke-fædre, mens mødre omvendt har større fravær end ikke-mødre (Simonsen, 2010; Simonsen & Skipper, 2008, 2012). Et andet dansk studie tyder på, at lavere løn til kvinder i forbindelse med moderskab (delvist) kan undgås, hvis fædre tager del i orloven i forbindelse med barnets fødsel (Andersen, 2016). Ifølge Andersen kan resultatet være en følge af, at a) farens større engagement på hjemmefronten på længere sigt potentielt kan give moren øgede muligheder for at prioritere sit arbejdsliv, og/eller b) morens arbejdsgiver tolker farens engagement som et positivt signal om, at moren kan investere mere i sit arbejde, hvorved hun udsættes for mindre arbejdsmarkedsmæssig diskrimination som følge af moderskabet.

Cook m.fl. (2018) har undersøgt lønforskellen mellem kvindelige og mandlige Uber chauffører i USA. De viser, at selvom der pr. definition ikke er diskrimination i løndannelsen<sup>4</sup> blandt Uber chauffører, er der alligevel en lønforskel på 7 pct. Lønforskellen kan forklares af kønsforskelle med hensyn til erfaring (30 pct.), præferencer, hvad angår hvor og hvornår, man kører (20 pct.) og præferencer med hensyn til kørehastighed (50 pct.). Kvinders og mænds forskellige præferencer – det vil her sige personers optimale valg givet de begrænsninger, der måtte være for den enkelte – kan med andre ord alene føre til en lønforskel.

Jo flere timers husarbejde, man laver, jo lavere er lønnen – en sammenhæng, der er mere markant for gifte kvinder end for gifte mænd. Et studie forbinder ifølge Blau & Kahn (2017) styrken af den negative sammenhæng for kvindernes vedkommende med den type husarbejde, som de især tager sig af, nemlig rutineopgaver som madlavning, rengøring, indkøb og tøjvask – opgaver, som typisk skal løses dagligt, og som er tilbøjelige til at påvirke den enkeltes produktivitet på arbejdsmarkedet negativt.

Hvis familiens bopæl især er bestemt af mandens karriere, kan det ifølge Blau & Kahn (2017) betyde en reduktion i kvindens løn. Det er tilfældet, hvis kvinden må forlade et job, hvor hun har akkumuleret virksomhedsintern oplæring, eller hvor der er særligt godt match mellem hendes kvalifikationer og jobbet. Eller hvis hun ikke har mulighed for at skifte til et mere attraktivt job, der ville kræve, at familien flyttede med. Prioritering af mandens karriere i forbindelse med flytninger er dog ikke nødvendigvis alene en følge af traditionelle kønsroller. Det kan også være et resultat af, at det

<sup>4</sup> Lønnen fastsættes med afsæt i en ikke-diskriminerende algoritme.

er økonomisk rationelt at prioritere beskæftigelses- og indtjeningsudsigterne for den i familien, der tjener mest. Og det er typisk manden, der tjener mest – også i Danmark, se Danmarks Statistik (2017b). Med andre ord overgår familiens økonomiske gevinst ved at flytte det tab, der potentielt er forbundet med, at ægtefællen (typisk kvinden) skal flytte med.

#### 1.2.6 Kønssegregering på arbejdsmarkedet

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, dvs. at kvinder og mænd i stor udstrækning befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet, spiller en relativ stor rolle for lønforskellene mellem kvinder og mænd (Blau & Kahn, 2017). Kønssegregeringen genererer imidlertid ikke nødvendigvis i sig selv lønforskel. Der opstår lønforskel som følge af denne segregering, når der er systematiske forskelle mellem lønnen i de kvinde- og de mandedominerede erhverv (Østbakken, Barth & Schöne, 2014).

Kønsopdelingen i Danmark er på nogenlunde samme niveau som i Norge og Sverige og på niveau med gennemsnittet for EU. Den horisontale kønsopdeling, dvs. kvinders og mænds forskellige fordeling på sektorer og brancher, har ikke ændret sig nævneværdigt de seneste 20 år. Derimod ser den vertikale kønsopdeling, altså at mænd er højere placeret i stillingshierarkiet, ud til at være blevet mindre i samme periode (Larsen, Holt & Larsen, 2016). En forsigtig vurdering baseret på resultater i Larsen & Houlberg (2013a) er, at 50-75 pct. af lønforskellen på det danske arbejdsmarked kan tilskrives de to køns forskellige fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner.

Et dansk studie viser, at kønsopdelingen – her opgjort som kvindeandelen i arbejdsfunktioner, brancher, virksomheder og jobceller (arbejdsfunktioner inden for virksomheder) – spiller en større rolle for lønnen end kønnet i sig selv (Albæk, Larsen & Thomsen, 2017). Især spiller kønsopdelingen på arbejdsfunktioner mellem og inden for virksomheder en rolle. Det fremgår desuden, at kønsopdelingen spiller en større rolle for lønforskellen mellem kvinder og mænd i den offentlige end i den private sektor. 63 pct. af lønforskellen i den offentlige sektor og 46 pct. af lønforskellen i den private sektor er en følge af kønsopdelingen.

#### 1.2.7 Diskrimination på arbejdsmarkedet

En del af lønforskellen mellem kvinder og mænd kan potentielt være en følge af, at kvinder diskrimineres. *Statistisk diskrimination* handler ifølge gennemgangen i Blau & Kahn (2017) om, at medlemmer af grupper (her kvinder og mænd) behandles med afsæt i gruppemedlemmernes gennemsnitskarakteristika. Det vil sige, at vurderingen af et individ i en gruppe baseres på gruppens karakteristika frem for egne meritter. Statistisk diskrimination af kvinder kan betyde, at virksomheder betaler kvinder mindre i løn, at de ekskluderer kvinder fra job, der kræver omfattende virksomhedsspecifik oplæring, eller at de afviser at forfremme kvinder. I tilfælde af, at en arbejdsgiver fejlvurderer en gruppes adfærd, kan det være selvforstærkende. Hvis fx en arbejdsgiver vurderer, at kvinder er mere tilbøjelige at forlade deres job, end det rent faktisk er tilfældet, vil arbejdsgiveren tilbyde kvinder mindre virksomhedsspecifik oplæring eller tildele dem job uden fremtidsudsigter. Hvis kvinder har færre incitament til at blive i jobbet, vil de reagere ved at udvise en større tilbøjelighed til at forlade jobbet svarende til, hvad arbejdsgiveren som udgangspunkt forventede. Statistisk diskrimination af kvinder kan på denne måde bidrage til de vedvarende lønforskel mellem de to køn.

Desuden nævner Blau & Kahn (2017) *implicit diskrimination*, der handler om, at diskriminerende adfærd og brug af stereotyper kan være ubevidst. I så fald er det vanskeligt helt at eliminere kønsdiskriminerende adfærd.

### 1.2.8 Personlighedstræk, ikke-kognitive færdigheder og normer

Nyere studier har set på, om kønsforskelle, hvad angår psykologiske egenskaber, kan bidrage til at forklare lønforskellen mellem kvinder og mænd. Kønsforskellene handler ifølge Blau & Kahn (2017) om, at mænd i større omfang end kvinder tillægger penge værdi, de har større selvværd, er mere risikovillige, konkurrencemindede, selvsikre og irritable (vs. godmodige) og oplever i højere grad end kvinder, at de har kontrol over deres egen skæbne. Omvendt er kvinder fx mere samvittighedsfulde og har bedre menneskekendskab end mænd.

Psykologiske egenskaber kan (direkte eller indirekte) påvirke lønnen ved enten at være en del af den enkeltes humankapital, fx selvtillid, eller ved at være relateret til kompenserende lønforskelle, fx kan det at tillægge penge en høj værdi signalere en villighed til at acceptere vanskelige arbejdsbetingelser til gengæld for en højere løn.

De studier, der gennemgås af Blau & Kahn (2017), tyder på, at kønsforskelle i psykologiske egenskaber har en lille til en moderat betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd. Studierne viser bl.a., at kvinder tilsyneladende generelt får mindre afkast af psykologiske træk end mænd. Det viser sig bl.a. ved, at:

- Mænd, men ikke kvinder, tilsyneladende får en løngevinst ved at være irriteret (vs. godmodig)
- Kvinder potentielt bliver straffet lønmæssigt for ikke at forhandle løn. Hvis de forhandler, kan det imidlertid give et negativt eller et mindre positivt resultat end for mænd.

Kvinder er mindre tilbøjelige til at forhandle løn end mænd. Dette kan afspejle sociale faktorer, herunder at kvinder er socialiseret til at føle, at de er "tromlende" eller anmassende, hvis de forhandler – dvs. hvis de forfølger deres egne mål, som kan give konflikt med andre. Der er tegn på, at forhandling som udgangspunkt er mindre acceptabel adfærd for kvinder end for mænd, men at kønsforskellen kan fjernes, hvis der sendes signaler om, at det er i orden at forhandle.

Det ser ikke ud til at spille den store rolle for lønforskellen, at mænd er mere konkurrencemindede end kvinder. Derimod kan kvinders mindre risikovillighed betyde, at de er mindre villige til at påtage sig job, hvor indtjeningen er usikker. For at få lønmodtagere til at acceptere denne usikkerhed, aflønnes sådanne job imidlertid typisk bedre end andre job. Kvinders mindre risikovillighed kan dermed bidrage til at forklare lønforskellen *mellem* (kvinde- og mande-)fag, men næppe forskellen *inden for* fag.



## 2 Data

I dette kapitel beskriver vi undersøgelsens datagrundlag, der består af registerdata fra Danmarks Statistik. Først beskriver vi kort den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik, som vi anvender til at karakterisere kvindelige og mandlige lønmodtagere på arbejdsmarkedet, jf. kapitel 4. Dernæst beskriver vi rapportens primære datagrundlag, som er lønstatistikken. Vi anvender lønstatistikken som udgangspunkt for vores belysning af størrelsen af og udviklingen i lønforskellen mellem kvinder og mænd, se kapitel 5-8, samt løneffekten af nedsat arbejdstid, se kapitel 9.

### 2.1 Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik

Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) er en årlig individbaseret opgørelse af befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet baseret på registerinformation. Statistikken indeholder oplysninger om samtlige individer i den danske befolkning (Danmarks Statistik, 2018a). Vi anvender RAS for 2015 til at beskrive, hvordan kvindelige og mandlige lønmodtagere er fordelt på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner samt uddannelseslængde og -niveauer, se kapitel 4. RAS adskiller sig på en række områder fra de data fra lønstatistikken, som danner udgangspunkt for beregningerne og analyserne i den resterende del af rapporten, se afsnit 2.2. Brugen af RAS gør det således muligt for os at lave en dækkende beskrivelse<sup>5</sup> af de personer, der er hovedbeskæftigede lønmodtagere på et givet tidspunkt (pr. ultimo november).<sup>6</sup> Beskrivelsen tager – som i den resterende del af rapporten – afsæt i personer, der er 25-59 år.

### 2.2 Lønstatistikken

Vi anvender registeroplysninger fra Danmarks Statistik om løn og ansættelsesforhold fra lønstatistikken til beregninger og analyser af lønforskellen mellem kvinder og mænd. Oplysningerne fra lønstatistikken er koblet med oplysninger fra IDA personer, husstands- og familiestatistikken samt RAS. Vi anvender disse data til at belyse:

- Udviklingen i lønforskellen mellem kvinder og mænd i perioden 2012-2016
- Sammenhængen mellem lønforskellen og de to køns forskellige fordeling på målbare forhold som fx uddannelsesniveau, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion i perioden 2012-2016
- Udviklingen i lønforskellen fra 2007 til 2016
- Løneffekten af nedsat arbejdstid i 2016.

I det følgende beskriver vi den anvendte analysepopulation samt de anvendte lønbegreber og forklarende variabler.

#### 2.2.1 Analysepopulation

Vores analysepopulation består af ansættelsesforhold, som er statistikenheden i lønstatistikken. Et ansættelsesforhold er defineret som en ansat hos en bestemt arbejdsgiver, på et bestemt arbejdssted, med en bestemt arbejdsfunktion. At statistikenheden er det enkelte ansættelsessted indebærer

---

<sup>5</sup> Som det fremgår af afsnit 2.2.1, dækker lønstatistikken ikke hele arbejdsmarkedet.

<sup>6</sup> Til sammenligning skal nævnes, at det anvendte datamateriale baseret på lønstatistikken dels ikke er repræsentativt for ansatte på private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsansatte, dels indeholder mere end én record pr. person i de tilfælde, hvor personen har flere ansættelser i året, se også afsnit 2.2.

i praksis, at personer med flere ansættelsesforhold i løbet af et år indgår flere gange i datamaterialet for det pågældende år. Vi arbejder med uvægtede data, dvs. at ansættelsesforhold af forskellig varighed indgår med samme vægt i vores beregninger. Med andre ord indgår timeløn fra fx en ansættelse på nedsat tid på 2 måneder med samme vægt som en fuldtidsansættelse, der varer hele året.<sup>7</sup>

Lønstatistikken omfatter ikke alle ansættelsesforhold i Danmark. Som følge heraf er analyser gennemført med afsæt i disse data afgrænset til ansættelsesforhold for følgende grupper af lønmodtagere (Danmarks Statistik, 2018b; Larsen & Houlberg, 2013a):

- Lønmodtagere i den private sektor (bortset fra landbrug og fiskeri), der er ansat på virksomheder med en beskæftigelse svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede
- Alle lønmodtagere ansat i den offentlige sektor, bortset fra personer i fleks- eller skånejob, vederlagslønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, som der ikke indberettes fravær for, visse timelærere, studentermedhjælpere, valgtilfornedede, byrådsmedlemmer og enkelte andre.

Brugen af lønstatistikken indebærer desuden, at ansættelsesforhold af meget kort varighed eller med ganske få ugentlige timer og ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt at afdække antallet af mulige arbejdstimer, ikke indgår. Det samme gælder ansættelsesforhold for:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnet
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men som beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler.

Vi danner et datasæt for hvert af årene 2012-2016 med udgangspunkt i samtlige ansættelsesforhold, der indgår for hvert af disse år i lønstatistikens serviceregister. Derefter kobler vi disse datasæt med oplysninger om person- og familieforhold. I forlængelse heraf foretager vi en række afgrænsninger af hvert af årsdatasættene. Afgrænsningerne bidrager til at sikre, at resultaterne for årene 2012-2016 er sammenlignelige med resultaterne i Deding & Larsen (2008) for perioden 1997-2006 og i Larsen & Houlberg (2013a) for perioden 2007-2011. Afgrænsningerne er følgende:

- Vi medtager kun ansættelsesforhold for personer, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året. Årsagen er, at nogle af de forklarende variabler er opgjort primo året, mens andre er opgjort ultimo året. Gennemførelsen af analyserne forudsætter således, at vi har oplysninger om alle forklarende variabler for alle ansættelsesforhold.
- Vi afgrænser for det andet datasættene til at omfatte personer i alderen 25-59 år. Dette svarer til aldersafgrænsningen i Deding & Larsen (2008) og Larsen & Houlberg (2013a).
- Vi frasorterer ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover) for at undgå, at ekstreme lønninger påvirker resultaterne i den ene eller den anden retning.
- Vi frasorterer dubletter, det vil her sige observationer, hvor værdien på alle variabler er den samme.

Efter disse frasorteringer står vi tilbage med 75-79 pct. af observationerne for hvert af årene 2012-2016. Langt størstedelen af frasorteringerne kan tilskrives vores aldersafgrænsning.

Det tilbageværende antal observationer i de enkelte årsdatasæt fremgår af Tabel 2.1. I tråd med konjunktursituationen stiger det samlede antal observationer for hele arbejdsmarkedet fra 2012 il

---

<sup>7</sup> For betydning af vægtning eller ej for de beregnede lønforskelle, se Larsen (2010).



2016. Stigningen kan som forventet primært tilskrives en stigning i antallet af observationer for den private sektor.

Kønssammensætningen i de anvendte datasæt ændrer sig kun i begrænset omfang i perioden 2012-2016. For hele arbejdsmarkedet gælder, at kvinderne udgør 52-54 pct. af ansættelserne i denne periode – kvindeandelen er mindst i 2016.

Det er vigtigt at bemærke, at ændringer i observationsantallet over årene også afspejler rent indberetningstekniske årsager. For eksempel kan forskydninger mellem 2012 og 2013 delvis være en følge af, at sektorafgrænsningen i lønstatistikken er ændret i denne periode, se beskrivelsen af sektor-variablen i afsnit 2.2.3.

Tabel 2.1 Observationer i anvendte årsdatasæt for hele arbejdsmarkedet og for statslig, regional, kommunal og privat sektor, 2012-2016. I alt og særskilt for kvinder og mænd. Antal.

	Hele arbejdsmarkedet	Statslig sektor	Regional sektor	Kommunal sektor	Privat sektor
<b>2012</b>					
I alt	1.626.191	164.287	143.787	473.076	845.041
Kvinder	883.327	75.410	115.591	369.353	322.973
Mænd	742.864	88.877	28.196	103.723	522.068
<b>2013</b>					
I alt	1.691.852	170.499	140.868	485.409	895.076
Kvinder	912.238	78.665	112.695	377.746	343.132
Mænd	779.614	91.834	28.173	107.663	551.944
<b>2014</b>					
I alt	1.727.306	160.821	147.176	491.047	928.262
Kvinder	935.947	77.152	117.387	384.393	357.015
Mænd	791.359	83.669	29.789	106.654	571.247
<b>2015</b>					
I alt	1.756.188	164.227	140.904	460.713	990.344
Kvinder	932.015	79.197	112.320	359.505	380.993
Mænd	824.173	85.030	28.584	101.208	609.351
<b>2016</b>					
I alt	1.847.254	170.109	136.474	475.632	1.065.039
Kvinder	965.408	83.457	108.447	371.130	402.374
Mænd	881.846	86.652	28.027	104.502	662.665

## 2.2.2 Lønbegreber

Vi baserer beregningerne af lønforskellen mellem kvinder og mænd på oplysninger om *timeløn*. Timelønnen er lønnen pr. times arbejdsindsats, dvs. at timelønnen som udgangspunkt<sup>8</sup> er uafhængig af både det ugentlige antal arbejdstimer og antallet af dage, man arbejder pr. år. Dette er i kontrast til måneds- og årsløn, hvor noget af forskellen mellem kvinders og mænds løn kommer fra, og hvor meget kvinder og mænd arbejder pr. måned/år.

<sup>8</sup> Vi undersøger i kapitel 9, om personer med mindre end 37 timer pr. uge får en lavere løn pr. time end personer med fuldtidsarbejde.

En timeløn er ikke et eksakt begreb, hvilket bl.a. hænger sammen med, at løn både er en indtægt og en omkostning. Timelønnen kan således defineres på forskellig måde afhængigt af, hvordan man opgør hhv. den samlede lønindkomst i året og det samlede timetal. I det følgende argumenterer vi først for vores valg af lønbegreber. Dernæst beskriver vi, hvordan lønindkomst og timetal opgøres for hvert af disse lønbegreber.

#### *Valg af lønbegreber*

I denne rapport præsenterer vi resultater for perioden 2012-2016 baseret på to lønbegreber, nemlig:

- Standardberegnet timefortjeneste
- Fortjeneste pr. præsteret time.

Standardberegnet timefortjeneste er en udvidelse og en metodemæssig forfinelse af Danmarks Statistiks smalfortjeneste-begreb. Smalfortjeneste-begrebet anvendes i lønstatistikken til og med 2010, mens standardberegnet timefortjeneste anvendes fra og med 2009.

I rapporten præsenterer vi også beregninger gennemført til brug for denne rapport for perioden 2007-2016. Til dette formål anvender vi – ud over oplysninger baseret på fortjeneste pr. præsteret time – oplysninger baseret på:

- Smalfortjeneste-begrebet for 2007 og 2008 kombineret med oplysninger baseret på standardberegnet timefortjeneste for 2009-2016.

I de tidligere SFI-rapporter om lønforskellen mellem kvinder og mænd (Deding & Larsen, 2008; Larsen & Houlberg, 2013a) indgik pension og personalegoder i det opgjorte smalfortjeneste-begreb. Imidlertid viser opgørelser, at skiftet fra smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder til standardberegnet timefortjeneste giver anledning til et databrud fra 2008 til 2009 på sektorniveau (Larsen & Houlberg, 2013a). Af Larsen & Houlberg (2013a) fremgår endvidere, at databrudet bl.a. kan tilskrives, at genetillæg indgår i den standardberegnete timefortjeneste, men ikke i opgørelsen af smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder. Til brug for de beregninger, der er gennemført i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport, inkluderer vi derfor genetillæg i vores opgørelse af smalfortjenesten for 2007 og 2008. Tal for 2009 viser, at opgørelser af den gennemsnitlige bruttolønforskel baseret på smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg er relativt sammenlignelige med opgørelser baseret på standardberegnet timefortjeneste for sektorer.<sup>9</sup>

Ved at anvende lønbegreberne 'standardberegnet timefortjeneste' og 'smalfortjeneste' får vi et mål for lønmodtagerens lønindtægt, mens 'fortjeneste pr. præsteret time' giver os et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger.

De følgende afsnit indeholder en beskrivelse af, hvordan hhv. lønindkomst og timetal opgøres for hver af de tre lønbegreber.

#### **Lønindkomst**

Til brug for beregning af lønninger baseret på hver af de tre lønbegreber anvender vi tre forskellige fortjeneste-begreber: smalfortjeneste, standardfortjeneste og fortjeneste. I det følgende skitserer vi indholdet i de tre fortjeneste-begreber. For en oversigt over og en nærmere beskrivelse af de enkelte lønelementer, se boks 2.1.

---

<sup>9</sup> Vi vurderer, at inddragelse af genetillæg i opgørelser af smalfortjenesten også er (mere) meningsfuld, når vi foretager sammenligninger for andre underopdelinger, herunder bruttolønforskellen inden for forskellige aldersgrupper, uddannelsesniveauer, sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, se kapitel afsnit 5.4.

Smalfortjenesten har til formål at sige noget om den løn, der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Dette fortjeneste-begreb omfatter grundløn samt kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttoløntrækning. Derudover inkluderer vi pension, personalegoder og – til brug for denne rapport – også genetillæg i det anvendte smalfortjeneste-begreb.

Standardfortjenesten er ifølge Danmarks Statistik (2011a) det fortjeneste-begreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Standardfortjenesten indeholder – ud over de elementer, der indgår i vores smalfortjeneste-begreb – også uregelmæssige betalinger, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger og særlig feriegodtgørelse.

Fortjenesten har i modsætning til de to førnævnte lønbegreber som nævnt primært til formål at sige noget om arbejdsgiverens lønomkostning ved at have en medarbejder ansat. Fortjenesten indeholder derfor – ud over de elementer, der indgår i standardfortjenesten – også overtids- og fraværsbetaling. Det skal bemærkes, at fortjenesten ikke indeholder alle arbejdsgiverens omkostninger, men kun de omkostninger, der udgør en indtægt for lønmodtageren (Danmarks Statistik, 2011a, s. 12). Dette indebærer, at refusioner til arbejdsgiveren i forbindelse med medarbejders fravær under fx sygdom og barsel ikke er modregnet i fortjenesten (Danmarks Statistik, 2011a, s. 39). Sådanne refusioner må formodes at være ulige fordelt på køn, fordi kvinder har mest fravær. Udeladelsen af refusionerne bidrager dermed til en undervurdering af den beregnede lønforskel baseret på fortjenesten pr. præsteret time.

#### Boks 2.1. Oversigt over lønelementer i de tre fortjeneste-begreber

Smalfortjeneste, inkl. pension, personalegoder og genetillæg  
Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning<sup>10</sup>  
+ Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelevspræmie, ATP mv.)  
+ Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)  
+ Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snettillæg)

Standardfortjeneste =  
Smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg  
+ Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger  
+ Særlig feriegodtgørelse  
+ Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.)

Fortjeneste =  
Standardberegnet timefortjeneste  
+ Fraværsbetaling (løn under sygdom, barsel, særlige fridage mv.)  
+ Overtidsbetaling (over-, merarbejdstillæg, mv.)

#### Timetal

Vi gennemfører beregninger og analyser med udgangspunkt i timelønninger. De anvendte fortjeneste-begreber skal derfor divideres med et timetal.

Vi anvender forskellige mål for timetal, afhængigt af hvilket lønbegreb det drejer sig om. Fortjenesten sætter vi i forhold til antallet af præsterede timer, der svarer til det antal timer, som lønmodtageren faktisk har arbejdet. Kvinder har i gennemsnit mere fravær end mænd (Danmarks Statistik, 2017a) og dermed relativt færre præsterede timer. Ved anvendelsen af fortjenesten pr. præsteret

<sup>10</sup> Bruttotrækningsordning er i lønstatistikken udtryk for, at en lønmodtager genforhandler en tidligere indgået aftale med arbejdsgiveren og i den nye aftale får en ændret vederlagssammensætning således, at der fremtidigt er en mindre andel af kontantløn og en større andel personalegoder.

time bliver kvinders beregnede timeløn dermed relativt højere og den beregnede lønforskel mellem de to køn relativt mindre, end når de øvrige lønbegreber anvendes.

For lønbegrebet smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg gælder, at smalfortjenesten ikke afhænger af det valgte timetal. Det skyldes, at smalfortjenesten er et statistisk lønbegreb for en hypotetisk medarbejder, som ikke har noget fravær, dvs. at præsterede timer og det antal timer, lønmodtageren får betaling for, er sammenfaldende. Når vi lægger pension, personalegoder og genetillæg til smalfortjenesten, skal disse størrelser imidlertid sættes i forhold til et timetal. Her bruger vi samme fremgangsmåde som i Larsen & Houlberg (2013a), der anvender antal løntimer som nævner. Antal løntimer svarer til antal præsterede timer plus fraværstimer.

Den standardberegnete timefortjeneste er et mål for, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uanset hvor mange dage, lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Den standardberegnete timefortjeneste er dermed ligesom smalfortjenesten uafhængig af omfanget af fravær. Beregningen af den standardberegnete timefortjeneste er mere kompleks end de øvrige lønbegreber, fordi timetallet ikke er defineret entydigt, men afhænger af, hvordan størrelsen af den enkelte lønkomponent hænger sammen med de forskelligartede typer af timer. Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv. sættes således fx i forhold til betalte timer, bortset fra fraværs- og overtimer. Personalegoder og uregelmæssige betalinger divideres med betalte timer, ekskl. overtimer, mens genetillægget divideres med betalte timer. For nærmere beskrivelse af denne standardisering, se Danmarks Statistik (2011a, s. 32-33).

### 2.2.3 Forklarende variabler

Et af formålene med denne rapport er at undersøge, i hvor høj grad der er sammenhæng mellem lønforskellen mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på udvalgte forhold, der ifølge primært human kapital-teorien og teorien om det kønsopdelte arbejdsmarked har betydning for løn og lønforskel. Vi skitserer disse teorier i det følgende. Derudover inddrager vi oplysninger om ansættelses- og individkarakteristika. Endelig inddrager vi mere virksomhedsrelaterede forhold i analyser for fast- og timelønnede i den private sektor. Ud over at indgå i analyserne af lønforskellen mellem kvinder og mænd, indgår de udvalgte forhold også i analyser af lønforskellen mellem (personer med) ansættelser på fuld og nedsat arbejdstid, se kapitel 9.

Der findes en lang række forhold, der kan have betydning for løn og lønforskel. De oplysninger, der indgår i analyserne, og som vi betegner som 'forklarende variabler' eller 'karakteristika', er udelukkende baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, fordi de er de eneste oplysninger, som findes for alle ansættelser i lønstatistikken. Afgrænsningen til registervariabler indebærer, at vi ikke har mulighed for at tage højde for andre forhold af potentiel betydning for løn og lønforskel, fx kønsforskelle med hensyn til forhold som fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed (Emerek & Bloksgaard, 2010).

#### **Uddannelse og erhvervs erfaring**

Virksomheder aflønner ifølge human kapital-teorien medarbejderne efter deres produktivitet. Denne produktivitet afhænger bl.a. af medarbejdernes kvalifikationer, også kaldet deres human kapital. Hvis kvinder og mænd ikke har samme human kapital – og dermed har forskellig produktivitet – vil de ifølge denne teori blive aflønnet forskelligt. Human kapital består i denne forbindelse af uddannelse (human kapital erhvervet uden for arbejdsmarkedet) og erhvervs erfaring (human kapital erhvervet på arbejdsmarkedet). Vi bruger oplysninger om den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau som mål for lønmodtagernes uddannelse. Disse oplysninger får vi fra Danmarks Statistiks Uddannelsesregister. Vi opdeler uddannelsesvariablen i ni kategorier og en 'uoplyst'-kategori:

- Grundskole (folkeskole)
- Gymnasium/hf (alment gymnasium)
- Hhx/htx (handels-/teknisk gymnasium)
- Erhvervsfaglig uddannelse
- Kort videregående uddannelse
- Bachelor
- Mellemlang videregående uddannelse
- Lang videregående uddannelse
- Forskeruddannelse
- Uoplyst uddannelsesniveau.

De uddannelsesniveauer, som vi inkluderer i analyserne, repræsenterer dermed langt hen ad vejen forskelle med hensyn til uddannelseslængde.

Uddannelsesretning spiller også en rolle for løn og lønforskelle. For eksempel er der blandt akademikere forskel på job- og dermed lønmuligheder for fx humanister og personer med en samfundsvidenskabelig uddannelse. Vi inkluderer imidlertid ikke oplysninger om uddannelsesretning i analyserne, fordi vi i stedet har valgt at inddrage oplysninger om arbejdsfunktioner, som findes på et meget detaljeret niveau. Oplysninger om uddannelsesretning og arbejdsfunktion kan ikke meningsfuldt indgå i analyserne på samme tid, fordi der er et stort overlap mellem disse typer af oplysninger. Som følge heraf er analyseresultaterne vedrørende uddannelse afgrænset til den del, der vedrører uddannelsesniveaet.

Der findes registeroplysninger om stort set al den erhvervs erfaring, som lønmodtagerne i denne undersøgelse har erhvervet i Danmark. Faktisk erhvervs erfaring erhvervet her til lands er således registreret siden 1964. Oplysningen om erhvervs erfaring får vi fra den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning (IDA). Den faktiske erhvervs erfaring måles ud fra den tid, som en person faktisk har brugt enten i beskæftigelse eller på dagpenge. Det skal bemærkes, at perioder på orlov med løn, fx barsels- eller fædreorlov med løn, tæller med i den opgjorte erhvervs erfaring. Set i forhold til et mål for erhvervs erfaring, der er fratrukket alt fravær inkl. orlovsperioder med løn, er erhvervs erfaringen – især for kvindernes vedkommende – overvurderet i denne rapport. Til gengæld inkluderer vi antal børn og yngste barns alder som forklarende variabler i analyserne, hvorved vi (indirekte) lader børnefravær få betydning for lønnen.

Erhvervs erfaring betyder mere for yngre end for ældre lønmodtageres løn. Der er således større forskel på at have 2 eller 7 års erfaring sammenlignet med 22 versus 27 års erfaring. For at tage højde for at erhvervs erfaring har faldende betydning over årene, inddrager vi også den kvadrerede erhvervs erfaring som forklarende variabel i analyserne.

### **Sektor og branche**

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved at være meget kønsopdelt. Den horisontale segregering viser sig ved, at kvinders og mænds relative fordeling på sektorer og brancher er forskellig – særligt er der relativt mange kvinder i den kommunale og den regionale sektor, mens mænd er overrepræsenteret i den private sektor (Larsen, Holt & Larsen, 2016). Den horisontale kønsopdeling er bl.a. en følge af, at kvinder og mænd foretager forskellige valg, når det gælder uddannelse, arbejdsvilkår og arbejdstid. De forskellige uddannelsesvalg kan ifølge Larsen, Holt & Larsen (2016) bl.a. hænge sammen med forestillinger om kønsspecifikke kompetencer, kønssocialisering og social arv. De forskellige valg med hensyn til arbejdsvilkår og arbejdstid hænger bl.a. sammen med kønsarbejdsdelingen i familierne. Arbejdsgivere kan også spille en rolle i denne forbindelse, hvis de fx

efterspørger et bestemt køn, afhængigt af kompetencebehov. Ifølge teorien om det kønsopdelte eller segregerede arbejdsmarked kan mænds og kvinders forskellige fordeling på sektorer og/eller brancher have betydning for lønnen, hvis der er forskel på de enkelte sektorer lønniveau.

I lønstatistikken for 2009 og frem er sektor-variablen opdelt på fire sektorer, nemlig statslig, regional, kommunal og privat sektor. Før 2009 er sektor-variablen kun opdelt på tre sektorer, idet der kun findes oplysninger for kommunal og regional sektor samlet. Som følge heraf er sektor-variablen opdelt på fire sektorer i analyserne for perioden 2012-2016, mens den kun er opdelt på tre sektorer, når vi sammenholder lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007 og 2016 (4-vejs-dekomponeringsanalyse, se afsnit 3.2).

Den anvendte metode i lønstatistikken til afgrænsning af de enkelte sektorer har ændret sig fra 2012 til 2013, se Danmarks Statistik (2011b). Indplaceringen i sektorer var før denne ændring bestemt af, hvilken statistik den enkelte virksomhed eller institution indberettede til. Dette afhang af, hvilken lønstatistik virksomheden/institutionen anvendte. I praksis betød denne fremgangsmåde, at hvis fx private virksomheder indberettede via Statens Lønssystem (SLS), ville de blive indplaceret i den statslige sektor. Efter ændringen følger lønstatistikken den sektorafgrænsning, der findes i nationalregnskabet. Dermed afgøres sektorplaceringen af en given virksomhed eller institution af, om den producerer markedsmæssige varer eller tjenester, og hvem der har bestemte indflydelse på den.

Den skitserede ændring betyder, at der er databrud med hensyn til sektor fra 2012 til 2013. Danmarks Statistiks Statistikbank indeholder oplysninger om gennemsnitslønninger for sektorer baseret på både den gamle og den nye definition for 2013. Beregninger af lønforskelle mellem kvinder og mænd baseret på disse tal tyder på, at den nye sektorafgrænsning indebærer, lønforskellen i den kommunale sektor bliver reduceret med ca. 1 procentpoint, mens den bliver forøget med 0,2-0,3 procentpoint afhængigt af lønbegreb for den statslige sektor. For den private og den regionale sektor ser ændringen af sektorafgrænsningen ikke ud til at gøre nogen nævneværdig forskel.

Vi anvender branchenomenklaturen DB07 til gruppering af vores branchevariabel. Vi anvender en opdeling på 36 brancher i analyser af lønforskelle, der tager afsæt i gennemsnitslønninger (Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalyse), mens vi anvender en opdeling på 10 brancher til analyser af lønforskelle, der tager afsæt i hver 10. percentil i intervallet 10.-90. percentil af lønfordelen (kvantil-dekomponeringsanalyse). Sidstnævnte skal ses i lyset af, at beregninger med afsæt i percentiler er relativt omfattende i sig selv – dette forstærkes af det store datamateriale, vi har til rådighed, se afsnit 2.2. Vi har derfor ikke mulighed for at inddrage lige så detaljerede oplysninger for branche i percentil-beregningerne, som når beregningerne tager afsæt i gennemsnitslønninger. Endelig anvender vi en opdeling på 14 brancher (opdelingen på 10 brancher kombineret med en underopdeling af branchen 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' i fem underbrancher) til analyser, hvor vi belyser lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007 og 2016 (4-vejs-dekomponeringsanalyse). Valget af opdelingen på 14 brancher skyldes, at de inkluderende forklarende variabler skal være opgjort på samme måde i 2007 og 2016 for at få brugbare resultater. Et databrud mellem 2007 og 2008 for branche betyder, at vi må begrænse detaljeringsgraden for branche-variablen i disse analyser. De anførte dekomponeringsmetoder er beskrevet i afsnit 3.2.

### **Arbejdsfunktion**

Det danske arbejdsmarked er ikke kun kønsopdelt horisontalt, men også vertikalt. For eksempel har flere mænd end kvinder et topledersjob (Larsen, Holt & Larsen, 2016) – dette på trods af, at kvinder i dag har mere uddannelse end mænd, se afsnit 4.4. En af forklaringerne på denne kønsopdeling er ifølge Larsen, Holt & Larsen (2016), at færre kvinder end mænd har adgang til og øn-

ske om at få en lederstilling. En anden forklaring er, at der finder en såkaldt "glidende kønsarbejdsdeling" sted. Den glidende kønsarbejdsdeling er udtryk for de processer, der foregår internt på arbejdspladserne mellem kvinder og mænd, der som udgangspunkt har de samme forudsætninger for at gøre karriere, men som alligevel ender forskellige steder: Kvinder får såkaldte "dead-end-stillinger", mens mænd kommer i position til karrierestillinger. En tredje forklaring er "homosocial reproduktion". Denne forklaring handler om, at ledere har en tendens til at ansætte andre ledere, der minder om dem selv – ikke nødvendigvis bevidst, men fordi det er genkendeligt.

Vi tager højde for den vertikale segregering ved at inkludere arbejdsfunktioner. Opdelingen af arbejdsfunktioner bygger på Danmarks Statistiks DISCO-kode. DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO (International Classification of Occupations), som udarbejdes af ILO (International Labour Organisation). Opbygningen af ISCO er baseret på to hovedbegreber: arten af det udførte arbejde, dvs. arbejdsfunktionen, og begrebet færdigheder (Danmarks Statistik, 2011a). Brug af DISCO indebærer, at vi kan sammenligne lønnen for personer med samme eller lignende arbejdsfunktion – uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse.

Det første niveau af DISCO-koden (svarende til kodens 1. ciffer) har 10 kategorier med følgende indhold:

0. Militært arbejde
1. Ledelsesarbejde
2. Arbejde, der forudsætter viden på det højeste niveau inden for det pågældende område
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
4. Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
5. Service- og salgsarbejde
6. Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, ekskl. medhjælp
7. Håndværkspræget arbejde
8. Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde
9. Andet manuelt arbejde.

I analyser af lønforskelle i perioden 2012-2016 foretaget med afsæt i gennemsnitslønninger anvender vi DISCO-kodens 1.-4. ciffer, hvilket giver os relativt detaljeret information om den enkeltes arbejdsfunktion. I en analyse for hele arbejdsmarkedet for 2016 anvender vi dog fire opdelinger af arbejdsfunktion, hvilket svarer til hhv. DISCO-kodens 1., 1.-2., 1.-3. og 1.-4. ciffer. Formålet er at vurdere resultaternes følsomhed over for denne variabels detaljeringsgrad.

I analyser af lønforskelle foretaget med afsæt i percentiler af lønfordelingen anvender vi alene DISCO-kodens 1. ciffer. Det skyldes som nævnt, at omfattende beregninger på et stort datamateriale ikke gør det muligt for os at medtage mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion.

Når vi belyser lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007 og 2016 har vi som nævnt brug for, at de inkluderede forklarende variabler er opgjort på samme måde i de to år. Et databrud mellem 2009 og 2010 for arbejdsfunktion betyder, at vi må slå kategorier af DISCO-kodens 1. ciffer sammen for at få en så brugbar variabel som muligt (tal i parentes henviser til de 10 kategorier oven for):

1. Ledelsesarbejde (1)
2. Arbejde, der enten forudsætter viden på højeste niveau eller på mellemniveau inden for det pågældende område (2-3)
3. Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau, arbejde uden krav til særlige kvalifikationer, militært arbejde og uoplyst arbejdsfunktion (0, 4-9).

### **Andre variabler i hovedanalysen**

Ud over de allerede nævnte variabler inddrager vi også oplysninger om familieforhold, arbejde på nedsat tid og arbejdsstedets geografiske placering i analyserne. Oplysninger om de nævnte variabler får vi fra hhv. lønstatistikken, IDA og registrene over hhv. personer og familier i befolkningen.

Oplysningerne om familieforhold omfatter, hvorvidt lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende samt antallet af børn i familien. Desuden inddrager vi indikatorvariabler for det yngste barns alder, som vi opdeler i 0-2 år, 3-6 år og 7-17 år. Vi har dog ikke adgang til oplysninger om yngste barns alder for 2007, hvorfor vi ikke kan medtage denne variabel i analyserne af lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007 og 2016. Årsagen til, at vi inddrager oplysninger om familieforhold, er, at de indgår som en indikator for 'bløde' værdier i form af adfærd og præferencer, der kan spille en rolle for løndannelsen. For eksempel kan enlige have andre præferencer i forhold til deres arbejdsliv end personer, der lever i parforhold.

Vi inddrager desuden oplysninger om, hvorvidt lønmodtageren arbejder på nedsat tid eller ej. I analyserne af lønforskellen mellem kvinder og mænd definerer vi nedsat arbejdstid som en ugentlig normeret arbejdstid på under 30 timer. Nedsat arbejdstid kan have betydning for lønforskellen mellem de to køn, fordi der kan være forskel på arbejdsindholdet i 'samme' job for personer, der har forskellig arbejdstid og dermed forskellig aflønning. Det kan fx være tilfældet, hvis arbejde på nedsat tid afskærer én fra arbejdsopgaver, der ellers potentielt kunne bidrage til en højere løn. I kapitel 9 undersøger vi, om der rent faktisk er en negativ løneffekt af at have nedsat arbejdstid for hhv. kvinder og mænd, når vi tager højde for de øvrige forklarende variabler. I disse analyser definerer vi dog nedsat arbejdstid som en normeret arbejdstid på under 37 timer.

Endelig inddrager vi oplysninger om den geografiske placering opgjort på regioner. Til dette formål anvender vi som i Larsen & Houlberg (2013a) oplysninger om bopælsregion som et tilnærmet mål for arbejdsstedsregion. Oplysninger om den geografiske placering indgår, fordi lønniveauet varierer geografisk i Danmark. Variationen er bl.a. en følge af, at nogle job i den offentlige sektor giver tillæg, afhængigt af, hvor personen er ansat.

### **Andre variabler i analyse af fast- og timelønnede i den private sektor**

Vi gennemfører analyser særskilt for statslig, regional, kommunal og privat sektor. Derudover gennemfører vi også særskilte analyser for hhv. fast- og timelønnede i den private sektor, fordi løndannelsen på disse områder er forskellig. I disse analyser inddrager vi – ud over de variabler, der er nævnt ovenfor – også andre variabler, hvoraf størstedelen kun findes for personer, der er ansat pr. ultimo november. Analyserne for fast- og timelønnede gennemføres som følge heraf kun for personer, der er ansat i slutningen af november måned.

Vi inddrager for det første oplysninger om jobstatus og anciennitet på virksomheden. Variablen jobstatus bidrager bl.a. med viden om, hvorvidt den enkelte medarbejder har et særligt ansvar, herunder ledelsesansvar, mens variabelen anciennitet på virksomheden er et mål for, hvor mange år den enkelte har været ansat på sin aktuelle arbejdsplads. For det andet inddrager vi oplysninger på virksomhedsniveau, nemlig størrelse (antal årsværk), gennemsnitligt lønniveau, de ansattes fordeling på stillingsniveauer og kvindeandel pr. stillingsniveau.



## 3 Metode

I dette kapitel beskriver vi de metoder, der er anvendt i rapporten. For en mere teknisk gennemgang, se Bilag 1.

### 3.1 Beregning af relativ lønforskel

Der er forskellige metoder til at beregne den relative lønforskel eller *bruttolønforskellen*, som den også kaldes, mellem kvinder og mænd: Den relative lønforskel mellem de to køn beregnes typisk som den absolutte forskel mellem de to køns løn i forhold til enten mænds eller kvinders løn:

- Når mænds løn er nævner, kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som kvinders løn skal stige, for at de gennemsnitligt får samme løn som mænd
- Når kvinders løn er nævner, kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som mænds løn skal falde, for at de får samme løn som kvinder.

Vi beregner den relative lønforskel som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn divideret med gennemsnitstimelønnen for alle.<sup>11</sup> Dette svarer til fremgangsmåden i Larsen & Houlberg (2013a) og Deding & Larsen (2008). Vi lægger os således mellem to yderpunkter (hvor hhv. mænds og kvinders løn anvendes som nævner) og beregner lønforskellen i forhold til den samlede gennemsnitsløn.

Betydningen af at anvende de forskellige metoder til beregning af den relative lønforskel er illustreret i Deding & Larsen (2008). I rapporten anvender vi betegnelsen *bruttolønforskel* om den relative lønforskel, mens vi anvender betegnelsen *den "sande" bruttolønforskel* om bruttolønforskellen beregnet med gennemsnitslønnen for alle som nævner.

### 3.2 Dekomponeringsanalyser

Vi gennemfører forskellige former for dekomponeringsanalyse i rapporten. Vi anvender kort fortalt denne metode til at undersøge, hvor stor en del af lønforskellen der kan tilskrives, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika, og hvor stor en del der kan tilskrives andre forhold.

Det skal indledningsvis bemærkes, at der ikke findes en enkelt "sand" model, når der gennemføres dekomponeringsanalyser. Valget af forklarende variabler afspejler fx forskellige holdninger til, hvilke forhold det er relevant at inddrage. I den ene ende af skalaen vil nogle mene, at man kun skal inddrage forskelle i uddannelse og erhvervs erfaring, der kan siges at afspejle "sande" produktivtetsforskelle, mens alle andre forhold på den ene eller anden måde udtrykker forskelsbehandling mellem kønnene, som ikke er relevant i et ligeløns perspektiv. I den anden ende af skalaen vil nogle mene, at man skal søge at opnå så meget viden som muligt om bruttolønforskellene ved at inkludere flest mulige forklarende variabler. Denne tilgang er dog naturligt begrænset af, hvilke oplysninger der er tilgængelige om lønmodtagerne.

Vi beskriver de anvendte dekomponeringsmetoder kort i det følgende. Vi redegør i denne forbindelse også for, om resultater af dekomponeringsanalyser kan sige noget om, hvorvidt lønforskelle er retfærdige eller ej, og hvilke typer af statistisk usikkerhed der er forbundet med denne type af analyser.

---

<sup>11</sup> Denne fremgangsmåde er i kontrast til fremgangsmåden i internationale opgørelser, herunder fx Eurostats opgørelse, hvor mænds løn anvendes som nævner, se også afsnit 5.2.

### 3.2.1 Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalyse

Vi anvender den såkaldte Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode primært med det formål at få et indblik i, i hvilket omfang bruttolønforskellene mellem de to køn hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de udvalgte forklarende variabler. Denne metode svarer til metoden anvendt i tidligere danske studier af ligeløn (se fx Deding & Larsen, 2008; Deding & Wong, 2004; Larsen, 2010; Larsen & Houlberg, 2013a; LO/DA, 2003). Bruttolønforskellen er ved brug af denne metode beregnet lidt anderledes end den fremgangsmåde, vi har skitseret i afsnit 3.1, nemlig som den absolutte lønforskel i forhold til kvinders løn. Vi anvender også denne metode til at belyse, om der er en (time)lønforskel mellem ansættelser på fuld og nedsat tid blandt hhv. kvinder og mænd, når man tager højde for de forklarende variabler.

I det følgende beskriver vi Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden med afsæt i analyser, hvor vi sammenligner kvinders og mænds løn.

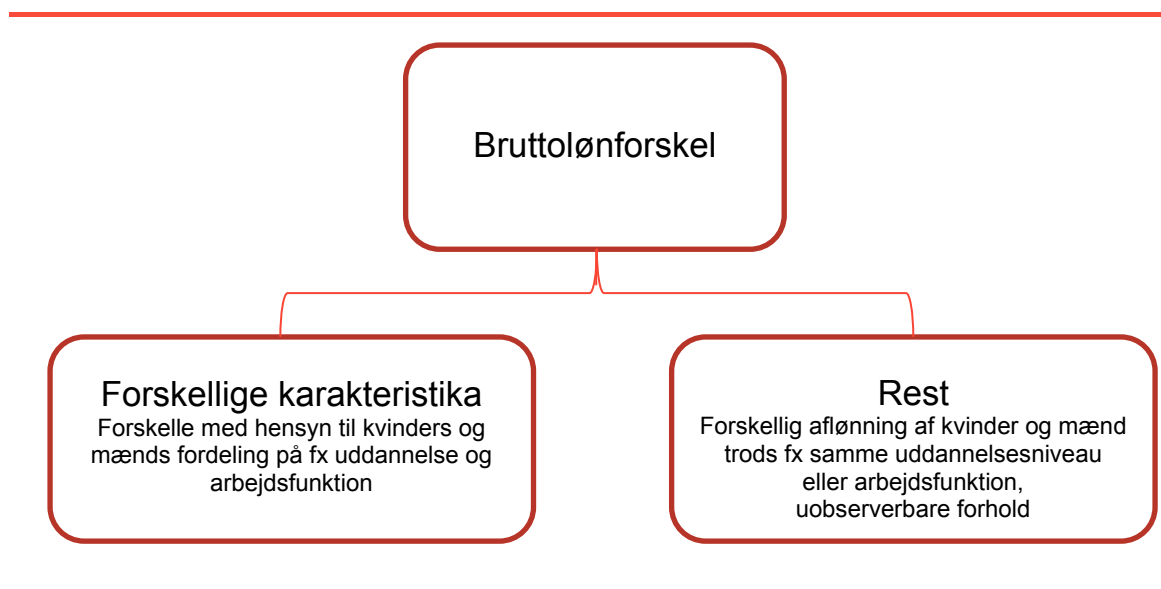
#### **Opløsning i 'forskellige karakteristika' og 'rest'**

Analysen gennemføres i to trin. Først udføres en regressionsanalyse for hhv. mænd og kvinder, hvor det fastlægges, i hvor høj grad der er en sammenhæng mellem de enkelte forklarende variabler og de to køns løn. Dette sker konkret ved at opstille en lønligning for både mænd og kvinder, hvor den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen, og hvor de samme forklarende variabler inddrages i begge analyser. Dernæst opløses (dekomponeres) bruttolønforskellene mellem de to køn i den del, der hænger sammen med, at de to køn er forskelligt fordelt på de forklarende variabler (sammenhæng med forskellige karakteristika) og den resterende del (rest). I forbindelse med dekomponeringen er det koefficienterne fra mænds lønregression, der anvendes som referenceramme. Det vil sige, at opgørelsen af sammenhængen mellem bruttolønforskellene og fx uddannelse tager udgangspunkt i, hvordan uddannelse påvirker mænds løn. For betydningen af brug af mænd som referenceramme, se Larsen (2010). Opløsningen er illustreret i Figur 3.1.

Vi fokuserer primært på den del af bruttolønforskellen, der hænger sammen med, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika, fx at de har forskellige uddannelser og bestrider forskellige arbejdsfunktioner (se kapitel 4).

Den resterende del, her kaldet 'rest', omfatter betydningen af, at kvinder og mænd kan blive aflønnet forskelligt, på trods af at de ifølge registeroplysninger har 'samme' karakteristika, fx har samme uddannelsesniveau eller arbejdsfunktion. Heri ligger for det første, at helt ens karakteristika, fx at være en del af en husstand med små børn, kan betyde noget forskelligt lønmæssigt for de to køn (se fx Simonsen & Skipper, 2008). For det andet er det forhold, at to personer er placeret i samme kategori for en given variabel, ikke nødvendigvis udtryk for, at de er ens på det pågældende område. For eksempel kan to personer, der arbejder i samme branche og bestrider job, der ganske vist stiller kvalifikationskrav på samme niveau (fx svarende til en mellemlang videregående uddannelse), men har relativt forskelligt jobindhold, være placeret i samme kategori for arbejdsfunktion. I det omfang, at sådanne job aflønnes forskelligt, vil betydningen heraf indgå i 'rest'-delen. Desuden omfatter denne del betydningen af forhold, der ikke indgår i analyserne, typisk fordi der ikke findes oplysninger herom i Danmarks Statistiks registre. Som eksempel på sådanne forhold kan nævnes kønsforskelle med hensyn til uformelle kvalifikationer af betydning for lønmodtageres produktivitet og konkrete forhandlingsprocesser på den enkelte arbejdsplads af betydning for løndannelsen. Dertil kommer betydningen af delvis registrerede forhold, som fx ikke-registreret over-/merarbejde og ledelsesansvar. For en nærmere beskrivelse og en mere teknisk gennemgang af metoden, se Bilag 1.

Figur 3.1 Oversigt over dekomponeringsanalyse: Opløsning af bruttolønforskel i den del, der hænger sammen med, at de to køn har forskellige karakteristika, og den resterende del.



### Trinvisse modeller

I analysen for hele arbejdsmarkedet for 2016 estimerer vi en række modeller, hvor modellerne trinvist inkluderer flere eller mere detaljerede forklarende variabler: Den første model inkluderer kun uddannelse og erhvervs erfaring, mens den sidste model inkluderer det fulde sæt af forklarende variabler. Fordelen ved denne fremgangsmåde er, at det er muligt at vurdere, hvor meget sammenhængen med de to køns forskellige karakteristika ændrer sig, når vi inddrager en ny gruppe af forklarende variabler eller meget detaljeret information om en given variabel.

Mere specifikt indeholder modellerne følgende (grupper af) variabler:

- Model 1: Human kapital (uddannelse og erhvervs erfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor
- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion (1. ciffer)
- Model 5: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)
- Model 6: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)
- Model 7: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)
- Model 8: Model 7, nedsat arbejdstid og individkarakteristika.

Vi estimerer kun den fulde model (model 8, ekskl. sektor) for de fire sektorer, statslig, regional, kommunal og privat sektor. For den private sektor gennemfører vi – ud over analyser for alle – også analyser for fast- og timelønnede hver for sig. I denne forbindelse inkluderer vi også virksomhedsspecifikke variabler, se afsnit 2.2.3.

### 3.2.2 Kvantil-dekomponeringsanalyse

Kvantil-dekomponeringsmetoden bygger på samme principper som Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden ovenfor, men den gør det muligt at dekomponere lønforskellen mellem fx kvinder og mænd forskellige steder i – dvs. ved forskellige percentiler af – lønfordelingen. Hvor den alminde-

lige dekomponeringsmetode undersøger den gennemsnitlige lønforskel mellem kvinder og mænd for hele lønfordelingen samlet set, kan vi med kvantil-dekomponeringsmetoden undersøge eventuelle variationer i lønforskellen og dekomponeringen af den forskellige steder i lønfordelingen.

I rapporten dekomponerer vi lønforskellen mellem kvinder og mænd i hver 10. percentil i intervallet 10.-90. percentil. Dekomponering af lønforskellen mellem kvinder og mænd i 10. percentil betyder, at vi sammenligner den timeløn hos hhv. kvinder og mænd, hvor 10 pct. af det pågældende køn har en lavere timeløn, mens 90 pct. har en højere timeløn. På tilsvarende vis betyder dekomponering af lønforskellen mellem kvinder og mænd i fx 90. percentil, at vi sammenligner den timeløn hos hhv. kvinder og mænd, hvor 90 pct. har en lavere timeløn, mens 10 pct. har en højere timeløn. På den måde kan vi sammenligne dekomponeringsresultaterne forskellige steder i lønfordelingen og fx finde ud af, om størrelsen af den *korrigerede* lønforskel (eller 'rest') mellem kvinder og mænd afhænger af, hvor i lønfordelingen, man befinder sig.

Vi foretager ligeledes kvantil-dekomponeringsanalyser i forbindelse med dekomponering af lønforskellen mellem fuldtidsansættelser og ansættelser på nedsat tid. Herved undersøger vi, om størrelsen af den *korrigerede* lønforskel (eller 'resten') mellem fuldtidsansættelse og ansættelse på nedsat tid varierer, alt efter om man er højt- eller lavtlønnet, og om der er forskel mellem kvinder og mænd i den forbindelse.

Til brug for kvantil-dekomponeringsanalyserne anvender vi Stata-proceduren "cdeco", se Chernozhukov, Fernandez-Val & Melly (2016).

### 3.2.3 4-vejs-dekomponeringsanalyse

En 4-vejs-dekomponeringsmetode gør det muligt at gennemføre en mere detaljeret analyse af baggrunden for, hvordan bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd har udviklet sig over tid. Mere specifikt belyser vi, i hvilket omfang en ændring over for en given gruppe (her: kvinder) kan tilskrives ændringer over tid i hhv. gruppens fordeling på specifikke karakteristika og gruppens afkast af karakteristika, når man sammenligner med ændringer over tid for en kontrolgruppe (her: mænd). For en teknisk gennemgang af metoden, se Bilag 1.

### 3.2.4 Ikke mål for (u)retfærdighed

Det skal understreges, at dekomponeringsanalyser ikke kan svare på, hvor stor en del af bruttolønforskellen der er 'retfærdig' eller 'uretfærdig', herunder spørgsmålet om potentiel diskrimination. 'Retfærdige' lønforskelle, dvs. lønforskelle, som skyldes forhold, som alle er enige om har betydning for lønnen, kan for så vidt findes både i den del, der hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på karakteristika, og i 'rest'-delen. Og lige såvel kan 'uretfærdige' elementer af lønforskellen optræde begge steder. Resultaterne siger heller ikke noget om, hvilken vej kausaliteten primært går – om kønsarbejdsdelingen skyldes bruttolønforskellen, eller om bruttolønforskellen er en følge af kønsarbejdsdelingen. Dette er baggrunden for, at vi taler om sammenhænge frem for forklaringer.

### 3.2.5 Usikkerhed

Som alle andre statistiske analyser er dekomponeringsanalyser behæftet med statistisk usikkerhed. Usikkerheden skyldes bl.a.:

- at der kan være målefejl i data
- at forhold af betydning for løn og lønforskelle, som ikke indgår i analyserne, kan have betydning for de opgjorte bidrag for de variabler, der indgår

- multikollinearitet, dvs. samvariation mellem de inkluderede forklarende variabler, der kan medføre, at det opgjorte bidrag for enkelt-variabler ikke er præcist
- endogenitet, det vil her sige, at de inkluderede forklarende variabler kan være et resultat af den forventede løn, hvilket ligeledes kan føre til mindre præcision i de opgjorte bidrag
- at ingen model, selv hvis der ikke er problemer på nogen af de ovenstående punkter, kan beskrive de reelle forhold helt nøjagtigt.

For en nærmere beskrivelse af betydningen af de anførte typer af usikkerheder, se Deding & Larsen (2008).

### 3.3 Standardberegninger

Vi anvender standardberegninger til at opgøre, hvor stor ændringen i bruttolønforskellen ville have været, hvis kvinders og mænds fordeling på det enkelte karakteristikum havde været den samme i 2016 som i 2007. Dette fratrækkes den faktiske ændring i bruttolønforskellen, og dermed får vi et tal for, hvor stor en andel af ændringen i bruttolønforskellen der hænger sammen med, at kvinders og mænds fordeling på det pågældende karakteristikum har ændret sig i perioden. Metoden er nærmere beskrevet i Bilag 1.



## 4 Kvindelige og mandlige lønmodtagere

I dette kapitel beskriver vi, hvordan kvindelige og mandlige lønmodtagere i alderen 25-59 år er fordelt på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner samt uddannelseslængde og -niveauer. Dermed får vi et indblik i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og med hensyn til uddannelse. Kapitlet bidrager dermed til at forstå baggrunden for de lønforskelle mellem kvinder og mænd, vi ser på det danske arbejdsmarked.

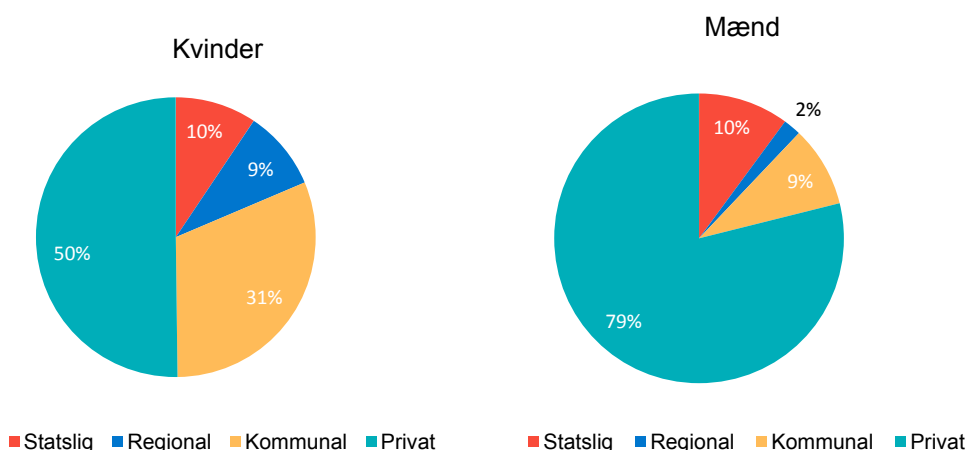
For at give et dækkende billede af det danske arbejdsmarked er kapitlet baseret på data fra den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) for 2015.<sup>12</sup> For nærmere beskrivelse af disse data, se afsnit 2.1.

### 4.1 Sektorer

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt både horisontalt, dvs. at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og brancher, og vertikalt, dvs. at de to køn er forskelligt placeret i stillingshierarkiet. I dette og de efterfølgende afsnit illustrerer vi, hvordan kønsopdelingen på arbejdsmarkedet ser ud blandt lønmodtagere anno 2015.

Der er stor forskel på, hvordan kvindelige og mandlige lønmodtagere er fordelt på sektorer: Mens kvinderne er ligeligt fordelt på den offentlige og den private sektor, er næsten 80 pct. af mændene privatansatte, se Figur 4.1. 31 pct. af kvinderne er ansat i en kommune, mens 9 pct. er ansat i en region. De tilsvarende tal for mændene er hhv. 9 og 2 pct. Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der er ansat i staten, er dog den samme, nemlig 10 pct.

Figur 4.1 Kvindelige og mandlige lønmodtagere fordelt på sektorer, 2015. Personer i alderen 25-59 år. Procent.



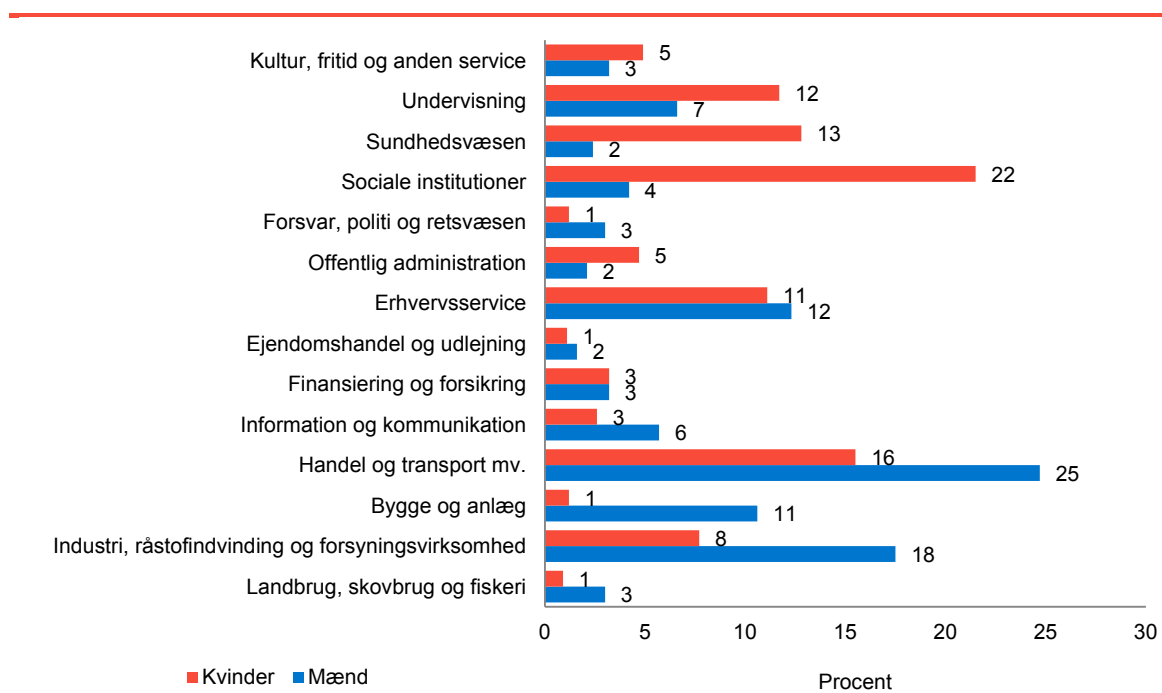
Kilde: RAS (2015).

<sup>12</sup> Årsagen til, at vi her ikke – ligesom i de resterende kapitler i rapporten – anvender lønstatistikken, er, at denne statistik ikke er dækkende for hele arbejdsmarkedet. Dertil kommer, at personer med flere ansættelser i året indgår flere gange i lønstatistikken pr. år, se også afsnit 2.2.1. Kvindelige og mandlige lønmodtageres fordelinger på sektor, branche, arbejdsfunktion og uddannelse er derfor ikke præcis de samme i de to registre. De kvalitative forskelle mellem de to køn, som er beskrevet i dette kapitel, genfinder vi imidlertid typisk i lønstatistikken. For opgørelser baseret på lønstatistikken for 2016, se Bilagstabel 3.2.

## 4.2 Brancher

Kvindelige og mandlige lønmodtageres forskellige fordeling på sektorer skinner også igennem, når vi ser på de to gruppers fordeling på brancher, se Figur 4.2. De mest markante forskelle er, at relativt flere af mændene er beskæftiget inden for industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed (18 vs. 8 pct.), bygge og anlæg (11 vs. 1 pct.) og handel og transport mv. (25 vs. 16 pct.), mens relativt flere af kvinderne er beskæftiget i sociale institutioner (22 vs. 4 pct.) og inden for undervisning (12 vs. 7 pct.).

Figur 4.2 Kvindelige og mandlige lønmodtagere fordelt på brancher, 2015. Personer i alderen 25-59 år. Procent.



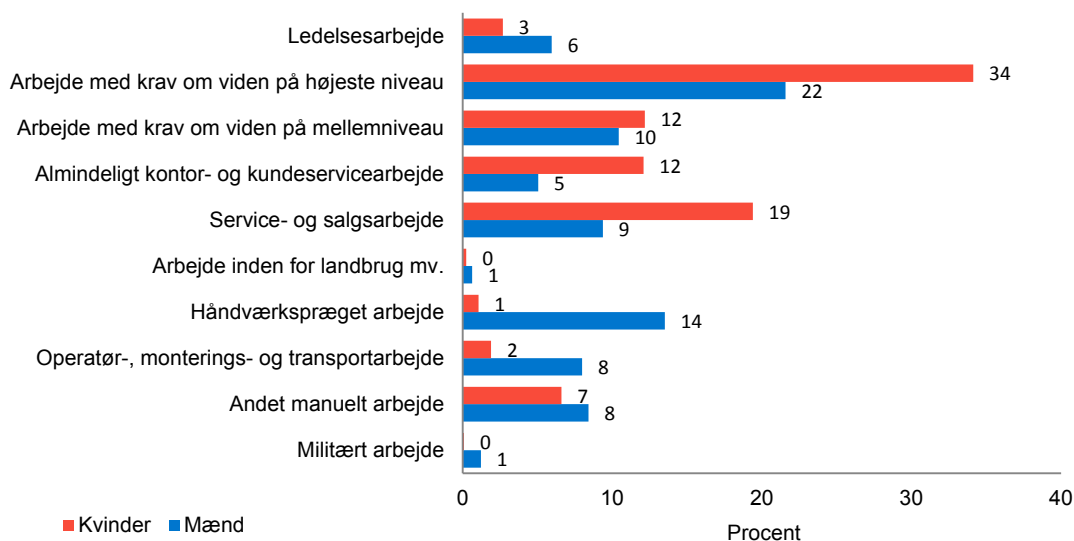
Kilde: RAS (2015).

## 4.3 Arbejdsfunktioner

Både den horisontale og den vertikale kønsopdeling viser sig, når vi ser på, hvordan kvindelige og mandlige lønmodtagere er fordelt på arbejdsfunktioner, se Figur 4.3. Mændene er placeret højere i stillingshierarkiet i den forstand, at de i større udstrækning end kvinderne har ledelsesarbejde, her forstået som topledelse (6 vs. 3 pct.). Omvendt bestrider kvinderne i større omfang end mændene arbejde, der stiller krav om viden på højeste niveau (34 vs. 22 pct.). Den horisontale kønsopdeling viser sig ved, at relativt flere af kvinderne har almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (12 vs. 5 pct.) og service- og salgsarbejde (19 vs. 9 pct.), mens relativt flere af mændene har håndværkspræget arbejde (14 vs. 1 pct.) og operatør-, monterings- og transportarbejde (8 vs. 2 pct.) – alle arbejdsfunktioner, der stiller krav om viden på grundniveau.



Figur 4.3 Kvindelige og mandlige lønmodtagere fordelt på arbejdsfunktioner, 2015. Personer i alderen 25-59 år. Procent.



Anm.: Arbejdsfunktionen er uoplyst for relativt mange af lønmodtagerne (16 pct. af mændene og 10 pct. af kvinderne). Personer med uoplyst arbejdsfunktion er udeladt af figuren, men indgår i beregningsgrundlaget.

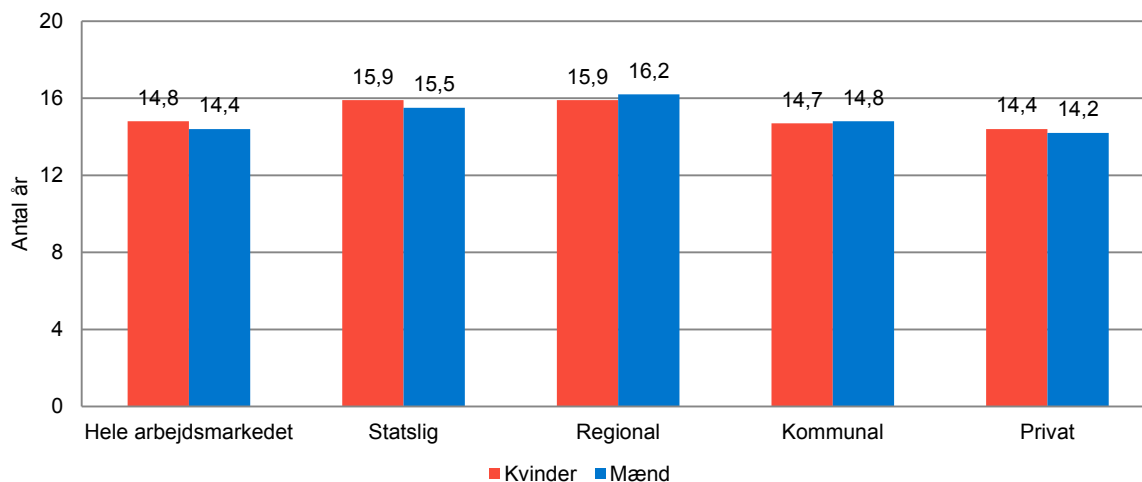
Kilde: RAS (2015).

## 4.4 Uddannelse

Afslutningsvis ser vi nærmere på kønsopdelingen med hensyn til uddannelse. Vi fokuserer i denne forbindelse på uddannelseslængde og -niveau. Uddannelseslængde er opgjort som den normerede tid, dvs. den korteste vej fra 1. klasse til den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau.

Den gennemsnitlige normerede uddannelseslængde er større blandt kvindelige end mandlige lønmodtagere på arbejdsmarkedet som helhed, se Figur 4.4. Gennemsnitslængden for kvinderne er således 14,8 år mod 14,4 år for mændene. Kvindernes større uddannelseslængde viser sig især inden for den statslige (15,9 vs. 15,5 år), men også inden for den private sektor (14,4 vs. 14,2 pct.), mens det omvendte især gør sig gældende i den regionale (15,9 vs. 16,2 år), men også i den kommunale sektor (14,7 vs. 14,8 år).

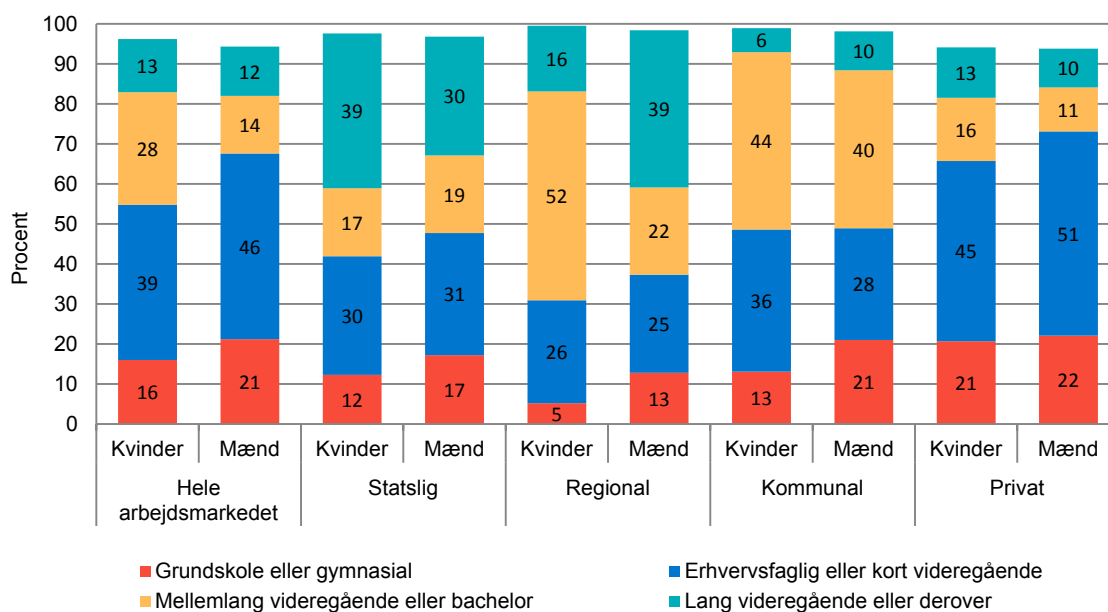
Figur 4.4 Normeret tid for kvindelige og mandlige lønmodtageres højeste fuldførte uddannelse på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2015. Personer i alderen 25-59 år. Gennemsnitligt antal år.



Kilde: RAS (2015).

De kvindelige lønmodtageres større uddannelseslængde viser sig ved, at relativt flere af dem har en mellemlang videregående uddannelse eller en bachelorgrad (28 vs. 14 pct.). Omvendt har relativt flere af de mandlige lønmodtagere grundskole eller en gymnasial, erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (i alt 67 vs. 55 pct.), se Figur 4.5.

Figur 4.5 Kvindelige og mandlige lønmodtagere fordelt på højest fuldførte uddannelsesniveau på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2015. Personer i alderen 25-59 år. Procent.



Anm.: Søjlerne summerer ikke til 100 pct., fordi personer med uoplyst uddannelse er udeladt.

Kilde: RAS (2015).

I den statslige sektor viser de kvindelige lønmodtageres større uddannelseslængde sig ved, at relativt flere af dem har en lang videregående uddannelse eller derover (39 vs. 30 pct.), mens relativt flere af de mandlige lønmodtagere har grundskole eller en gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (17 vs. 12 pct.).

I den regionale sektor er de mandlige lønmodtageres større uddannelseslængde et resultat af, at andelen af ansatte, der har en lang videregående uddannelse eller derover, er markant større blandt mændene (39 vs. 16 pct.), mens det omvendte gør sig gældende for mellemlang videregående uddannelse eller bachelorgrad (22 vs. 52 pct.). Samtidig er der dog relativt flere af mændene, der har grundskole eller en gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (13 vs. 5 pct.).

I den kommunale sektor er der relativt begrænset forskel på, hvordan kvindelige og mandlige lønmodtagere er fordelt på uddannelsesniveauer. De største forskelle er, at relativt flere af kvinderne har en erhvervsfaglig eller en kort videregående uddannelse (36 vs. 28 pct.), mens relativt flere af mændene har grundskole eller en gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (21 vs. 13 pct.).

I den private sektor adskiller kvindelige og mandlige lønmodtagere sig ved, at relativt flere af kvinderne har en mellemlang eller en lang videregående uddannelse eller derover (29 vs. 21 pct.), mens relativt flere af mændene har en erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelse (51 vs. 45 pct.).



## 5 Bruttolønforskelle

Formålet med dette kapitel er for det første at belyse, hvor stor bruttolønforskellen, dvs. den relative løn forskel mellem kvinder og mænd, er på arbejdsmarkedet som helhed og inden for sektorer i 2016, og hvordan den har udviklet sig i perioden 2012-2016. Vi sammenligner størrelsen af og udviklingen i bruttolønforskellen i Danmark med bruttolønforskellene i andre europæiske lande.

For det andet er formålet at belyse udviklingen i bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed siden 1997. I denne forbindelse belyser vi udviklingen i det seneste årti nærmere.

### 5.1 Bruttolønforskelle i perioden 2012-2016

I dette afsnit beskriver vi størrelsen af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed og på sektorniveau i 2016 og udviklingen heri i perioden 2012-2016. Vi opbygger i afsnittet bruttolønforskellene med afsæt i to lønbegreber: standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Resultaterne præsenteres i figurer, mens de bagvedliggende tal fremgår af Bilag 2.

#### 5.1.1 Bruttolønforskelle i 2016

Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet er i 2016 på 14,5 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 10,2 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Figur 5.1. Forskellen mellem opgørelsen baseret på de to lønbegreber kan tilskrives, at fraværet, som afspejler sig i de præsterende timer, er ulige fordelt på kvinder og mænd. Kvinder har større fravær end mænd pga. dels egen sygdom, dels at de står for langt hovedparten af fraværet i forbindelse med barns fødsel (se fx Lønkommissionen, 2010). Kvinders større fravær betyder, at kønsforskellen med hensyn til timetallet bliver størst, når opgørelsen er baseret på antal præsterede timer. Et relativt lavere timetal resulterer i en relativt større beregnet timeløn for kvinder baseret på fortjeneste pr. præsteret time, end når standardberegnet timefortjeneste anvendes som lønbegreb. Dermed bliver den opgjorte løn forskel mindst, når fortjeneste pr. præsteret time anvendes som lønbegreb.

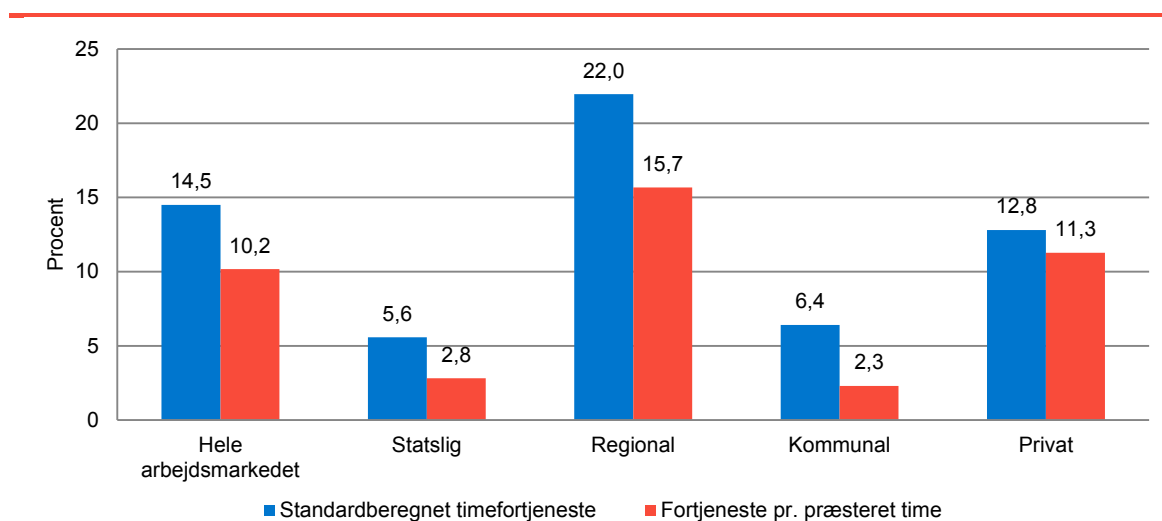
Den gennemsnitlige bruttoløn forskel på arbejdsmarkedet som helhed i 2016 dækker over relativt store bruttoløn forskelle på sektorniveau. Bruttoløn forskellen er størst i den regionale sektor, hvor den er på 22 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 16 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Den relativt store løn forskel i regionerne er en følge af, at kvinderne især er sygeplejersker, mens mændene især er læger, se også afsnit 7.2. Dernæst følger den private sektor, hvor de tilsvarende tal er hhv. 13 og 11 pct. De mindste bruttoløn forskelle finder vi i den kommunale (hhv. 6 og 2 pct.) og den statslige sektor (hhv. 5 og 3 pct.).

Den gennemsnitlige bruttoløn forskel på arbejdsmarkedet som helhed i 2016 dækker endvidere over relativt store forskelle afhængigt af placeringen i lønfordelingen, se Figur 5.2. Tal baseret på den standardberegnete timefortjeneste viser, at bruttoløn forskellen er på 4 pct. ved 10. percentil, 7 pct. ved 50. percentil og hele 25 pct. ved 90. percentil. Bruttoløn forskellen stiger med andre ord med timelønnen – en stigning, der er særlig markant fra 50. til 90. percentil.

Tal baseret på fortjeneste pr. præsteret time viser et tilsvarende billede, om end stigningen med stigende timeløn er mindre udtalt: Bruttoløn forskellen er 4, 5 og 17 pct. ved hhv. 10., 50. og 90. percentil. Den markant større bruttoløn forskel blandt højt lønnede end blandt lavere lønnede viser

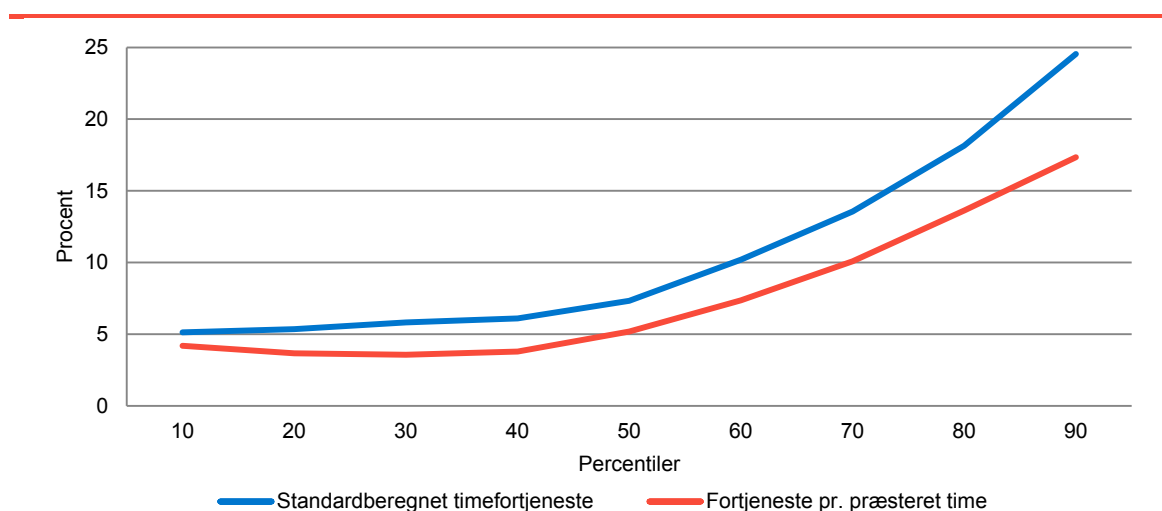
sig også på det amerikanske arbejdsmarked (Blau & Kahn, 2017). Stigningen i bruttolønforskellen med stigende timeløn hænger formentlig bl.a. sammen med, at kvinder i større udstrækning har nedsat arbejdstid end mænd. Resultaterne i kapitel 9 viser således, at der er en positiv løneffekt af nedsat arbejdstid for (fastlønnede) personer med en relativt lav løn, mens der er en negativ løneffekt heraf for (fastlønnede) personer med en relativt høj løn. Dertil kommer, at kvinder i mindre udstrækning end mænd er topledere, se afsnit 4.3.

Figur 5.1 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Figur 5.2 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed, særskilt for percentiler, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

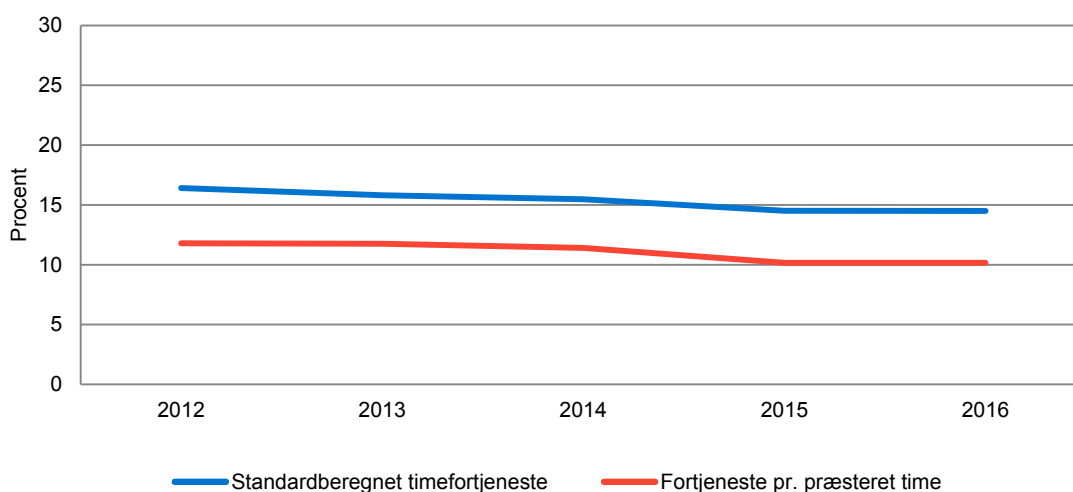


Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

### 5.1.2 Udvikling i bruttolønforskellen i perioden 2012-2016

Bruttolønforskellen på det danske arbejdsmarked er faldet i perioden 2012-2015, mens niveauet er uændret fra 2015-2016. Denne udvikling gælder uanset, om opgørelsen er baseret på standardberegnet timefortjeneste eller fortjeneste pr. præsteret time. Bruttolønforskellen er faldet fra 16,4 pct. i 2012 til 14,5 pct. i 2015/16 baseret på standardberegnet timefortjeneste, dvs. et fald på næsten 2 procentpoint. De tilsvarende tal baseret på fortjeneste pr. præsteret time er 11,8 og 10,2 pct., dvs. et fald på 1,6 procentpoint.

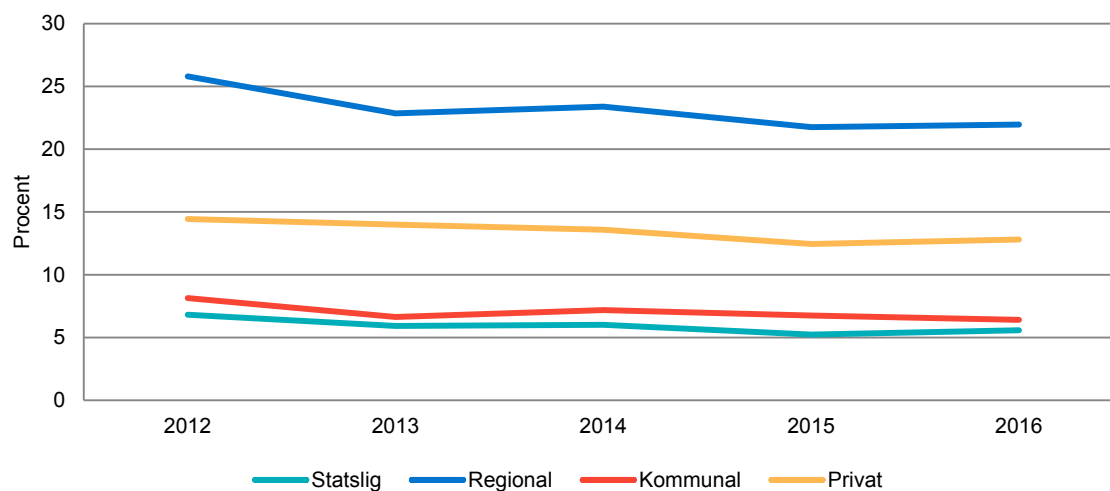
Figur 5.3 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

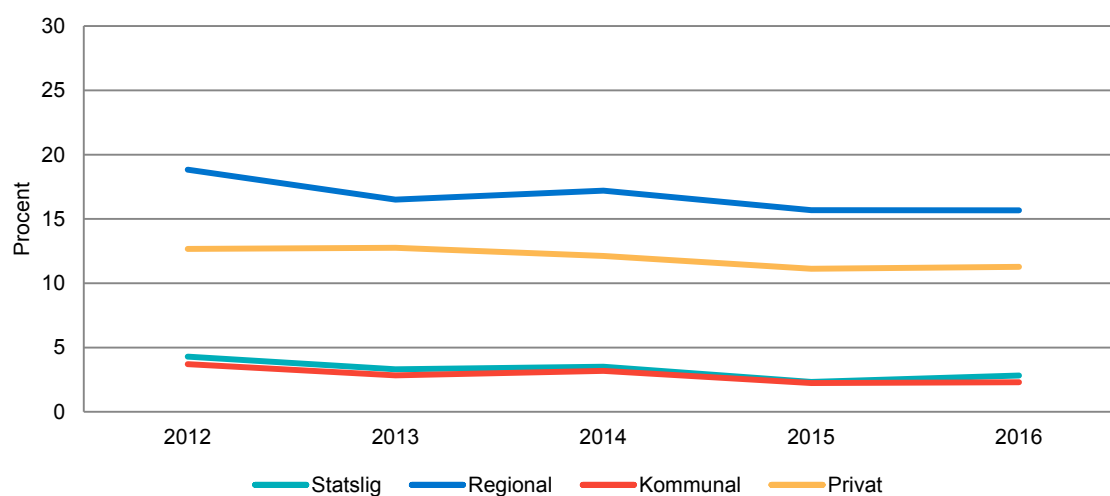
Bruttolønforskellen er faldet inden for alle sektorer i perioden, se Figur 5.4 og Figur 5.5. Faldet viser sig især i den regionale sektor, hvor bruttolønforskellen er faldet med 3-4 procentpoint afhængigt af lønbegreb mod 1-2 procentpoint i de øvrige sektorer. Faldet i bruttolønforskellen inden for den kommunale sektor fra 2012 til 2013 kan hænge sammen med, at metoden til afgrænsning af sektorer er ændret i denne periode, se afsnit 2.2.

Figur 5.4 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd særskilt for sektorer, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Figur 5.5 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd særskilt for sektorer, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

## 5.2 Dansk bruttolønforskel i et europæisk perspektiv

I dette afsnit sammenligner vi bruttolønforskellen i Danmark med forskellen i andre europæiske lande. Til dette formål anvender vi data fra Eurostat. Vi sammenligner både niveauet for bruttolønforskellen i 2016 og udviklingen i perioden 2012-2016.

Eurostats opgørelse af bruttolønforskellene er ikke direkte sammenlignelig med opgørelserne i denne rapport. Vi indleder derfor med kort at beskrive, hvordan Eurostats opgørelsesmetode afviger fra den metode, vi anvender.



### 5.2.1 Anden opgørelsesmetode

Opgørelsen fra Eurostat afviger på en række punkter fra vores egen opgørelse af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Dette indebærer, at de opgjorte bruttolønforskelle for Danmark ikke er direkte sammenlignelige med vores tal. Forskellene mellem de to opgørelsesmetoder er følgende:

- *Forskellige lønbegreber*: Det lønbegreb, der anvendes i Eurostats opgørelse, afviger fra de lønbegreber, vi anvender. I Eurostats opgørelse er timelønnen beregnet som hele årsfortjenssten fratrukket personalegoder og bonusbetalinger divideret med antal betalte timer.
- *Forskellig nævner*: I Eurostats opgørelse anvendes mænds gennemsnitsløn som nævner, mens det er gennemsnitslønnen for alle, der anvendes i vores beregninger.
- *Aldersafgrænsning*: I Eurostats opgørelse er der ikke anvendt nogen aldersafgrænsning, mens vores opgørelse er afgrænset til personer i alderen 25-59 år.
- *Virksomheder med mindre end 10 ansatte*: Virksomheder, der har mindre end 10 ansatte, indgår ikke i Eurostats opgørelse. Offentlige virksomheder med op til 10 ansatte indgår i vores opgørelse.

For nærmere beskrivelse af Eurostats opgørelsesmetode<sup>13</sup>, se Eurostat (2018).

### 5.2.2 Bruttolønforskelle i 2016

Størrelsen af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd varierer i stort omfang afhængigt af, hvilket europæisk land vi fokuserer på, se Figur 5.6. Den største bruttoløn forskel i 2016 finder vi i Estland, hvor forskellen er på lidt over 25 pct. Desuden er der en forskel på 20-22 pct. i Østrig, Storbritannien, Tyskland og Tjekkiet. I den anden ende af skalaen finder vi Rumænien, Italien, Luxembourg og Belgien, hvor forskellen kun er på 5-6 pct. For mulige forklaringer på de store nationale forskelle, se fx Larsen & Houlberg (2013a).

Med en opgjort bruttoløn forskel på 15 pct. finder vi Danmark præcis 'i midten' af fordelingen: Bruttoløn forskellen i Danmark er lidt mindre end bruttoløn forskellen i EU som helhed, som er på 16,3 pct.

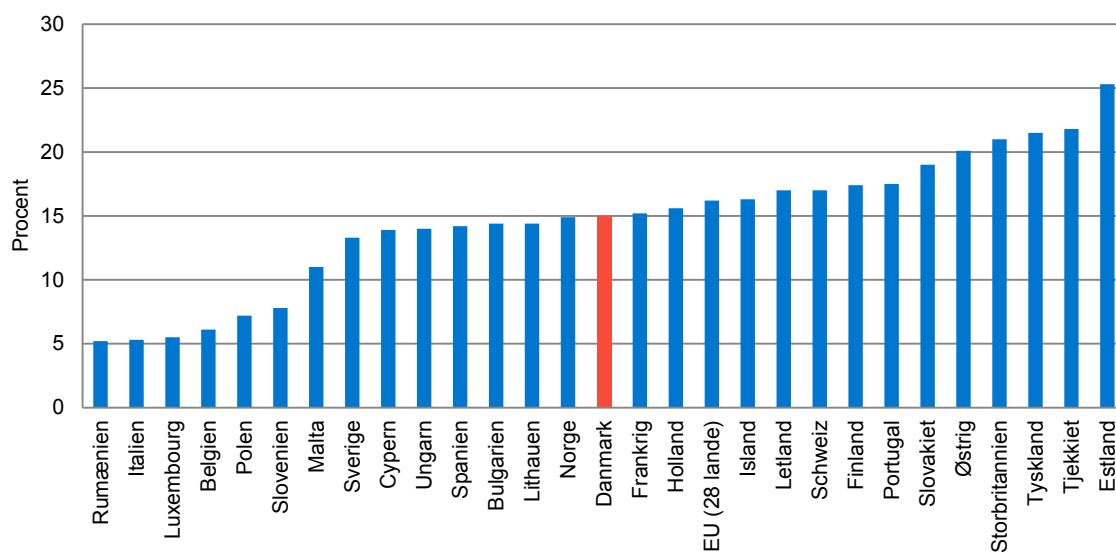
Det er vigtigt at understrege, at størrelsen af bruttoløn forskellene i de lande, der indgår i Figur 5.6, i mange tilfælde ikke er direkte sammenlignelige. Forskelle mellem landene, hvad angår fx kvinders uddannelsesniveaue og erhvervsdeltagelse, kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, lønfastsættelsesmekanismer og lønspredning samt forekomst af familievenlige politikker kan være en central betydning for forskellene i bruttoløn forskellene. Desuden kan det spille en rolle, at kvaliteten af de anvendte løndata formentlig er forskellig, se også Larsen & Houlberg (2013a).

Sammenligner vi størrelsen af bruttoløn forskellen i Danmark med forskellen i de øvrige nordiske lande, finder vi, at den er på niveau med forskellen i Norge (14,9 pct.), lidt større end forskellen i Sverige (13,3 pct.) og lidt mindre end forskellen i Island (16,3 pct.) og Finland (17,4 pct.).

---

<sup>13</sup> | Eurostats opgørelse er det op til det enkelte land, om der indgår oplysninger for offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring. Imidlertid har de fleste lande, herunder Danmark, medtaget oplysninger for disse områder, se anmærkning til Figur 5.6 og Figur 5.7.

Figur 5.6 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd inden for EU som helhed, i de enkelte EU-lande og i Island, Norge og Schweiz, 2016.



Anm.: Bruttolønforskellen angiver forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mandlige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn. De inkluderede personer omfatter alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 10 ansatte, ekskl. landbrug og fiskeri. Opgørelserne for EU som helhed, Belgien, Italien, Luxembourg, Malta, Østrig og Portugal omfatter ikke offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring. Det er ikke nationale data til rådighed for Irland, Grækenland og Kroatien for 2016. Tal for EU som helhed, Finland, Frankrig, Spanien, Storbritannien og Tyskland er foreløbige. Tal for Rumænien er estimerede. En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

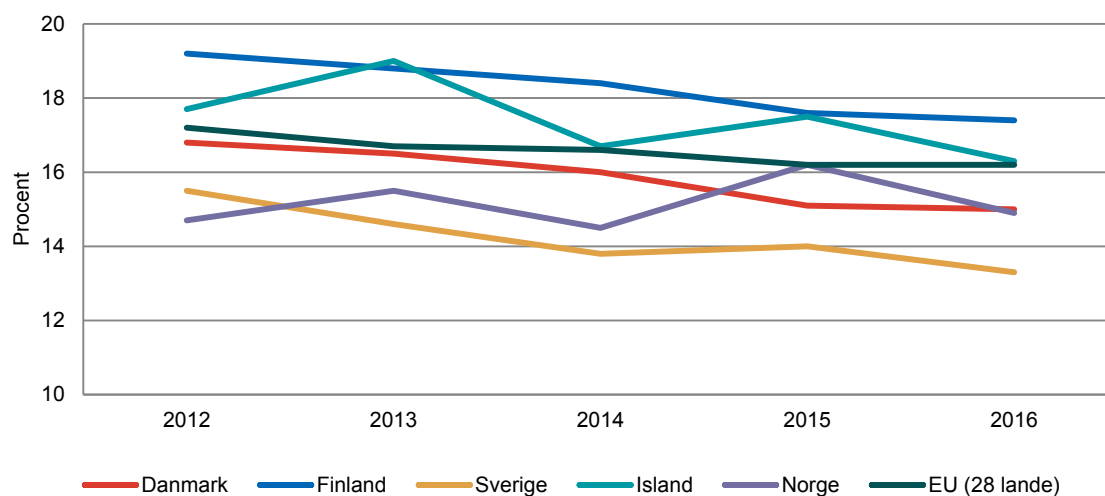
Kilde: Eurostat (2018).

### 5.2.3 Udviklingen i perioden 2012-2016

I dette afsnit sammenligner vi udviklingen i bruttolønforskellen i Danmark med udviklingen i de nordiske lande og EU som helhed i perioden 2012-2016.

Ifølge Eurostats opgørelse er bruttolønforskellen i Danmark faldet med 1,8 procentpoint fra 2012 til 2016. Dette fald er i samme størrelsesorden som faldet baseret på vores egen opgørelsesmetode, se afsnit 5.1.2. Bruttolønforskellen er i samme periode ligeledes faldet i EU som helhed og i de øvrige nordiske lande bortset fra Norge, hvor bruttolønforskellen er på samme niveau i 2016 som i 2012. Faldet i Danmark er på niveau med faldet i Finland (1,8 procentpoint), lidt mindre end faldet i Sverige (2,2 procentpoint) og lidt større end faldet i Island (1,4 procentpoint) og inden for EU som helhed (1,0 procentpoint).

Figur 5.7 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd i de nordiske lande og i EU som helhed, 2012-2016. Procent.



Anm.: Bruttolønforskellen angiver forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mandlige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn. De inkluderede personer omfatter alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 10 ansatte, ekskl. landbrug og fiskeri. Opgørelserne for EU som helhed for 2012-2016 og for Norge for 2014 omfatter ikke offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring. Tal for EU som helhed for 2015 og for EU som helhed og Finland for 2016 er foreløbige. En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Kilde: Eurostat (2018).

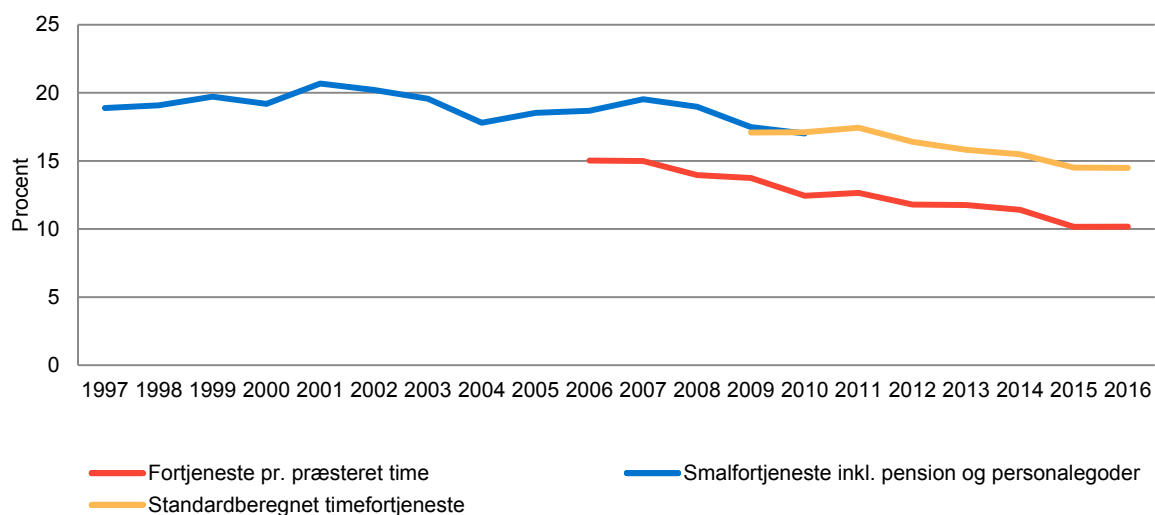
### 5.3 Bruttolønforskelle i perioden 1997-2016

I dette afsnit sætter vi den seneste udvikling på arbejdsmarkedet som helhed i relief ved at sammenligne udviklingen i perioden 2012-2016 med tal for de foregående 15 år baseret på tilsvarende beregninger, se Deding & Larsen (2008) og Larsen & Houlberg (2013a).

Sammenligningen med udviklingen siden 1997 foretages som udgangspunkt med afsæt i beregninger baseret på hhv. standardberegnet timefortjeneste for 2009-2016 og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for 1997-2010. Beregninger baseret på de to lønbegreber er tilnærmelsesvis sammenlignelige for arbejdsmarkedet som helhed for 2009 og 2010 (Larsen & Houlberg, 2013a).

Betragter vi udviklingen siden 1997, finder vi, at bruttolønforskellen stort set er faldet siden 2007, dvs. de seneste 10 år, se Figur 5.8. Faldet i denne periode er på 5 procentpoint, når vi tager afsæt i tal for 2007 baseret på smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder. Den opgjorte smalfortjeneste inkluderer ikke genetillæg. Hvis vi også medtager genetillæg (som indgår i den standardberegnete timefortjeneste) i 2007-opgørelsen af smalfortjenesten, bliver faldet på 4,5 procentpoint. Fra 1997-2006 er udviklingen mere ujævn. Betragtes denne periode imidlertid som helhed er bruttolønforskellen stort set af samme størrelsesorden i 2006 som i 1997. Udviklingen tegner med andre ord et billede af, at bruttolønforskellen – efter flere årtier uden de store ændringer (se fx Datta Gupta, Smith & Verner, 2008) – er faldet relativt markant i den seneste 10-årsperiode. Baseret på fortjeneste pr. præsteret time er bruttolønforskellen faldet med 4,8 procentpoint siden 2007.

Figur 5.8 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed, 1997-2016. Opgjort for smalfortjeneste, inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, standardberegnet timefortjeneste, 2009-2016 og fortjeneste pr. præsteret time, 2006-2016<sup>1</sup>. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Note: <sup>1</sup> Databrud mellem 2005 og 2006 indebærer, at vi ikke kan præsentere tal for perioden 1997-2005, der er sammenlignelige med de viste tal for perioden 2006-2016 baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

Kilde: Deding & Larsen (2008), Larsen & Houlberg (2013a) og egne beregninger.

Med afsæt i udviklingen i perioden 1997-2011 ser der ud til at være en tendens til, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed formindskes, når ledigheden stiger og vice versa (Larsen & Houlberg, 2013a). Med dette udgangspunkt var forventningen, at bruttolønforskellen var steget fra 2012 til 2016, hvor ledighed er faldet – det modsatte er imidlertid tilfældet. Dette kan antyde, at den aktuelle udvikling er udtryk for en strukturel ændring. Bruttolønforskellen er imidlertid ikke faldet fra 2015 til 2016, men er uændret. Spørgsmålet er, om udviklingen er ved at vende, dvs. om bruttolønforskellen er på vej til at stige igen? Det vil udviklingen i de kommende år vise.

I det følgende ser vi nærmere på faldet i bruttolønforskellen i perioden 2007-2016.

## 5.4 Bruttolønforskelle i perioden 2007-2016 for undergrupper

I dette afsnit ser vi på, hvor stor bruttolønforskellen er inden for forskellige undergrupper på arbejdsmarkedet som helhed i 2016, og hvor faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 især viser sig. Vi belyser udviklingen i bruttolønforskellen med afsæt i specifikke år i perioden, nemlig 2007, 2012 og 2016. Fokus er her på aldersgrupper, uddannelsesniveauer, sektorer, brancher og arbejdsfunktioner.

### 5.4.1 Aldersgrupper

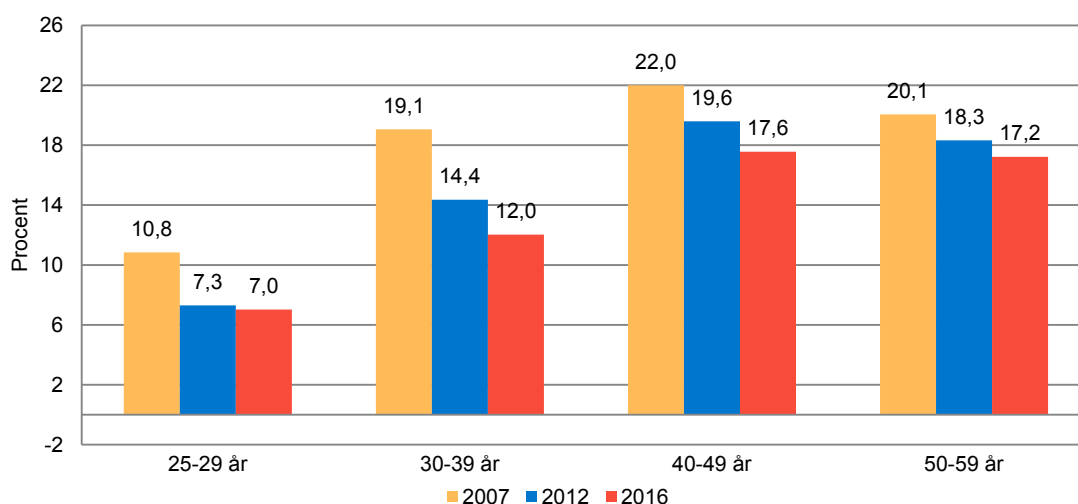
Når vi skelner mellem aldersgrupper, finder vi, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er lavest for de 25-29-årige i 2016, se Figur 5.9 og Figur 5.10. Baseret på fortjeneste pr. præsteret time er forskellen faktisk negativ, men dog meget tæt på nul, mens den er på 7 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste. Den relative store forskel mellem de opgjorte bruttolønforskelle

afhængigt af lønbegreb hænger givetvis bl.a. sammen med, at kønsforskellen med hensyn til fravær er (eller af arbejdsgiveren forventes at være, se afsnit 1.2.5) relativt stor i denne aldersgruppe.

I tråd med eksisterende forskning (se fx Blau & Kahn, 2017) stiger bruttolønforskellen med stigende alder: Forskellen for 30-39-årige er i 2016 på 12 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på ca. 5 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. De tilsvarende tal for 40-49-årige er hhv. 18 og 15 pct. Bruttolønforskellen for de 50-59-årige er på samme niveau. Resultaterne tyder med andre ord på, at bruttolønforskellen stiger med alderen frem til de 40 år, hvorefter alder ikke ser ud til at gøre den store forskel.

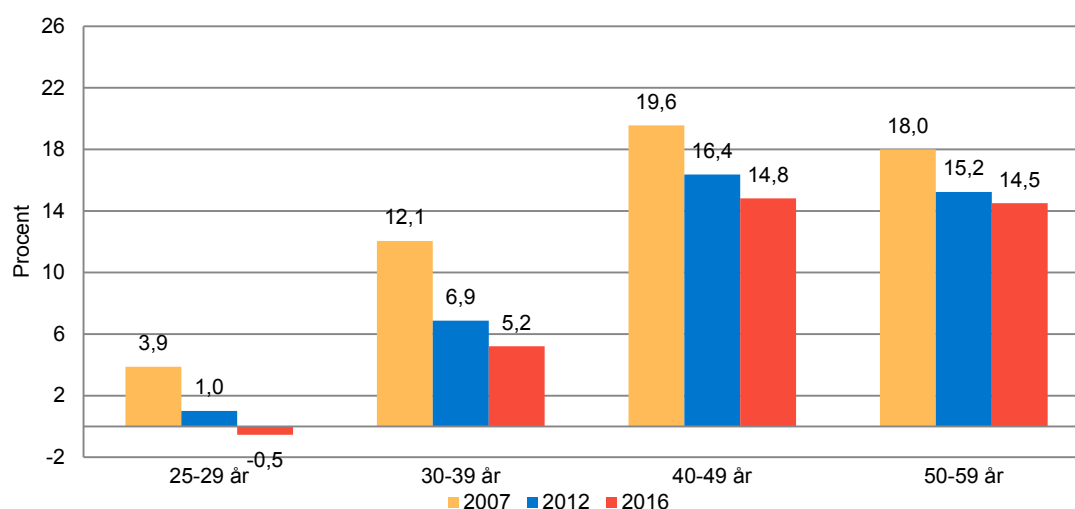
At bruttolønforskellen stiger med alderen kan bl.a. hænge sammen med de to køns adfærd, når det gælder jobskifte og de dertil knyttede lønændringer. Kvinder skifter oftere end mænd til et job i den offentlige sektor, når de har fået børn, hvilket typisk medfører en lønnedgang. Et studie af den private sektor tyder på, at mænd oplever en større lønstigning end kvinder, hvis de skifter job til et andet firma, hvor de forfremmes fra ikke-topleder til topleder. Betydningen heraf forstærkes af, at især mænd foretager denne form for jobskifte, se afsnit 1.2.4.

Figur 5.9 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt for aldersgrupper, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2012 og 2016. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Figur 5.10 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt for aldersgrupper, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

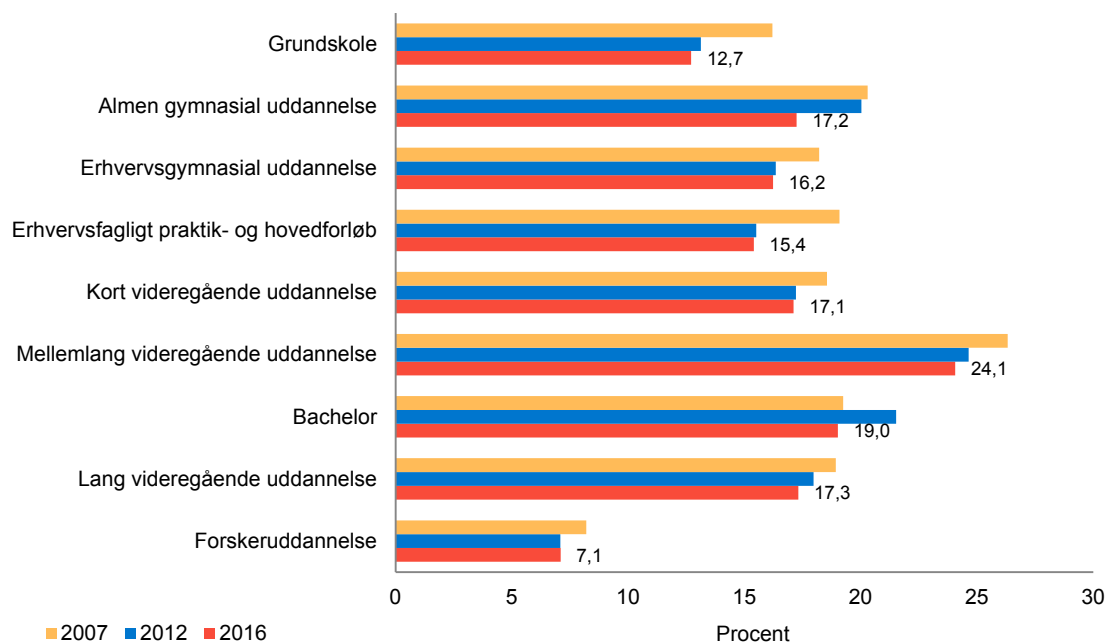
Personer i alderen 30-39 år er den aldersgruppe, der har oplevet det største fald i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016. For denne gruppe gælder, at bruttolønforskellen er faldet med hele 7 procentpoint uanset lønbegreb. For de øvrige aldersgrupper gælder, at faldet er på 3-5 procentpoint afhængigt af lønbegreb.

#### 5.4.2 Uddannelsesniveauer

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder – uanset uddannelsesniveau, se Figur 5.11 og Figur 5.12. I tråd med tidligere studier (se Larsen & Houlberg, 2013b) finder vi, at mellemlang videregående uddannelse er det uddannelsesniveau, hvor bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er størst. Forskellen på dette uddannelsesniveau er i 2016 på 24 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 17 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Den relativt store bruttoløn-forskel skal givetvis bl.a. ses i lyset af, at arbejdsmarkedet er relativt kønsopdelt på dette uddannelsesniveau. Gruppen er todelt i den forstand, at den bl.a. består af kvindedominerede uddannelser som fx sygepleje og pædagog m.v., der primært retter sig mod den offentlige sektor, og mandedominerede uddannelser som fx bygningskonstruktion og maskinteknisk ledelse og drift, se Larsen, Holt & Larsen (2017). Omvendt er forskeruddannelse det uddannelsesniveau, hvor bruttolønforskellen er mindst – nemlig 5-7 pct. i 2016.

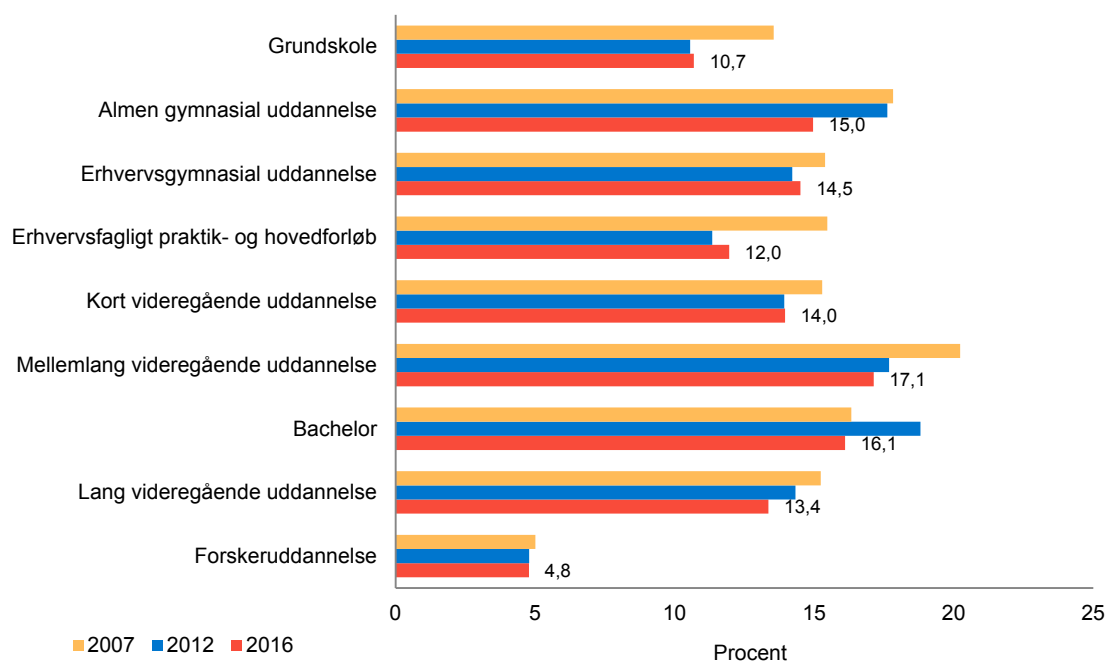
Der er en vis tendens til, at faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 især viser sig blandt personer med korterevarende uddannelser: Bruttolønforskellen er faldet med 3-4 procentpoint for personer med erhvervsfagligt praktik- og hovedforløb, personer med almen gymnasial uddannelse og personer med grundskole. For personer med forskeruddannelse og personer med en bachelor gælder, at bruttolønforskellen kun er faldet med op til ca. 1 procentpoint.

Figur 5.11 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd, særskilt for uddannelsesniveauer, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2012 og 2016. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. Personer med uoplyst uddannelse er udeladt.

Figur 5.12 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd, særskilt for uddannelsesniveauer, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

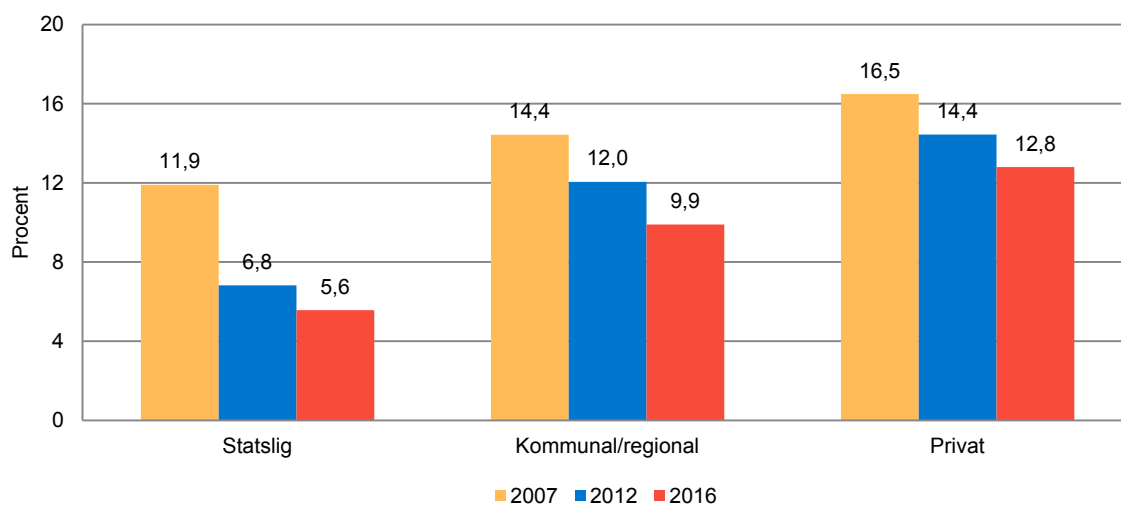


Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. Personer med uoplyst uddannelse er udeladt.

### 5.4.3 Sektorer

Når vi skelner mellem sektorer, finder vi som nævnt, at bruttolønforskellen er størst i den regionale sektor og mindst i den kommunale og den statslige sektor. Der findes imidlertid ikke særskilte tal for kommuner og regioner for 2007, se også afsnit 2.2. Når vi undersøger udviklingen på sektorniveau fra 2007 til 2016, belyser vi derfor udviklingen for disse to sektorer samlet set, se Figur 5.13 og Figur 5.14.

Figur 5.13 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd, særskilt for statslig, kommunal/regional og privat sektor, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2012 og 2016. Procent.

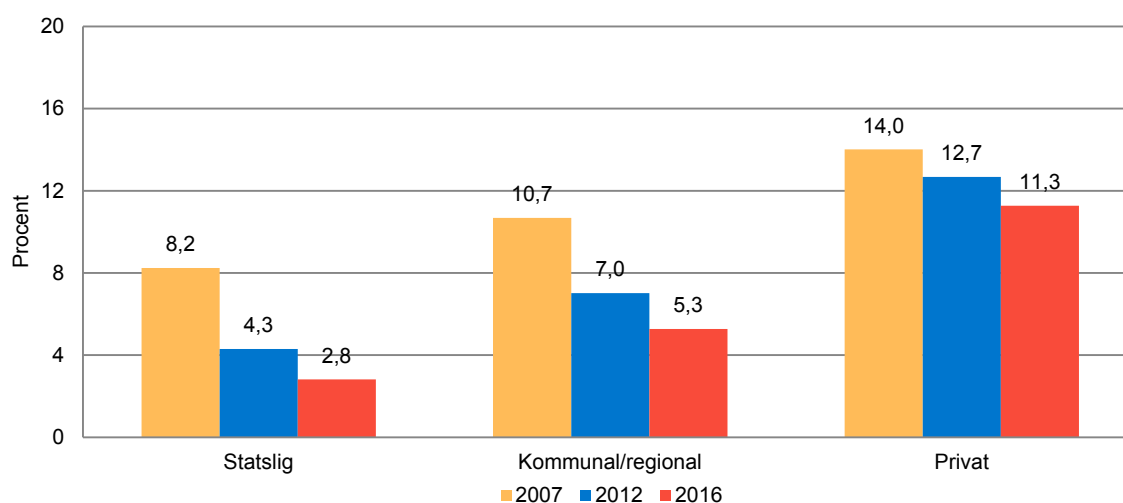


Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

Bruttolønforskellen er i løbet af det seneste årti i højere grad faldet i den offentlige end i den private sektor. Bruttolønforskellen i kommuner/regioner og i staten er således faldet med hhv. 6 og knap 5 procentpoint baseret på standardberegnet timefortjeneste og med mere end 5 procentpoint i begge sektorer baseret på fortjeneste pr. præsteret time. De tilsvarende tal for den private sektor er knap 4 procentpoint baseret på standardberegnet timefortjeneste og knap 3 procentpoint baseret på fortjeneste pr. præsteret time.



Figur 5.14 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt for statslig, kommunal/regional og privat sektor, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa.

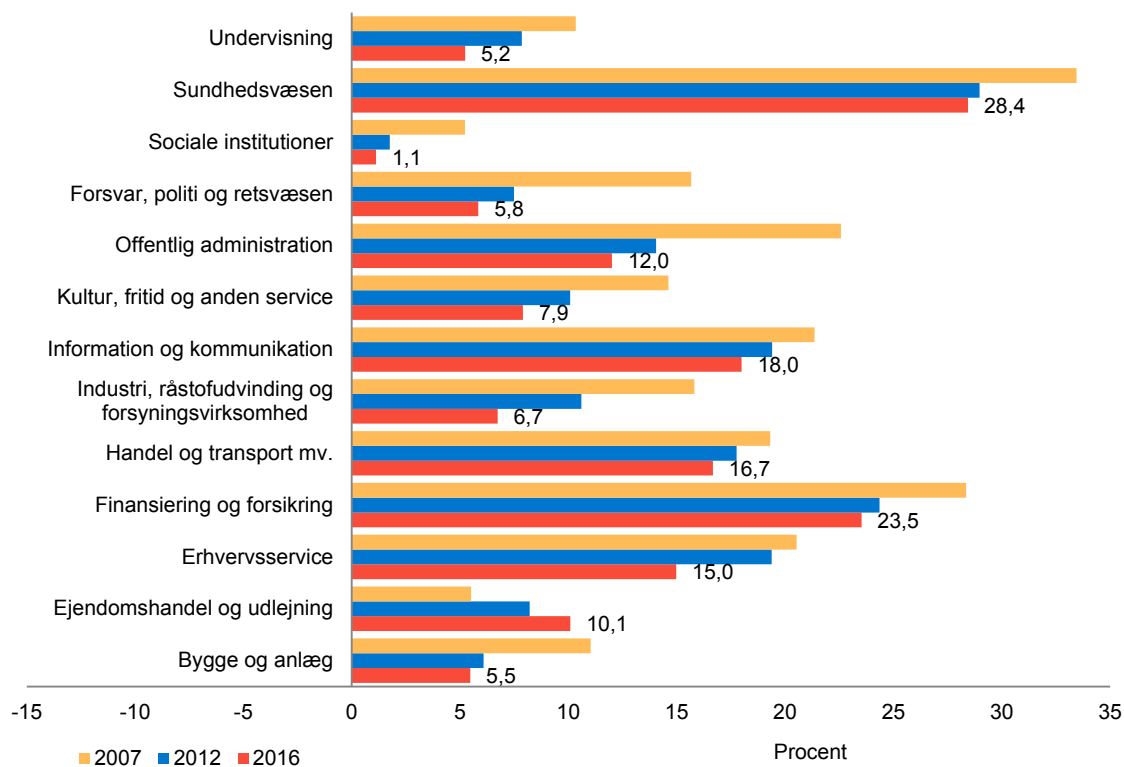
#### 5.4.4 Brancher

Opgjort på brancher finder vi de største bruttolønforskelle inden for finansiering og forsikring samt sundhedsvæsen i 2016, se Figur 5.15 og Figur 5.16. Bruttolønforskellene i disse brancher er på hhv. 24 og 28 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på hhv. 23 og 18 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. I den anden ende af skalaen finder vi sociale institutioner, hvor bruttolønforskellen er på hhv. 1 og -3 pct. afhængigt af lønbegreb.

I perioden 2007-2016 er bruttolønforskellen især faldet inden for brancherne råstofudvinding og forsyningsvirksomhed; offentlig administration samt forsvar, politi og retsvæsen. Faldet inden for disse brancher er på 9-11 procentpoint baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste og på 8-9 procentpoint baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Det fremgår, at selvom faldet i bruttolønforskellen som nævnt primært har fundet sted i den offentlige sektor, findes der både offentlige og private brancher, hvor faldet har været relativt markant.

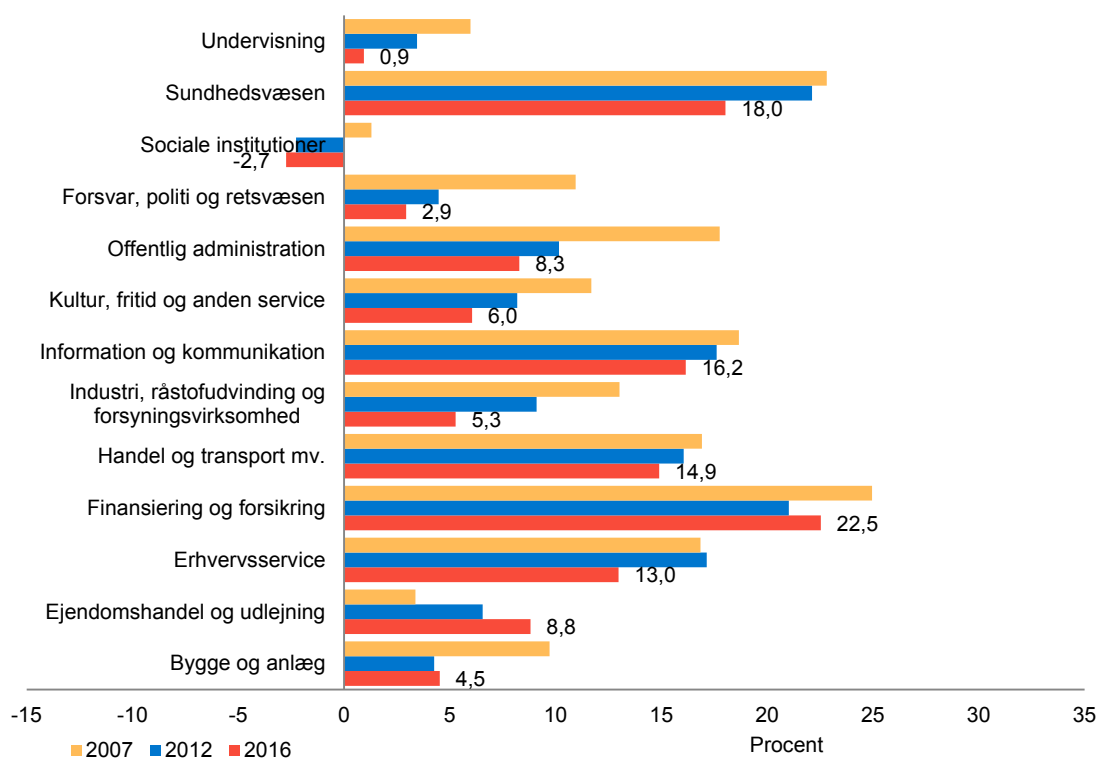
Branchen ejendomshandel og udlejning skiller sig ud ved, at bruttolønforskellen – uanset lønbegreb – er steget med 5 procentpoint fra 2007 til 2016.

Figur 5.15 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt for brancher, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2012 og 2016. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. Landbrug, skovbrug og fiskeri samt uoplyst branche er udeladt.

Figur 5.16 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt for brancher, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

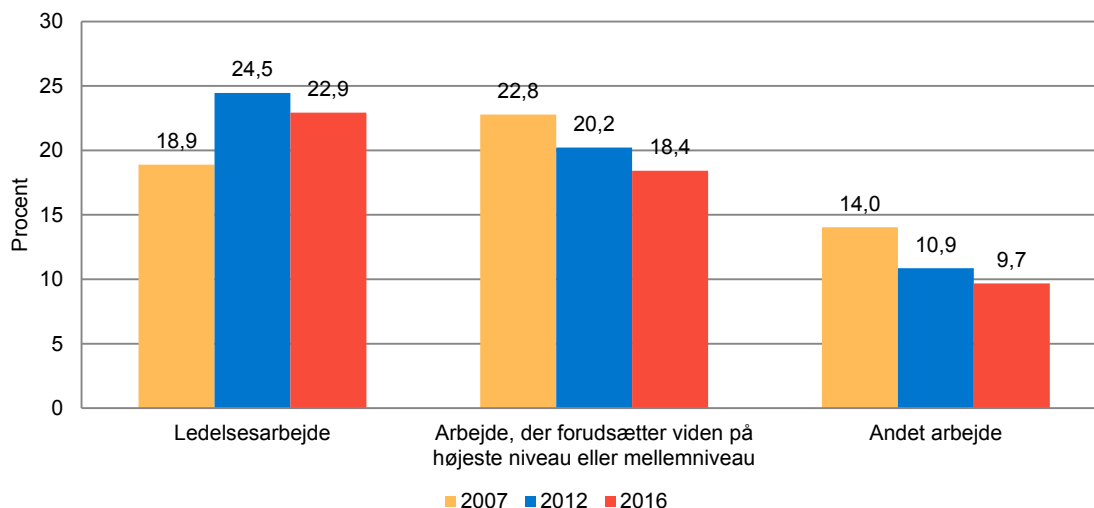


Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. Landbrug, skovbrug og fiskeri samt uoplyst branche er udeladt.

#### 5.4.5 Arbejdsfunktioner

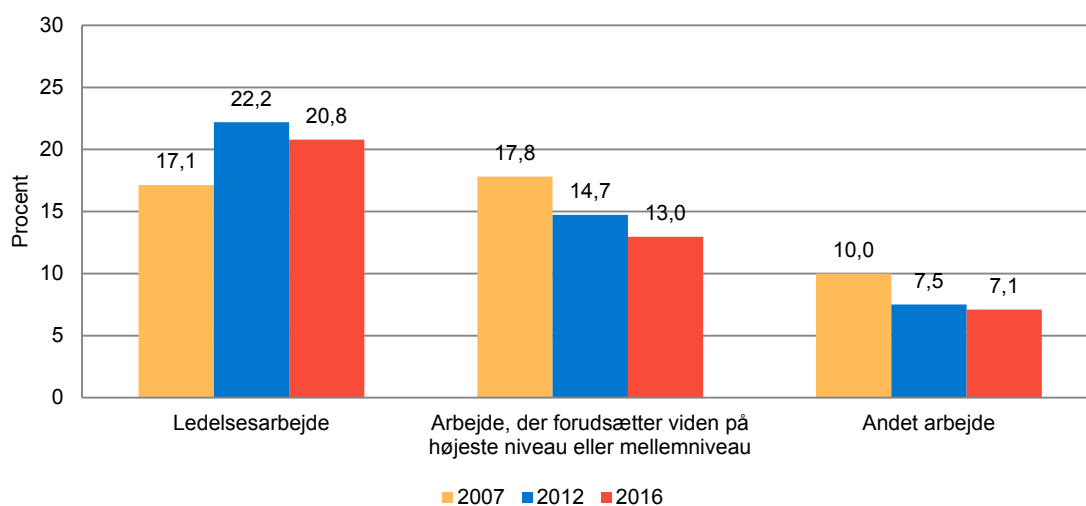
Baseret på tal for 2016 finder vi, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er størst for personer med ledelsesarbejde (her i betydningen topledelse), se Figur 5.17 og Figur 5.18. For denne gruppe er bruttolønforskellen på 23 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 21 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Den mindste bruttolønforskel finder vi blandt personer med 'andet arbejde'. Bruttolønforskellen for denne gruppe er på 7-10 pct. afhængigt af lønbegreb.

Figur 5.17 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt efter arbejdsfunktion, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2012 og 2016. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. 'Andet arbejde' omfatter arbejde, der forudsætter viden på grundniveau; arbejde, der ikke stiller krav om særlige kvalifikationer, militært arbejde og uoplyst arbejde.

Figur 5.18 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, særskilt efter arbejdsfunktion, 2007, 2012 og 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder og vice versa. 'Andet arbejde' omfatter arbejde, der forudsætter viden på grundniveau; arbejde, der ikke stiller krav om særlige kvalifikationer, militært arbejde og uoplyst arbejde.

Bruttolønforskellen er faldet mest for personer med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau fra 2007 til 2016. Faldet er på 4 procentpoint baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste og med ca. 5 procentpoint baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Dernæst følger personer med 'andet arbejde', hvor faldet er på hhv. 4 og 3 procentpoint. Personer med ledelsesarbejde skiller sig ud ved, at bruttolønforskellen er steget fra 2007 til 2016. Stigningen er på 4 procentpoint. Udviklingen dækker over en stigning på mere end 5 procentpoint fra 2007 til 2012 og et fald på ca. 1,5 procentpoint fra 2012 til 2016.

## 6 Dekomponering for hele arbejdsmarkedet

Formålet med dette kapitel er at undersøge, hvordan bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på en række forklarende variabler på arbejdsmarkedet som helhed. Resultaterne for hele arbejdsmarkedet giver et sammenvejet billede af forholdene inden for og mellem sektorer.

Indledningsvis belyser vi sammenhængen mellem bruttolønforskellen og kønsforskelle, hvad angår de inkluderede variabler med afsæt i detaljerede resultater for 2016. Dernæst belyser vi, hvordan faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 (se kapitel 5) hænger sammen med ændringer i de to køns fordeling på de forklarende variabler. Vi præsenterer først resultater for perioden 2012-2016. Dernæst præsenterer vi mere detaljerede resultater for perioden 2007-2016 som helhed. De præsenterede resultater er baseret på både standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time.

### 6.1 Dekomponering for 2016

I dette afsnit præsenterer vi resultater af dekomponeringsanalyser for 2016. Vi belyser, hvordan bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd hænger sammen med de to køns fordeling på de forklarende variabler med afsæt i a) gennemsnitlønninger og b) lønfordelingen.

Resultaterne i dette og det efterfølgende afsnit er baseret på Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalyse. For beskrivelse af denne metode, se afsnit 3.2 og Bilag 1. I analyserne indgår oplysninger om: uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, arbejdstid, familieforhold og region. Kvinders og mænds fordeling på de inkluderede variabler i 2012 og 2016 fremgår af Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. For nærmere beskrivelse af variableerne, se afsnit 2.2.3.

#### 6.1.1 Gennemsnitløn

Opgørelserne i dette afsnit tager afsæt i den gennemsnitlige bruttoløn forskel, der er beregnet med afsæt i kvinders og mænds gennemsnitløn. Dekomponeringsanalyserne er her gennemført i trinvisse modeller, hvor der gradvis er tilføjet flere (grupper af) variabler, se også afsnit 3.2.1. For overskuelighedens skyld gengiver vi her de otte modeller, som vi estimerer for hele arbejdsmarkedet:

- Model 1: Human kapital (uddannelse og erhvervs erfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor
- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion (1. ciffer)
- Model 5: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)
- Model 6: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)
- Model 7: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)
- Model 8: Model 7, nedsat arbejdstid og individkarakteristika.

Kønsforskelle, hvad angår de to køns fordeling på de nævnte forklarende variabler (se Bilagstabel 3.2 med tal for 2016), hænger i varierende omfang sammen med bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Graden af sammenhæng fremgår af, hvor meget størrelsen af 'rest' (også kaldet den korrigerede løn forskel) formindskes eller forøges, når vi inddrager de enkelte (grupper af)

forklarende variabler i analysen. Jo højere modelnummer, dvs. jo flere forklarende variabler, vi inddrager, jo mindre er 'rest' typisk, se Tabel 6.1 med tal for 2016.

Tabellen skal læses på følgende måde: Under hvert af de to lønbegreber er først angivet den estimerede bruttolønforskelle, der danner udgangspunkt for analysen. Dernæst følger de estimerede bidrag til denne lønforskel for hver af de forklarende variabler. Summen af disse bidrag (se rækken 'Forskellige karakteristika i alt') afspejler, i hvor høj grad der er en sammenhæng mellem de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler og bruttolønforskellen. Den tilbageværende 'rest' svarer til den estimerede bruttolønforskelle fratrukket summen af bidragene fra 'forskellige karakteristika i alt'. Fortolkningen af de enkelte bidrag er, at hvis kvinder havde haft de samme karakteristika som mænd for en given variabel, så ville lønforskellen blive reduceret/forøget svarende til det positive/negative bidrag for den pågældende variabel.

Det skal bemærkes, at den bruttolønforskelle, som vi estimerer ved hjælp af dekomponeringsmetoden, afviger fra den bruttolønforskelle, som vi præsenterer i kapitel 5. Uoverensstemmelsen skyldes primært, at der af tekniske årsager er anvendt en logaritmetransformation i dekomponeringsanalysen, samt at der som følge heraf er beregnet et geometrisk gennemsnit af mænds og kvinders løn. Desuden har den bruttolønforskelle, der er estimeret vha. dekomponeringsmetoden, kvinders gennemsnitsløns som nævner, mens bruttolønforskellen i kapitel 5 er beregnet med alles gennemsnitsløns som nævner, se afsnit 3.1 og 3.2 samt Bilag 1.

Vi præsenterer primært resultater, der tager afsæt i den estimerede bruttolønforskelle. Undervejs i kapitlet præsenterer vi dog også udvalgte resultater, der er korrigeret, så de tager afsæt i det, vi betragter som de "sande" bruttolønforskelle<sup>14</sup>, det vil her sige de bruttolønforskelle, der er beregnet med gennemsnitslønnen for alle som nævner, se afsnit 3.1. De "sande" bruttolønforskelle fremgår af kapitel 5.

Vi indleder med at se på hovedresultaterne, der fremgår af model 8, se Tabel 6.1, kolonnen yderst til højre. Det fremgår, at der tilsyneladende er en markant sammenhæng mellem bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd og de køns forskellige fordeling på især *branche*, men også på *arbejdsfunktion*, se også kapitel 4 og Bilagstabel 3.2. Bidraget fra *branche* er på 3,84 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 4,10 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. De tilsvarende bidrag fra *arbejdsfunktion* er hhv. 2,66 og 2,82 pct.

De to køns forskellige fordeling på brancher og arbejdsfunktioner illustrerer sammen med deres forskellige fordeling på *sektor* det kønsopdelte arbejdsmarked, se også kapitel 4 og Bilagstabel 3.2. Hvis vi medtager bidraget fra *sektor*, tyder resultaterne på, at hvis kvinder og mænd havde haft den samme fordeling på *sektor*, *branche* og *arbejdsfunktion* (dvs. hvis arbejdsmarkedet ikke havde været kønsopdelt), ville lønforskellen blive reduceret til 38 pct. af den oprindelige forskel baseret på standardberegnet timefortjeneste og til 24 pct. af den oprindelige forskel baseret på fortjeneste pr. præsteret time. I tråd med tidligere studier (se fx Larsen & Houlberg, 2013a) er der med andre ord tegn på, at lønforskellene mellem kvinder og mænd i høj grad hænger sammen med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt.

Human kapital-faktorerne *uddannelse* og *erhvervs erfaring* trækker tilsyneladende samlet set i modsat retning. Som følge af, at kvinder har mere uddannelse end mænd, se kapitel 4 og Bilagstabel 3.2, er bidraget fra *uddannelse* negativt. Lønforskellen ville med andre ord have været større, hvis kvinder havde haft den samme fordeling på uddannelsesniveauer som mænd. Bidraget fra

---

<sup>14</sup> Korrektionen består i, at vi med udgangspunkt i estimatorerne fra dekomponeringsanalysen først har divideret den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', med den estimerede bruttolønforskelle, og dernæst har ganget den beregnede andel med den "sande" bruttolønforskelle. Vi har foretaget en tilsvarende korrektion af 'rest'. Summen af de korrigerede bidrag fra 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' er lig med den "sande" bruttolønforskelle.

erhvervserfaring er ganske vist positivt, fordi mænd har mere erhvervserfaring end kvinder (se Bilagstabel 3.2), men dette bidrag er for lille til at opveje det negative bidrag fra uddannelse. Det samlede bidrag fra de to human kapital-faktorer er derfor negativt og ligger på -1 pct. for begge lønbegreber. Resultaterne tyder med andre ord på, at hvis de to køn havde været ens fordelt på uddannelse og havde haft den samme erhvervserfaring, ville bruttolønforskellen have været 1 procentpoint *større*.

Tabel 6.1 Bidrag fra trinvis modeller, model 1-8, hele arbejdsmarkedet, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>								
Bruttolønforskæl	11,44	11,44	11,44	11,44	11,44	11,44	11,44	11,44
Uddannelse	-3,32	-4,00	-3,47	-1,43	-1,52	-1,66	-1,67	-1,64
Erhvervserfaring	0,97	0,98	0,85	0,68	0,66	0,63	0,62	0,64
Sektor		5,30	1,15	0,71	0,72	0,87	0,42	0,58
Branche			4,62	6,36	5,44	5,42	3,99	3,84
Arbejdsfunktion (1. ciffer)				-1,96				
Arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)					-1,82			
Arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)						-0,09		
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)							2,55	2,66
Nedsat tid								0,15
Børn								-0,33
Enlig								-0,01
Region								-0,06
Forskellige karakteristika i alt	-2,35	2,28	3,16	4,36	3,48	5,17	5,91	5,81
Rest	13,79	9,16	8,29	7,09	7,96	6,27	5,53	5,63
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>								
Bruttolønforskæl	8,07	8,07	8,07	8,07	8,07	8,07	8,07	8,07
Uddannelse	-3,43	-3,97	-3,43	-1,45	-1,52	-1,65	-1,64	-1,61
Erhvervserfaring	0,94	0,94	0,80	0,63	0,61	0,59	0,57	0,62
Sektor		4,16	-0,31	-0,74	-0,79	-0,60	-1,05	-0,80
Branche			5,04	6,62	5,73	5,65	4,35	4,10
Arbejdsfunktion (1. ciffer)				-1,68				
Arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)					-1,40			
Arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)						0,31		
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)							2,76	2,82
Nedsat tid								0,21
Børn								-0,31
Enlig								-0,01
Region								-0,07
Forskellige karakteristika i alt	-2,49	1,14	2,10	3,38	2,62	4,29	4,99	4,94
Rest	10,56	6,93	5,96	4,68	5,44	3,77	3,08	3,12

Bidragene fra *nedsat tid*, familieforhold (*børn* og *enlig*) samt *region* er generelt små. Kvinder er i større omfang end mænd ansat på nedsat tid (her defineret som mindre end 30 timer, se Bilagstabel 3.2). Bidraget fra nedsat tid er kun på 0,15-0,21 pct. afhængigt af lønbegreb. I kapitel 9 ser vi

nærmere på, hvordan nedsat arbejdstid påvirker kvinders og mænds timeløn, når vi sammenligner med fuldtidsbeskæftigede.

Mens 'enlig' dækker over, om man lever i parforhold eller ej, omfatter 'børn' det samlede bidrag fra antal børn og yngste barns alder. Bidraget fra 'børn' er ca. -0,3, mens bidraget fra 'enlig' er tæt på 0. De små bidrag skal ses i lyset af, at der ikke er den store forskel på, hvordan kvinder og mænd er fordelt på det at leve i parforhold eller ej og på de inkluderede børnevariabler, se Bilagstabel 3.2. Variablerne kan imidlertid være indikatorer for uobserverbare forhold, hvis der fx er forskel på enlige og ikke-enliges engagement og arbejdsindsats, eller hvis forældre adskiller sig fra ikke-forældre, når det gælder fx fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed. Hvis det at være enlig eller at være forælder spiller (eller forventes at spille) en forskellig rolle for de to køn, kan det bidrage til lønforskellen mellem de to køn, se også afsnit 1.2. Betydningen heraf vil i givet fald afspejle sig i den tilbageværende 'rest'.

'Region' dækker over, hvilken region de ansatte bor i. Løn niveauet er generelt højere i hovedstadsområdet, og derfor kan kvinders og mænds geografiske placering have betydning for lønforskellene. Imidlertid er kvinder og mænd stort set ens fordelt på regioner (se Bilagstabel 3.2), hvorfor bidraget fra region er meget lille (-0,06/-0,07 pct.). Resultaterne tegner alt i alt et billede af, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd ikke hænger nævneværdigt sammen med de to køns fordeling på nedsat tid, familieforhold og region.

For at få et samlet billede af sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns fordeling på de forklarende variabler er det nødvendigt at se nærmere på, hvordan disse variabler samvarierer. Samvariation indebærer, at bidragene fra disse variabler ikke er konstante over de trinvis modeller, se Tabel 6.1.

Det er især bidragene fra uddannelse, sektor og branche, der varierer, når vi tilføjer ekstra variabler til analysen. Bidraget fra uddannelse stiger, når vi tilføjer erhvervs erfaring i model 2, men falder igen, når vi tilføjer branche i model 3, og især når vi tilføjer arbejdsfunktion på 1. ciffer i model 4. Sidstnævnte afspejler, at der er betydelig samvariation mellem uddannelsesniveau og den mindst detaljerede variabel for arbejdsfunktion. Det negative bidrag fra uddannelse stiger igen gradvist en smule, i takt med at vi tilføjer mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion i model 5 og 6. Bidraget fra uddannelse er derimod stort set uændret, når vi går fra arbejdsfunktion på tre til arbejdsfunktion på fire cifre i model 7, og når vi tilføjer variabler for nedsat tid, familieforhold og region i model 8.

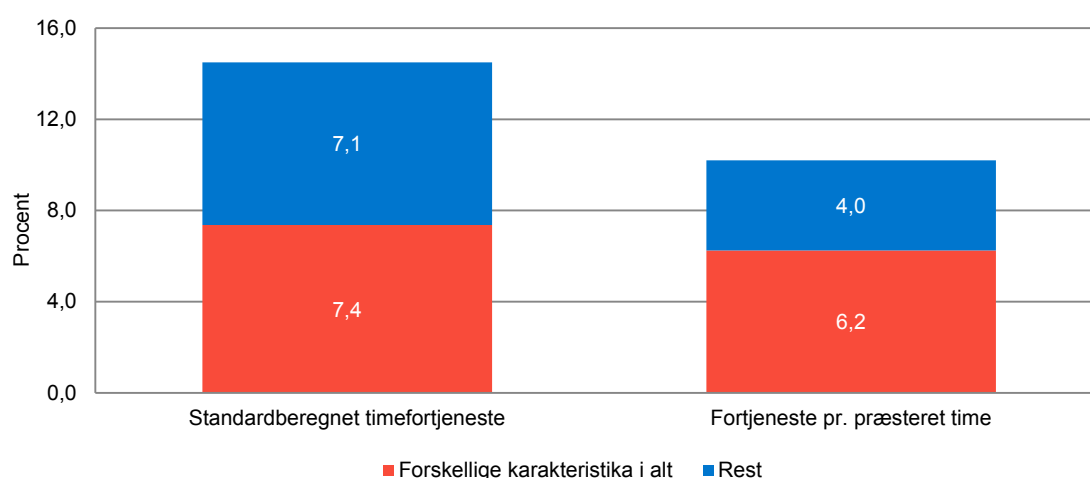
Bidraget fra sektor falder markant, når branche tilføjes i model 3, og falder yderligere, når arbejdsfunktion på 1. ciffer tilføjes i model 4. Bidraget fra sektor er uændret, når arbejdsfunktion på to cifre tilføjes i model 5, bidraget stiger en smule, når arbejdsfunktion på tre cifre tilføjes i model 6, mens det falder igen, når arbejdsfunktion på fire cifre tilføjes i model 7. Endelig stiger bidraget fra sektor en smule igen, når nedsat tid og individkarakteristika tilføjes i model 8. Bidraget fra branche stiger, når arbejdsfunktion på 1. ciffer tilføjes i model 4, hvorefter det falder gradvist, i takt med at mere detaljeret information om arbejdsfunktion tilføjes i model 5-7. Samvariationen mellem branche og arbejdsfunktion stiger med andre ord, når detaljeringsgraden for arbejdsfunktion stiger. Bidraget fra branche falder yderligere en smule fra model 7 til 8, når nedsat tid og individkarakteristika tilføjes. Ændringerne i bidraget fra sektor og branche afspejler, at der i høj grad er samvariation mellem sektor, branche og arbejdsfunktion. I vores kommentering af dekomponeringsresultaterne tager vi højde for samvariationen mellem sektor, branche og arbejdsfunktion ved at kommentere på bidraget herfra samlet. Dette bidrag repræsenterer bidraget fra det kønsopdelte arbejdsmarked.



Samvariationen mellem på den ene side uddannelse og på den anden side sektor, branche og arbejdsfunktion tyder på, at bidraget fra de tre sidstnævnte variabler også delvis afspejler kønsforskelle med hensyn til uddannelse. Dette er vigtigt at have in mente, når vi fortolker resultaterne.

Den tilbageværende 'rest' falder som nævnt, i takt med at flere forklarende variabler tilføjes. I Figur 6.1 illustrerer vi, hvor stor en del af den "sande" bruttolønforskel (se kapitel 5) der kan tilskrives, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika, og hvor stor en del der er tilbage (altså 'rest'), når der er taget højde for disse forskelle.

Figur 6.1 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Vi fandt i kapitel 5, at bruttolønforskellen i 2016 er på 14,5 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 10,2 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Figur 6.1 viser, at hhv. ca. 7 og 6 pct. kan henføres til, at de to køn er forskelligt fordelt på de forklarende variabler, vi har med i vores analyse. Det vil sige, at 50-60 pct. af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i 2016 kan tilskrives, at de to køn har forskellige karakteristika. Herunder spiller det især en rolle, at kvinder og mænd befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Bruttolønforskellen ville have været endnu større, hvis ikke kvinder havde overhalet mænd med hensyn til uddannelse.

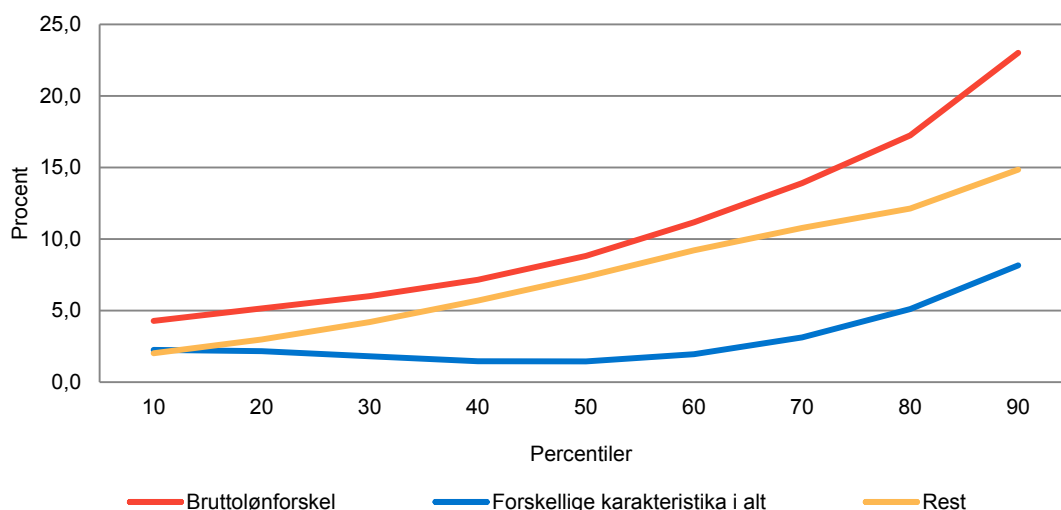
Tilbage står en 'rest' på 4-7 pct. afhængigt af lønbegreb. 40-50 pct. af bruttolønforskellen i 2016 hænger med andre ord dels sammen med, at kvinder og mænd aflønnes forskelligt på trods af samme karakteristika (fx hvis det at være forælder spille en forskellig rolle for kvinders og mænds aflønning, se afsnit 1.2), dels at de to køn er forskellige og/eller aflønnes forskelligt, når det gælder karakteristika, som vi ikke tager højde for i de gennemførte analyser. Som eksempler på sådanne karakteristika kan nævnes produktivitet, fleksibilitet, motivation, tilstedeværelse og tilgængelighed.

### 6.1.2 Lønfordeling

Vi ser i dette afsnit på, i hvor høj grad forskellige karakteristika spiller en rolle for bruttolønforskellen afhængigt af, hvor vi er i lønfordelingen. Til dette formål tager den gennemførte dekomponeringsanalyse afsæt i en såkaldt kvantil regression, hvor der foretages beregninger for hver 10. af percentilerne i intervallet 10-90. Vi tager her afsæt i de variabler, der indgår i model 8, se Tabel

6.1. Vi har imidlertid ikke mulighed for at medtage lige så detaljerede oplysninger om branche og især arbejdsfunktion som dem, der indgår i model 8 i Tabel 6.1: Branche indgår kun med en opdeling på 10 kategorier (mod 36 kategorier i Tabel 6.1), mens arbejdsfunktion kun indgår med 1. ciffer (mod fire cifre i Tabel 6.1). For nærmere beskrivelse af baggrunden for disse forskelle, se afsnit 2.2.3. Resultaterne fremgår af Figur 6.2 og Figur 6.3.

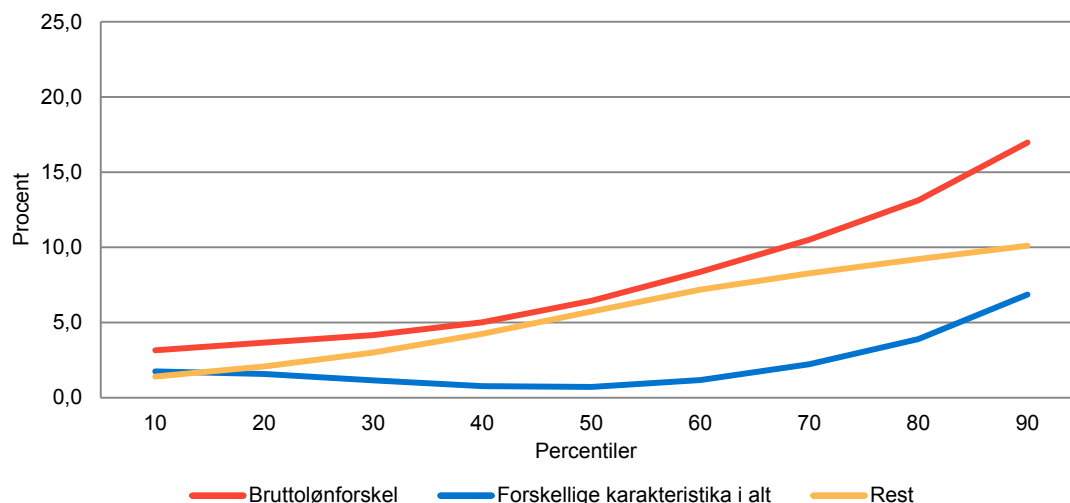
Figur 6.2 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem kvinder og mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Bruttolønforskellen stiger med stigende timeløn, se også afsnit 5.1. Vi finder, at der – uanset lønbegreb – er relativt størst sammenhæng mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige karakteristika i den nedre (10. og 20. percentil) og den øvre (90. percentil) del af fordelingen. Ved disse yderpunkter kan 36-55 pct. (afhængigt af percentil og lønbegreb) tilskrives de to køns forskellige karakteristika. Ved medianen (50. percentil) gælder dette kun for 11-17 pct.

Den tilbageværende 'rest' er med andre ord ifølge de gennemførte beregninger relativt størst i midten af lønfordelingen. Det vil sige, at mænds højere løn i midten af lønfordelingen kan tilskrives en relativt stor forskel på lønafkastet af specifikke karakteristika for de to køn, og/eller at de to køn er relativt forskellige, når det gælder uobserverbare forhold.

Figur 6.3 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem kvinder og mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



## 6.2 Dekomponering for perioden 2012-2016

I dette afsnit belyser vi, hvordan faldet i bruttolønforskellen i perioden 2012-2016 hænger sammen med ændringer i, hvordan de to køn er fordelt på de forklarende variabler, se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. Gennemgangen i dette afsnit tager afsæt i de estimerede bruttolønforskelle, der som nævnt afviger fra de bruttolønforskelle, der præsenteres i kapitel 5, som vi betegner som de "sande". Vi fokuserer her på beregninger for model 8, dvs. modellen, hvor alle forklarende variabler indgår.

Vi finder, at den estimerede bruttolønforskel er faldet med -1,7 procentpoint fra 2012 til 2016 baseret på standardberegnet timefortjeneste, se Tabel 6.2. Faldet kan udelukkende tilskrives, at forskelle mellem kvinders og mænds karakteristika spiller en faldende rolle i perioden. Bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' er således faldet med 1,8 procentpoint fra 2012 til 2016, mens størrelsen af 'rest' stort set er den samme i de to år.

Resultaterne baseret på fortjeneste pr. præsteret time peger i samme retning: Den estimerede bruttolønforskel er faldet med 1,4 procentpoint, og bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' er faldet med 1,7 procentpoint, dvs. at her er 'rest' steget med 0,3 procentpoint. Vi vender tilbage til udviklingen i bidragene fra hhv. 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest', når vi belyser baggrunden for udviklingen i perioden 2007-2016, se afsnit 6.3.

Det er især ændringer, hvad angår human kapital-faktorer og det kønsopdelte arbejdsmarked, der bidrager til, at bruttolønforskellen er faldet fra 2012 til 2016. Det negative bidrag fra uddannelse er steget, hvilket afspejler, at kvinders forspring med hensyn til uddannelse er forøget i perioden. Samtidig er forskellen, hvad angår de to køns erhvervs erfaring, blevet mindre (se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2 med tal for 2012 og 2016). Disse ændringer udgør til sammen et fald på knap 0,7 procentpoint. Ser vi på den samlede ændring, når det gælder bidrag fra sektor, branche og arbejdsfunktion, finder vi, at det tilsammen udgør et fald på ca. 0,9 procentpoint. Dette afspejler, at arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt fra 2012 til 2016 (se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2). Bidragene fra nedsat tid, familieforhold og region har derimod ikke ændret sig nævneværdigt fra 2012 til 2016.

Tabel 6.2 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, arbejdsmarkedet som helhed. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskæl	13,14	12,48	12,23	11,36	11,44	-1,69
Uddannelse	-1,17	-1,31	-1,37	-1,49	-1,64	-0,47
Erhvervs erfaring	0,85	0,92	0,79	0,74	0,64	-0,21
Sektor	0,75	1,53	0,66	0,78	0,58	-0,17
Branche	3,38	3,66	4,02	3,78	3,84	0,46
Arbejdsfunktion	3,89	2,55	2,61	2,35	2,66	-1,23
Nedsat tid	0,17	0,26	0,32	0,15	0,15	-0,03
Børn	-0,27	-0,31	-0,32	-0,33	-0,33	-0,06
Enlig	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,01	0,01
Region	0,01	-0,00	0,02	-0,04	-0,06	-0,08
Forskellige karakteristika i alt	7,59	7,28	6,70	5,92	5,81	-1,78
Rest	5,54	5,20	5,53	5,44	5,63	0,09
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskæl	9,47	9,37	9,12	8,02	8,07	-1,41
Uddannelse	-1,15	-1,27	-1,33	-1,45	-1,61	-0,46
Erhvervs erfaring	0,82	0,89	0,76	0,71	0,62	-0,20
Sektor	-0,32	0,44	-0,41	-0,51	-0,80	-0,49
Branche	3,57	3,90	4,30	4,13	4,10	0,53
Arbejdsfunktion	3,73	2,54	2,69	2,48	2,82	-0,92
Nedsat tid	0,29	0,37	0,42	0,21	0,21	-0,08
Børn	-0,25	-0,29	-0,30	-0,31	-0,31	-0,06
Enlig	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,01	0,01
Region	0,01	0,00	0,02	-0,04	-0,07	-0,08
Forskellige karakteristika i alt	6,69	6,56	6,12	5,19	4,94	-1,74
Rest	2,79	2,81	3,01	2,83	3,12	0,34

### 6.3 Dekomponering for perioden 2007-2016

Bruttolønforskællen faldt med 4,5-5 procentpoint i fra 2007 til 2016 på arbejdsmarkedet som helhed svarende til et fald på en fjerdedel baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste og et fald på en tredjedel baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se afsnit 5.3. I dette afsnit præsenterer vi resultater af analyser af, hvilke ændringer der ligger bag det relativt markante fald i bruttolønforskællen.

Resultaterne oven for tyder sammen med resultater i Larsen & Houlberg (2013a) på, at bruttolønforskællen på arbejdsmarkedet som helhed især hænger sammen med kønsforskælle, hvad angår uddannelse og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Vi fokuserer derfor i dette afsnit på betydningen af ændringer, hvad angår uddannelse, sektor, branche og arbejdsfunktion.

Reduktionen i lønforskellen fra 2007 til 2016 kan skyldes, at de undersøgte karakteristika har udviklet sig mere gunstigt for kvinder end for mænd og/eller lønafkastet af de undersøgte karakteristika er steget mere for kvinder end for mænd.

Vi belyser, om faldet i bruttolønforskellen især kan tilskrives ændrede karakteristika *eller* ændret afkast af karakteristika. For at undersøge dette, trækker vi først på resultater af Blinder-Oaxaca dekomponeringsanalyser fra Larsen & Houlberg (2013a) for perioden 2007-2011 og kombinerer dem med resultaterne i denne rapport for perioden 2012-2016, se afsnit 6.2. Dermed får vi et samlet billede af sammenhængen mellem faldet i bruttolønforskellen og ændringer i kvinders og mænds fordeling på de forklarende variabler for hvert af årene i perioden 2007-2016.

Der næst præsenterer vi resultater af en såkaldt 4-vejs-dekomponeringsanalyse, der sammenligner kvinders og mænds fordeling på og afkast af de undersøgte karakteristika i hhv. 2007 og 2016. Dermed får vi en mere detaljeret indsigt i baggrunden for faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016.

Endelig præsenterer vi resultater af såkaldte standardberegninger. Disse beregninger viser, hvad ændringer i de to køns fordeling på uddannelsesniveauer, sektorer, brancher og arbejdsfunktioner fra 2007 til 2016 *hver for sig* har betydet for udviklingen i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016.

De præsenterede resultater er baseret på både standardberegnet timefortjeneste (kombineret med opgørelser baseret på smalfortjenesten for 2007 og 2008) og fortjeneste pr. præsteret time.

### 6.3.1 Udvikling i bidrag fra forskellige karakteristika og rest

Vi får i dette afsnit et første indblik i, hvilke ændringer der er sket i fordelingen af bruttolønforskellen på 'karakteristika i alt' og 'rest' fra 2007 til 2016. Til dette formål kombinerer vi som nævnt resultaterne for perioden 2012 til 2016 (se afsnit 6.2) med egne beregninger på resultater fra Larsen & Houlberg (2013a) for perioden 2007-2011.<sup>15</sup> Opgørelserne i dette afsnit tager afsæt i størrelsen af den "sande" bruttolønforskel, dvs. at resultater af dekomponeringsanalyser er korrigeret på en sådan måde, at summen af bidragene fra 'forskellige karakteristika' og 'rest' er lig med den "sande" bruttolønforskel.

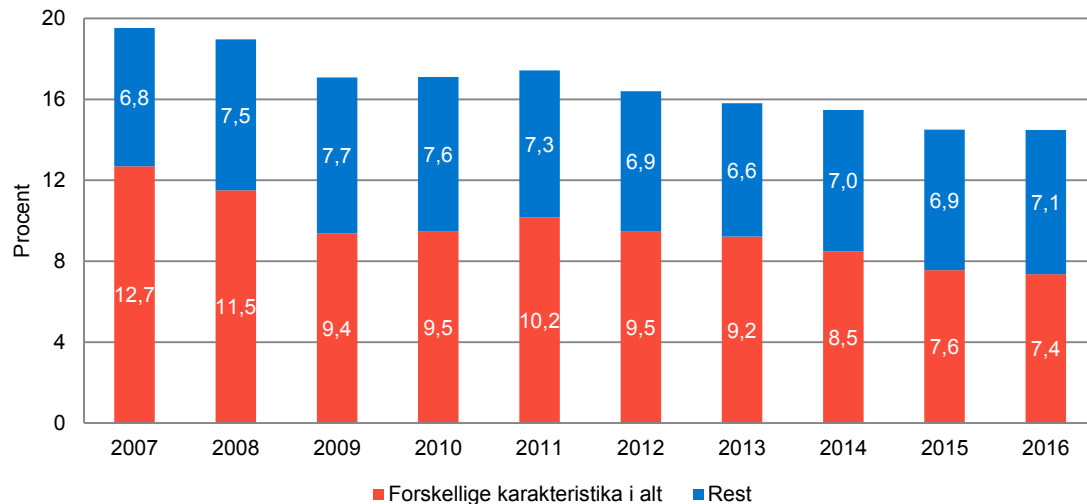
Vi finder, at størrelsen af 'rest' ikke har ændret sig nævneværdigt fra 2007 til 2016 – dette gælder uanset, hvilket af lønbegreberne vi anvender, se Figur 6.4 og Figur 6.5. I både starten og slutningen af perioden udgør 'rest' ca. 7 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste/smalfortjeneste, inkl. pension og personalegoder, og ca. 4 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. I tråd med de fundne resultater for perioden 2012-2016 (se afsnit 6.2) finder vi således, at langt størstedelen af faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 kan tilskrives, at de undersøgte karakteristika har udviklet sig mere gunstigt for kvinder end for mænd fra 2007 til 2016.

Resultaterne i afsnit 6.2 viser, at faldet i bruttolønforskellen fra 2012 til 2016 er en følge af, at kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde er blevet forøget, samtidig med at arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt. Resultaterne i Larsen & Houlberg (2013a) for perioden 2007-2011 peger i samme retning. Vi ser nærmere på de bagvedliggende ændringer i de næste afsnit.

---

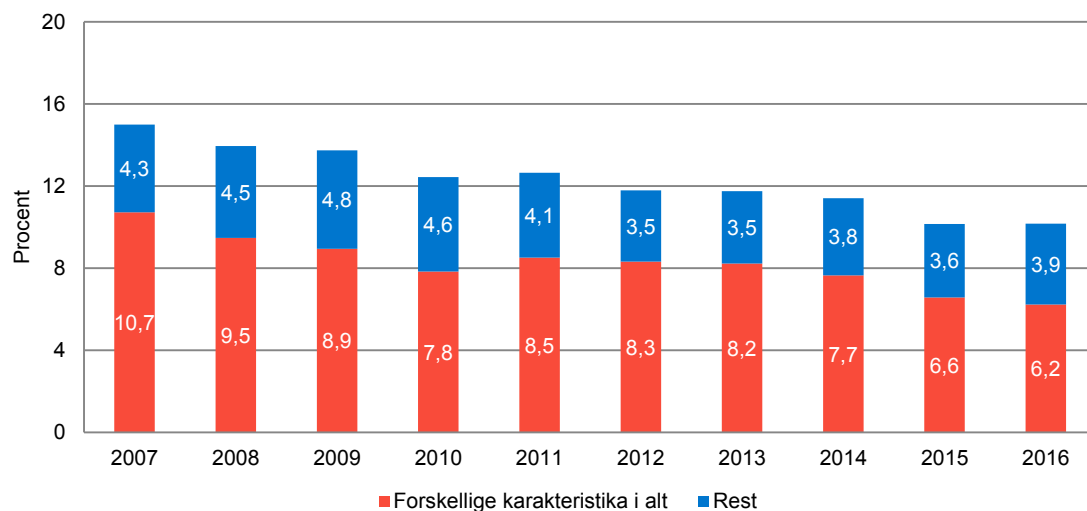
<sup>15</sup> I Larsen & Houlberg (2013a) indgår genetillæg ikke i den opgjorte smalfortjeneste.

Figur 6.4 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, arbejdsmarkedet som helhed, 2007-2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2008, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2016. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.  
 Kilde: Larsen & Houlberg (2013a) og egne beregninger.

Figur 6.5 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, arbejdsmarkedet som helhed, 2007-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.  
 Kilde: Larsen & Houlberg (2013a) og egne beregninger.

### 6.3.2 Ændrede karakteristika og ændret afkast

For at få mere detaljeret indsigt i baggrunden for faldet i bruttolønforskellen har vi gennemført en såkaldt 4-vejs-dekomponeringsanalyse. Metoden kaldes '4-vejs', fordi man sammenligner kvinder og mænd i 2007 med kvinder og mænd i 2016. Metoden gør det muligt for os at skelne mellem

betydningen af kønsforskelle, hvad angår udviklingen i dels specifikke karakteristika, dels lønafkast af disse karakteristika. For nærmere beskrivelse af metoden, se Bilag 1.

For at få så brugbare resultater ud af 4-vejs-dekomponeringsanalyserne som muligt, forudsætter det, at de inkluderede forklarende variabler er opgjort på samme måde i de to år. Databrud mellem 2007 og 2016 for sektor, branche og arbejdsfunktion betyder, at detaljeringsgraden – især når det gælder arbejdsfunktion – er mindre, end det er tilfældet i fx afsnit 6.2. Dertil kommer, at vi ikke har mulighed for at tage højde for alder på yngste barn. For yderligere information, se afsnit 2.2.

Vi har gennemført analyserne med afsæt i dels smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg (for 2007) kombineret med standardberegnet timefortjeneste (for 2016), dels fortjeneste pr. præsteret time.

Resultaterne baseret på de to (typer af) lønbegreber peger i samme retning, om end der er mindre forskelle, se Bilagstabel 4.1 og Bilagstabel 4.2. Vores gennemgang af resultaterne tager afsæt i analyseresultaterne baseret på smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg-/standardberegnet timefortjeneste. Vi angiver resultaterne baseret på fortjeneste pr. præsteret time i parentes.

Ifølge de gennemførte 4-vejs-dekomponeringsanalyser er bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd faldet med 4,5 (4,7) procentpoint fra 2007 til 2016 (se nederste række i bilagstabellerne). Vi præsenterer i det følgende vores analyseresultater, hvad angår betydningen af dels ændrede karakteristika, dels ændrede afkast af karakteristika for faldet i bruttolønforskellen.

### **Betydning af ændrede karakteristika**

Effekten af ændringer i mænds og kvinders karakteristika fra 2007 til 2016 ville have været en reduktion af lønforskellen på 3,7 procentpoint (uanset lønbegreb), hvis lønafkastet af disse karakteristika havde været det samme for alle (både mænd og kvinder i både 2007 og 2016) som for mænd i 2007 (se 'hovedeffekt'). Heraf kan ca. 70 pct. (uanset lønbegreb) tilskrives, at arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt (svarende til bidragene fra sektor, branche og arbejdsfunktion), mens ca. 20 pct. kan tilskrives, at kvinders forspring med hensyn til uddannelse er forøget.

Effekten af ændringerne i karakteristika reduceres (forøges) med -0,2 (0,8) procentpoint ved, at kvinder reelt havde et lidt mindre (større) lønafkast af de undersøgte karakteristika end mænd i 2007 (se 'køns-interaktionseffekt'). Kvinder havde bl.a. et lidt mindre afkast af uddannelse og erhververfaring, som blev delvis (mere end) imødekommet af et lidt større afkast af deres placering på arbejdsmarkedet.

Bruttolønforskellen er alt i alt reduceret med 3,5 (4,5) procentpoint fra 2007 til 2016 som følge af de ændringer, der er sket i mænds og kvinders karakteristika i perioden. Dette svarer til 78 (95) pct. af faldet i bruttolønforskellen.

### **Betydning af ændrede afkast af karakteristika**

Hvis kvinder havde haft de samme karakteristika i 2007 som i 2016, ville lønforskellen mellem kvinder og mænd været blevet reduceret med 2,1 (1,2) procentpoint som følge af, at lønafkastet af de to køns karakteristika steg mere for kvinder end for mænd (se 'køns-års-interaktionseffekt'). Der er primært tale om en relativ stigning i kvinders afkast af (uddannelse,) erhververfaring og placering på arbejdsmarkedet, som delvist modsvares af et relativt fald i kvinders afkast af karakteristika, der ikke indgår i modellen (se konstantleddet). Effekten af den relative stigning i kvinders lønafkast reduceres med 1,1 (1,2) procentpoint, fordi kvinder havde mindre favorable karakteristika i 2016 end mænd (se 'års-interaktionseffekt'), især hvad angår placeringen på arbejdsmarkedet

og nedsat arbejdstid. Udbyttet af det stigende lønafkast af kvinders karakteristika er derfor mindre, end det ville have været, hvis de havde haft samme karakteristika som mænd i 2016.

Bruttolønforskellen er alt i alt kun reduceret med ca. 1 (0,3) procentpoint fra 2007 til 2016 som følge af, at kvinders lønafkast er steget mere end mænds. Dette svarer til 22 (5) pct. af faldet i bruttolønforskellen i perioden.

### 6.3.3 Ændret fordeling af specifikke karakteristika

Resultaterne af 4-vejs-dekomponeringsanalysen viser, at især ændringer i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, men også det stigende uddannelsesniveau blandt især kvinder, har betydning for faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016. Der er imidlertid samvariation mellem bidragene fra sektor, branche og arbejdsfunktion, som tilsammen afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked. Desuden samvarierer disse bidrag med bidragene fra de to køns uddannelsesniveau, se afsnit 6.1. Dekomponeringsanalysen giver derfor ikke et præcist billede af, hvilken betydning ændringer i de to køns fordeling på uddannelsesniveau, sektor, branche og arbejdsfunktion har for ændringen i bruttolønforskellen.

I dette afsnit præsenterer vi resultater af såkaldte standardberegninger, der viser, hvor stor en del af faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 der skal tilskrives ændringer i de to køns fordeling på hhv. uddannelsesniveau, sektor, branche og arbejdsfunktion. Standardberegningen tager udgangspunkt i en beregning af, hvor stor ændringen i bruttolønforskellen ville have været, hvis kvinders og mænds fordeling på det enkelte karakteristikum havde været den samme i 2016 som i 2007. Standardberegningen er nærmere beskrevet i afsnit 3.3 og Bilag 1. Det skal bemærkes, at resultaterne for de fire karakteristika ikke kan lægges sammen, da ændringer i fordelingen på de enkelte karakteristika ikke nødvendigvis er uafhængige. For eksempel vil en ændring i sektorfordelingen typisk indebære, at branchefordelingen også ændrer sig.

Standardberegningerne er foretaget med afsæt i de samme opdelinger på uddannelsesniveau, sektor, branche og arbejdsfunktion, som er anvendt i 4-vejs-dekomponeringsanalyserne. I lighed med beregningerne i kapitel 5 er gennemsnitslønnen for alle her anvendt som nævner ved beregning af bruttolønforskellen, se også Bilag 1.

#### **Uddannelsesniveau**

Både kvinders og mænds uddannelsesniveau er stigende, men stigningen er større for kvinder end for mænd, se Larsen, Holt & Larsen (2016). Tabel 6.3 viser, hvordan kvinder og mænd (ifølge lønstatistikken) er fordelt på uddannelsesniveau i 2007 og 2016. De mest markante ændringer fra 2007 til 2016 er, at relativt færre har et erhvervsfagligt praktik- og hovedforløb eller grundskole som højeste fuldførte uddannelse, mens relativt flere har en lang videregående uddannelse. Disse ændringer har fundet sted blandt både kvinder og mænd, men ændringerne er størst for kvinder.

Standardberegninger viser, at 27 pct. af faldet i bruttolønforskellen mellem 2007 og 2016 baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste kan tilskrives ændringerne i de to køns fordeling på uddannelsesniveau. Det tilsvarende tal baseret på fortjeneste pr. præsteret time er 29 pct.



Tabel 6.3 Kvinder og mænd fordelt på højeste fuldførte uddannelsesniveau, 2007 og 2016. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2007	2016	2007	2016
Grundskole	14,9	8,7	18,2	14,0
Almengymnasial uddannelse	3,5	3,1	4,5	3,9
Erhvervsgymnasial uddannelse	1,7	1,5	2,0	1,8
Erhvervsfagligt praktik- og hovedforløb	36,1	32,9	40,2	37,8
Kort videregående uddannelse	4,5	5,1	5,8	6,4
Bachelor	1,4	2,2	1,8	2,0
Mellemlang videregående uddannelse	28,7	29,0	14,8	14,8
Lang videregående uddannelse	7,8	14,3	10,2	14,3
Forskeruddannelse	0,4	1,2	1,0	1,8
Uoplyst uddannelse	0,8	1,9	1,7	3,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Lønstatistikken 2007 og 2016.

### Sektor

De to køns fordeling på sektor i 2016 afviger lidt fra deres fordeling i 2007, se Tabel 6.4. I 2016 er relativt færre kvinder og mænd ansat i den regionale eller kommunale sektor, mens relativt flere er ansat i den private sektor. Forskydningerne er lidt større for kvinder end for mænd.

Tabel 6.4 Kvinder og mænd fordelt på sektor, 2007 og 2016. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2007	2016	2007	2016
Statslig sektor	7,0	8,6	10,1	9,8
Regional/kommunal sektor	56,8	49,7	17,1	15,0
Privat sektor	36,2	41,7	72,8	75,1
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Lønstatistikken 2007 og 2016.

Ifølge de gennemførte standardberegninger kan 8 pct. af faldet i bruttolønforskellen baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste tilskrives ændringerne i de to køns fordeling på sektor. Det tilsvarende tal baseret på fortjeneste pr. præsteret time er 1 pct.

### Branche

Kvindens og mænds fordeling på branche i 2016 ligner langt hen ad vejen deres fordeling i 2007, se Tabel 6.5. Dog er relativt færre ansat inden for industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed i 2016 – dette gælder primært mænd. Desuden er relativt flere ansat inden for erhvervs-service – dette gælder i samme omfang kvinder og mænd. Endelig er relativt færre ansat på sociale institutioner, mens relativt flere er ansat inden for sundhedsvæsenet – disse ændringer gælder stort set kun kvinder.

Standardberegninger viser, at 11-13 pct. af faldet i bruttolønforskellen (afhængigt af lønbegreb) kan tilskrives ændringerne i de to køns fordeling på branche.

Tabel 6.5 Kvinder og mænd fordelt på branche, 2007 og 2016. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2007	2016	2007	2016
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0,0	0,0	0,1	0,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	8,6	7,6	24,2	19,9
Bygge og anlæg	0,8	0,8	8,9	8,7
Handel og transport mv.	10,6	11,8	20,5	21,0
Information og kommunikation	2,4	2,2	5,2	4,9
Finansiering og forsikring	4,5	3,8	4,4	4,2
Ejendomshandel og udlejning	0,5	0,8	1,0	1,1
Erhvervsservice	6,6	10,5	8,9	12,5
Offentlig administration	6,9	5,7	3,4	3,1
Forsvar, politi og retsvæsen	1,5	1,5	4,7	4,3
Sociale institutioner	31,2	26,4	5,4	6,1
Sundhedsvæsen	10,7	12,9	2,4	2,9
Undervisning	12,4	13,0	8,4	8,5
Kultur, fritid og anden service	2,8	3,0	2,2	2,6
Uoplyst branche	0,5	0,0	0,3	0,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Lønstatistikken 2007 og 2016.

### Arbejdsfunktion

Både kvinder og mænd er fordelt lidt anderledes på arbejdsfunktion i 2016 end i 2007, se Tabel 6.6. I 2016 har relativt flere kvinder og mænd en stilling, der kræver viden på højeste niveau eller mellemniveau, mens relativt færre har en stilling, der kræver viden på grundniveau, der ikke har krav til særlige kvalifikationer, eller hvor stillingsbetegnelsen er uoplyst. Disse forskydninger er større for kvinder end for mænd. Samtidig er andelen af kvinder, der har ledelsesarbejde (her i betydningen topledelse), steget, mens den tilsvarende andel er faldet for mænd – forskydningerne er dog i dette tilfælde af begrænset størrelsesorden for begge køn.

Tabel 6.6 Kvinder og mænd fordelt på arbejdsfunktion, 2007 og 2016. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	2007	2016	2007	2016
Ledelsesarbejde <sup>1</sup>	2,3	2,9	7,7	6,6
Viden på højeste niveau eller mellemniveau	47,6	53,0	37,4	40,5
Viden på grundniveau, uden krav til særlige kvalifikationer og uoplyst	50,1	44,1	54,8	52,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: <sup>1</sup> 'Ledelsesarbejde' omfatter her kun topledelse.

Kilde: Lønstatistikken 2007 og 2016.

Af standardberegningerne fremgår, at 42-46 pct. af faldet i bruttolønforskellen (afhængigt af løn-begreb) kan tilskrives, at de køns fordeling på arbejdsfunktion har ændret sig.

### 6.3.4 Opsamling

Bruttolønforskellen er faldet med 4,5-5 procentpoint fra 2007 til 2016. Faldet i bruttolønforskellen hænger primært sammen med, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er faldet fra 2007 til 2016. Den

tilbageværende 'rest' er dermed af stort set samme størrelsesorden i 2016 som i 2007, nemlig 7 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 4 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

Resultater af 4-vejs-dekomponeringsanalyser viser, at 78 pct. af faldet i bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd fra 2007 til 2016 baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste kan tilskrives, at *kvinders karakteristika har udviklet sig mere gunstigt end mænds* i perioden, mens 22 pct. kan tilskrives, at *lønafkastet* af bl.a. erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet *er steget mere for kvinder end for mænd*. Den tilsvarende fordeling baseret på fortjeneste pr. præsteret time er hhv. 95 og 5 pct.

Hvis ændringen i karakteristika sættes til 100 pct., kan ca. 70 pct. tilskrives, at arbejdsmarkedet er blevet mindre kønsopdelt, men ca. 20 pct. hænger sammen med, at kvinders forspring med hensyn til uddannelse er forøget.

Den andel, der tilskrives, at *kvinders karakteristika har udviklet sig mere gunstigt end mænds* (hhv. 78 og 95 pct.), er formentlig undervurderet. Det skyldes, at vi ikke har mulighed for at inddrage detaljerede oplysninger om især arbejdsfunktioner. Der er således tegn på, at kvinder i større omfang end mænd bevæger sig "kønsutraditionelt" på arbejdsmarkedet, se fx Tabel 6.6 og afsnit 1.2.

Endelig viser resultater af standardberegninger, at faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 især hænger sammen med, at kvinder i større omfang end mænd har bevæget sig opad i stillingshierarkiet, men også, at deres forspring med hensyn til uddannelseslængde er forøget i perioden. Derimod spiller forskydninger på branche og sektor en begrænset rolle. Resultaterne er i overensstemmelse med, at det ifølge Larsen, Holt & Larsen (2016) er den vertikale kønsopdeling, dvs. kvinders og mænds placering i stillingshierarkiet, der er under forandring, mens den horisontale kønsopdeling – altså kvinders og mænds fordeling på sektorer og brancher – stort set ikke har ændret sig i de seneste to årtier.



## 7 Dekomponering for stat, regioner og kommuner

I dette kapitel præsenterer vi analyser af sammenhængen mellem bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i perioden 2012-2016 og de to køns forskellige fordeling på forklarende variable i de tre offentlige sektorer: stat, regioner og kommuner. Analyserne er gennemført for både standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. For de to køns fordeling på disse variable særskilt for hver sektor, se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2 med tal for hhv. 2012 og 2016.

Det skal indledningsvis bemærkes, at de variable, der indgår i dekomponeringsanalyserne på sektorniveau, stort set svarer til de variable, der indgår i analyserne for arbejdsmarkedet som helhed, se fx afsnit 6.2. Eneste forskel er, at der i sagens natur ikke er kontrolleret for sektor. Det skal også nævnes, at vi – ligesom i det foregående kapitel – baserer vores belysning af udviklingen i de seneste på ændringerne fra 2012 til 2016. Valg af andre sammenligningsår ville potentielt give os en et lidt andet billede end det, vi beskriver her.<sup>16</sup>

### 7.1 Stat

I dette afsnit ser vi først på, hvilke sammenhænge der er mellem bruttolønforskellen og forskelle med hensyn til de to køns fordeling på de undersøgte karakteristika i staten i 2016. Dernæst belyser vi, i hvilket omfang disse sammenhænge har ændret sig, i forbindelse med at bruttolønforskellen faldt med 1-2 procentpoint fra 2012 til 2016 på statens område, se afsnit 5.1.

#### 7.1.1 Bruttolønforskel i 2016

I 2016 er bruttolønforskellen i staten ifølge dekomponeringsanalysen på 5,3 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 3,3 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 7.1. Bidraget fra de 'forskellige karakteristika i alt' er relativt begrænset. Det gælder især opgørelsen baseret på standardberegnet timefortjeneste, hvor bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' kun er på 1,2 pct. Det tilsvarende bidrag for fortjeneste pr. præsteret time er på 1,9 pct.

Bidraget fra kønsforskelle med hensyn til *erhvervs erfaring* er på ca. 1 pct. uanset lønbegreb, mens bidraget fra det kønsopdelte arbejdsmarked (*branche* og *arbejdsfunktion*) samlet set er på 0,9 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 1,4 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Bidraget fra *uddannelse* er – som følge af, at kvinder har mere uddannelse end mænd, se Bilagstabel 3.2 – negativt og på ca. -0,5 pct. uanset lønbegreb. Bidragene fra de resterende variable – *nedsat arbejdstid*, *børn*, *enlig* og *region* – er af relativt begrænset størrelsesorden for begge lønbegreber. Den tilbageværende 'rest' er på 4,1 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 1,3 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

Dekomponeringsresultaterne for 2016 viser alt i alt, at 23-59 pct. af bruttolønforskellen i staten kan tilskrives kvinders og mænds forskellige karakteristika.

#### 7.1.2 Ændring i bruttolønforskel i perioden 2012-2016

Ifølge dekomponeringsanalysen er bruttolønforskellen i staten faldet med 1,3-1,4 procentpoint afhængigt af lønbegreb fra 2012 til 2016, se Tabel 7.1. Faldet kan tilskrives, at bidragene fra både 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' er faldet i perioden.

<sup>16</sup> Et kig på resultaterne for 2012-2013 for de fire sektorer, der belyses i denne rapport, viser fx, at mens bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' falder relativt meget i denne periode for de offentlige sektorer, mens det stiger for den private sektor. Forklaringen kan være, at metoden til afgrænsning af sektorer er ændret i denne periode, se afsnit 2.2.

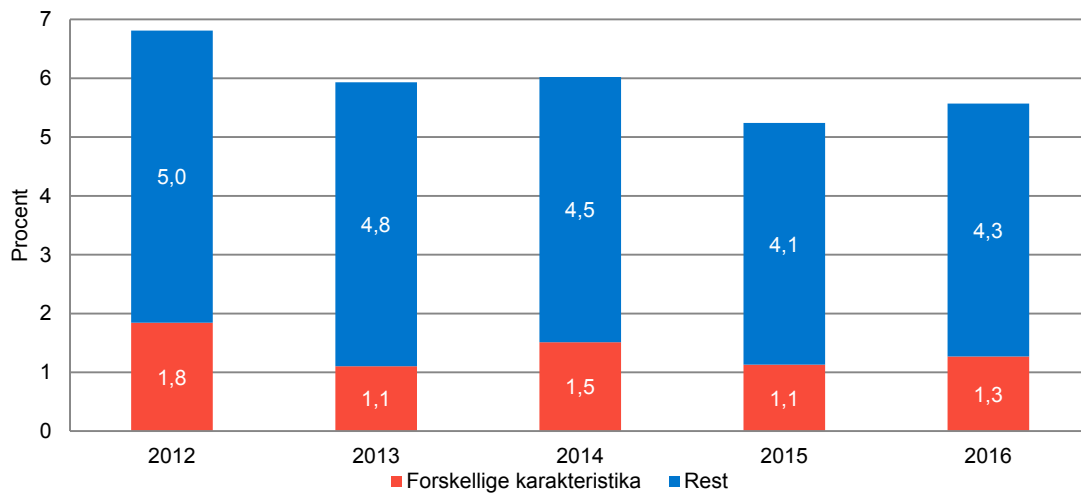
Faldet i bidraget fra forskellige karakteristika hænger sammen med, at kønsforskellene med hensyn til erhvervs erfaring, placering på arbejdsmarkedet og nedsat arbejdstid er reduceret i perioden, se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. Disse ændringer har reduceret bidraget fra de enkelte karakteristika med hhv. 0,4, 0,5 og 0,2 procentpoint. I modsat retning trækker, at kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde er blevet relativt mindre i perioden. Det negative bidrag fra uddannelse er således faldet fra 2012 til 2016. Ændringen har isoleret set bidraget til at forøge bruttolønforskellen med 0,3 procentpoint på statens område.

Tabel 7.1 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, statslig sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskel	6,64	5,70	5,76	4,94	5,30	-1,34
Uddannelse	-0,87	-0,57	-0,65	-0,67	-0,53	0,34
Erhvervs erfaring	1,38	1,35	1,16	1,12	1,02	-0,36
Branche	0,42	0,39	0,22	0,18	0,25	-0,17
Arbejdsfunktion	0,95	0,03	0,90	0,67	0,67	-0,28
Nedsat tid	0,22	0,14	0,13	0,06	0,06	-0,16
Børn	-0,21	-0,22	-0,21	-0,23	-0,21	0,00
Enlig	0,02	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01
Region	-0,10	-0,09	-0,13	-0,09	-0,08	0,02
Forskellige karakteristika i alt	1,80	1,06	1,45	1,07	1,21	-0,59
Rest	4,84	4,64	4,31	3,87	4,09	-0,75
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskel	4,68	3,73	3,90	2,84	3,25	-1,42
Uddannelse	-0,80	-0,52	-0,58	-0,62	-0,49	0,31
Erhvervs erfaring	1,37	1,34	1,12	1,09	1,00	-0,37
Branche	0,61	0,63	0,33	0,24	0,29	-0,31
Arbejdsfunktion	1,36	0,38	1,27	1,24	1,15	-0,21
Nedsat tid	0,40	0,30	0,27	0,19	0,18	-0,21
Børn	-0,23	-0,22	-0,17	-0,20	-0,16	0,06
Enlig	0,02	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01
Region	-0,11	-0,09	-0,14	-0,11	-0,09	0,02
Forskellige karakteristika i alt	2,62	1,86	2,12	1,86	1,92	-0,70
Rest	2,06	1,88	1,78	0,98	1,33	-0,73

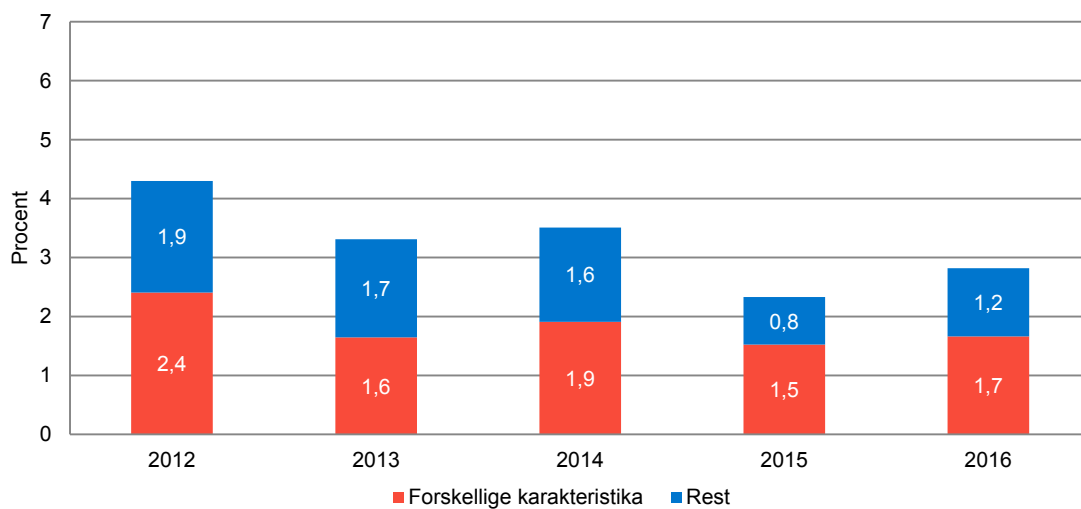
Faldet i bruttolønforskellen fordelt på 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' fremgår også af Figur 7.1 og Figur 7.2, hvor opgørelserne er baseret på korrigerede tal svarende til de "sande" bruttolønforskelle, jf. kapitel 5. For standardberegnet timefortjeneste gælder, at bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' er faldet med 0,5 procentpoint fra 2012 til 2016, mens bidraget fra 'rest' er faldet med 0,7 procentpoint. De tilsvarende fald baseret fortjeneste pr. præsteret time er i begge tilfælde på 0,7 procentpoint.

Figur 7.1 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, statslig sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 7.2 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, statslig sektor, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

## 7.2 Regioner

I det følgende præsenterer vi resultater af dekomponeringsanalyser for den regionale sektor. Som oven for præsenterer vi først resultater for 2016 og dernæst resultater for perioden 2012-2016, hvor bruttolønforskellen i regionerne faldt med 3-4 procentpoint afhængigt af lønbegreb, se afsnit 5.1.

## 7.2.1 Bruttolønforskel i 2016

Det regionale område er den sektor, hvor bruttolønforskellen er størst, se afsnit 5.1. I 2016 er bruttolønforskellen ifølge dekomponeringsanalyserne 16,9 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 12,6 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 7.2. Bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' er relativt stort, nemlig 10-11 pct. afhængigt af lønbegreb.

Tabel 7.2 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, regional sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskel	19,47	17,06	17,87	16,51	16,88	-2,59
Uddannelse	2,99	2,99	2,41	2,68	2,75	-0,24
Erhvervserfaring	-1,01	-0,72	-0,80	-0,84	-1,31	-0,30
Branche	-0,21	-0,23	-0,26	-0,34	-0,31	-0,10
Arbejdsfunktion	12,09	10,07	10,76	10,13	10,11	-1,99
Nedsat tid	-0,53	-0,32	-0,40	-0,12	-0,08	0,45
Børn	-0,39	-0,33	-0,31	-0,36	-0,38	0,01
Enlig	-0,01	-0,01	-0,02	0,00	0,00	0,00
Region	-0,07	0,00	-0,05	-0,02	-0,01	0,06
Forskellige karakteristika i alt	12,88	11,44	11,34	11,14	10,77	-2,10
Rest	6,60	5,62	6,53	5,37	6,11	-0,49
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskel	14,79	12,80	13,66	12,32	12,55	-2,24
Uddannelse	2,80	2,86	2,25	2,41	2,54	-0,25
Erhvervserfaring	-1,00	-0,73	-0,81	-0,84	-1,30	-0,30
Branche	-0,26	-0,25	-0,30	-0,35	-0,33	-0,06
Arbejdsfunktion	10,99	9,22	10,10	9,43	9,51	-1,48
Nedsat tid	-0,18	-0,07	-0,18	-0,05	-0,03	0,15
Børn	-0,31	-0,24	-0,23	-0,28	-0,31	0,00
Enlig	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,01
Region	-0,11	0,02	-0,04	-0,02	0,00	0,12
Forskellige karakteristika i alt	11,91	10,80	10,76	10,29	10,08	-1,82
Rest	2,88	2,00	2,91	2,03	2,46	-0,42

Bidraget fra de forskellige karakteristika stammer primært fra, at de to køn har forskellige job på det regionale arbejdsmarked (*branche* og *arbejdsfunktion*): Kvinderne er især sygeplejersker, mens mændene især er læger. Bidraget herfra er 9-10 pct. afhængigt af lønbegreb, se Bilagstabel 3.2. I regionerne har de mandlige ansatte mere *uddannelse* end de kvindelige ansatte. Bidraget herfra er på 2,5-2,8 pct. Omvendt har de kvindelige ansatte mere *erhvervserfaring*, dvs. at hvis kvinderne havde haft samme (mindre) erhvervserfaring som mænd, ville bruttolønforskellen have været endnu større. Bidraget fra erhvervserfaring er med andre ord negativt og er på 1,3 pct. Endelig er der et negativt bidrag fra *børn* på 0,3-0,4 pct. Det negative bidrag kan være en følge af, at alderen på det yngste barn i relativt flere tilfælde er 0-2 år for mandlige end for kvindelige ansatte, se Bilagstabel 3.2. Bidraget fra de resterende variabler (*nedsat tid*, *enlig* og *region*) er meget tæt



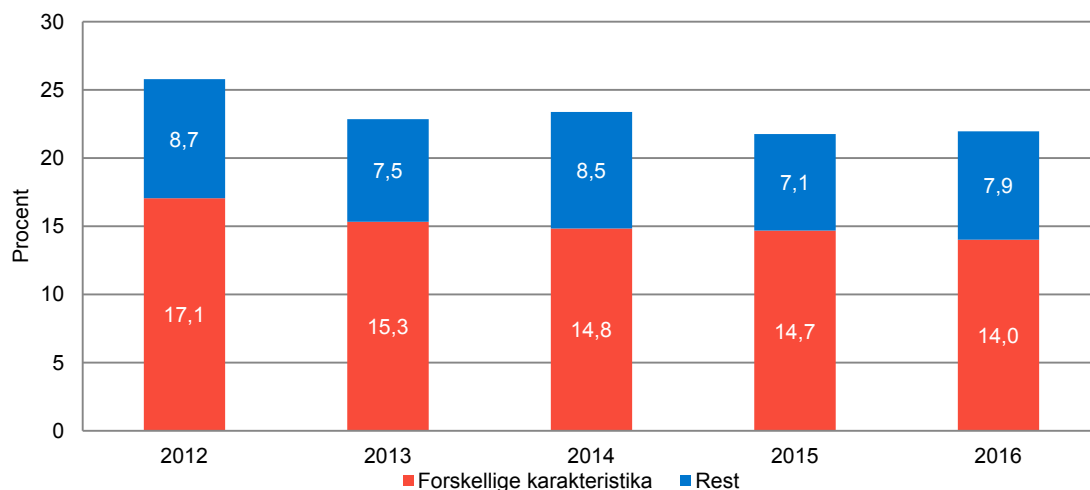
på nul for begge lønbegreber. Den tilbageværende 'rest' er på 6,1 baseret på standardberegnet timefortjeneste og 2,5 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

Dekomponeringsanalyserne for 2016 viser samlet set, at 64-80 pct. af bruttolønforskellen i regionerne kan tilskrives kvinders og mænds forskellige karakteristika.

### 7.2.2 Ændring i bruttolønforskelle i perioden 2012-2016

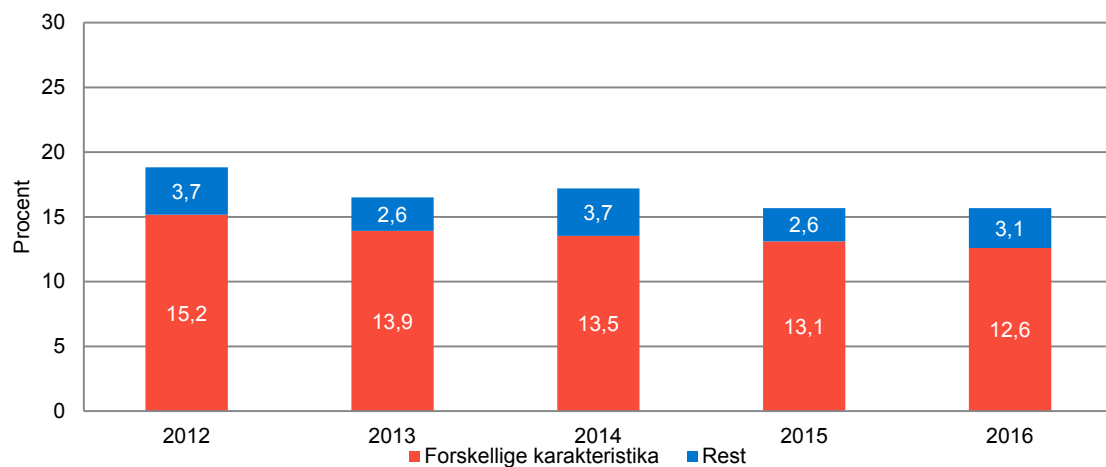
Bruttolønforskellen er faldet relativt meget fra 2012 til 2016 i regionerne, se også kapitel 5. Ifølge dekomponeringsanalyserne er faldet på 2,2-2,6 procentpoint afhængigt af lønbegreb, se Tabel 7.2. Faldet hænger især sammen med, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er faldet. Det faldende bidrag herfra skal ses i lyset af, at forskellen mellem de to køn, hvad angår deres placering på det regionale arbejdsmarked, er blevet mindre i perioden (bidraget er faldet med 1,5-2,1 procentpoint) – det samme gælder kvindernes efterslæb med hensyn til uddannelse (fald på ca. 0,2-0,3 procentpoint), se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. Desuden er kvindernes forspring med hensyn til erhvervs erfaring blevet større (fald på 0,3 procentpoint). Samtidig er forskellen, hvad angår andelen af kvinder og mænd, der er ansat mindre end 30 timer pr. uge, dog blevet reduceret. I modsætning til staten, hvor nedsat arbejdstid bidrager negativt til timelønnen, har nedsat arbejdstid isoleret set en positiv effekt på timelønnen i regionerne, se også afsnit 9.3. I den regionale sektor bidrager en reduceret kønsforskelle med hensyn til nedsat arbejdstid derfor til, at bruttolønforskellen isoleret set stiger (stigning på 0,2-0,5 procentpoint).

Figur 7.3 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, regional sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 7.4 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, regional sektor, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Den reducerede bruttolønforskel fordelt på 'karakteristika i alt' og 'rest' baseret på korrigerede tal fremgår af Figur 7.3 og Figur 7.4. Ifølge denne opgørelse er bidraget fra 'karakteristika i alt' reduceret med 3,1 og 2,6 procentpoint baseret på hhv. standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. De tilsvarende tal for reduktionen i 'rest' er hhv. 0,8 og 0,6 procentpoint.

## 7.3 Kommuner

Afslutningsvis præsenterer vi resultater af dekomponeringsanalyser for den kommunale sektor. Også her ser vi først på resultater for 2016 og dernæst på resultater for perioden 2012-2016, hvor bruttolønforskellen er faldet med 1-2 procentpoint i kommunerne, se afsnit 5.1.

### 7.3.1 Bruttolønforskel i 2016

Ifølge dekomponeringsanalyserne var bruttolønforskellen i den kommunale sektor i 2016 på 5,2 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 2,1 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 7.3. Bidraget fra 'karakteristika i alt' for de to lønbegreber er på hhv. 3,5 og 3,3 pct.

Størstedelen af bidraget fra 'karakteristika i alt' følger af, at kvinder og mænd har forskellige job (*branche* og *arbejdsfunktion*) på det kommunale arbejdsmarked, se Bilagstabel 3.2 – bidraget herfra er på 3,4-3,8 pct. De kommunalt ansatte kvinder og mænd er også forskelligt fordelt på region, hvilket bidrager med 0,4 pct. til bruttolønforskellen. Endelig har mænd lidt mere uddannelse end kvinder – bidraget herfra er på 0,3 pct. Som i den regionale sektor trækker betydningen af erhvervs erfaring og børn i modsat retning: Kvinder har mere erhvervs erfaring end mænd, og relativt flere mænd end kvinder har et yngste barn i alderen 0-2 år. De negative bidrag fra disse variable er på hhv. 0,6-0,7 og 0,2 pct.

Tabel 7.3 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, kommunal sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskæl	6,88	5,45	5,89	5,52	5,17	-1,71
Uddannelse	0,16	0,45	0,44	0,26	0,32	0,16
Erhvervs erfaring	0,06	0,00	-0,26	-0,50	-0,63	-0,70
Branche	0,70	1,66	1,62	1,10	1,08	0,38
Arbejdsfunktion	4,54	1,80	1,91	3,02	2,73	-1,82
Nedsat tid	-0,11	-0,15	0,01	-0,04	-0,05	0,06
Børn	-0,18	-0,26	-0,25	-0,24	-0,24	-0,06
Enlig	-0,04	-0,06	-0,08	-0,05	-0,03	0,01
Region	0,33	0,37	0,35	0,43	0,36	0,03
Forskellige karakteristika i alt	5,45	3,81	3,75	3,98	3,54	-1,92
Rest	1,43	1,64	2,15	1,54	1,63	0,21
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskæl	3,56	2,61	2,94	2,20	2,12	-1,44
Uddannelse	0,08	0,39	0,38	0,21	0,28	0,20
Erhvervs erfaring	0,03	-0,04	-0,29	-0,51	-0,65	-0,67
Branche	0,55	1,48	1,49	1,03	1,05	0,50
Arbejdsfunktion	4,04	1,55	1,69	2,79	2,38	-1,66
Nedsat tid	0,23	0,15	0,27	0,02	0,01	-0,22
Børn	-0,11	-0,18	-0,17	-0,18	-0,15	-0,05
Enlig	-0,04	-0,05	-0,07	-0,05	-0,04	0,01
Region	0,39	0,41	0,40	0,48	0,40	0,01
Forskellige karakteristika i alt	5,17	3,70	3,69	3,80	3,29	-1,88
Rest	-1,61	-1,10	-0,75	-1,60	-1,17	0,44

Ifølge dekomponeringsanalyserne er den tilbageværende 'rest' i 2016 på 1,6 pct. for standardberegnet timefortjeneste og på -1,2 pct. for fortjeneste pr. præsteret time. Sidstnævnte afspejler, at bruttolønforskællen i dette tilfælde er 'overforklaret' i den kommunale sektor. Det vil sige, at bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' i sig selv ville have ført til en større bruttolønforskæl, men at dette imødegås af, at lønafkastet af specifikke karakteristika er større for kvinder end for mænd og/eller af kønsforskelle mht. uobserverbare forhold til kvinders fordel.

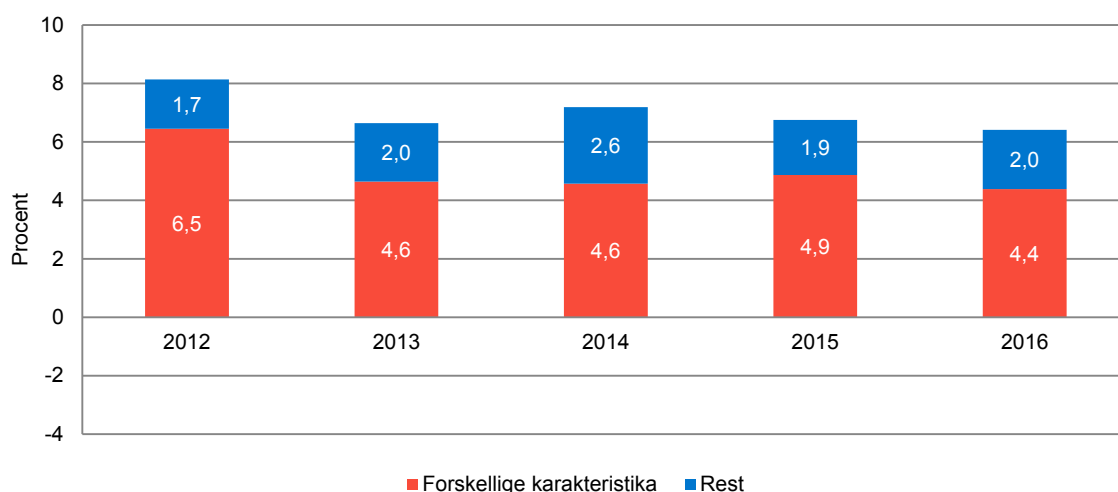
### 7.3.2 Ændring i bruttolønforskæl i perioden 2012-2016

Ifølge dekomponeringsanalyserne er bruttolønforskællen i den kommunale sektor faldet med 1,4-1,7 procentpoint afhængigt af lønbegreb fra 2012 til 2016, se Tabel 7.3. Faldet kan udelukkende tilskrives, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er faldet i perioden. Den tilbageværende 'rest' er således blevet forøget en smule i samme periode.

Faldet i bidraget fra 'karakteristika i alt' hænger i høj grad sammen med, at kvinders og mænds placering på det kommunale arbejdsmarked er blevet mere ens fra 2012 til 2016. Det samlede fald i bidraget fra branche og arbejdsfunktion er på 1,2-1,4 procentpoint. Desuden er sammensætning

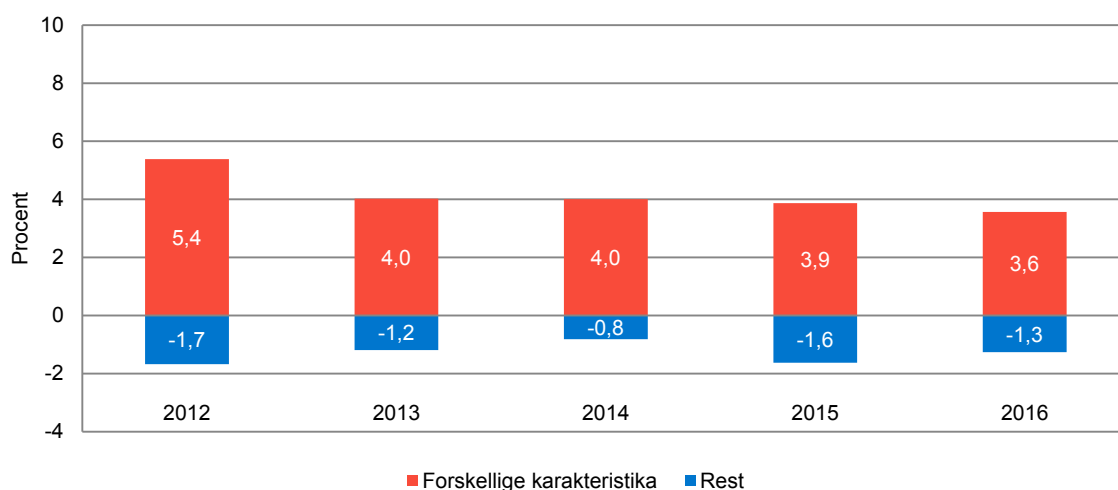
gen af de kommunalt ansatte ændret i den forstand, at mens mænd havde mest erhvervs erfaring i 2012, var situationen den omvendte i 2016, se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. Som følge heraf er bidraget fra erhvervs erfaring faldet med 0,7 procentpoint. I modsat retning trækker, at mænds forsprog med hensyn til uddannelseslængde er steget en smule i perioden – bidraget herfra er på 0,2 procentpoint.

Figur 7.5 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, kommunal sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 7.6 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, kommunal sektor, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Den reducerede bruttolønforskel fordelt på 'karakteristika i alt' og 'rest' fremgår af Figur 7.5 og Figur 7.6, hvor der er anvendt korrigerede tal. Det fremgår, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er faldet med 1,8-2,1 procentpoint fra 2012 til 2016 afhængigt af lønbegreb, mens den tilbageværende 'rest' er steget med 0,3-0,4 procentpoint.

## 8 Dekomponering for den private sektor

I dette kapitel præsenterer vi resultater af dekomponeringsanalyser for den private sektor. Vi har dels gennemført analyser for den private sektor som helhed<sup>17</sup>, dels særskilt for fast- og timelønnede. Som det er tilfældet for den offentlige sektor, se kapitel 7, har vi gennemført analyser af sammenhængen mellem bruttolønforskellen mellem privatansatte kvinder og mænd og de to gruppers forskellige fordeling på karakteristika for hvert af årene 2012-2016.

Analyserne er gennemført for både standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time.

### 8.1 Alle

Først belyser vi, hvilken sammenhæng der er mellem bruttolønforskellen og forskelle mellem de to køns karakteristika i 2016. Dernæst belyser vi, i hvilket omfang faldet i bruttolønforskellen i den private sektor fra 2012 til 2016 hænger sammen med, at forskellene mellem kvinders og mænds karakteristika har ændret sig i samme periode. I perioden 2012-2016 faldt bruttolønforskellen blandt de privatansatte med 1-2 procentpoint, se afsnit 5.1. Privatansatte kvinders og mænds karakteristika i 2012 og 2016 fremgår af Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2.

#### 8.1.1 Bruttolønforskelle i 2016

Ifølge dekomponeringsanalyserne for 2016 er bruttolønforskellen i den private sektor på 11,2 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 10,1 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Kun en begrænset andel af lønforskellen i den private sektor kan tilskrives, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika. Bidraget fra 'karakteristika i alt' er kun på 2,0-2,7 pct. afhængigt af lønbegreb.

Bidraget fra 'karakteristika i alt' følger af, at kvinder og mænd er forskelligt placeret (*branche* og *arbejdsfunktion*) på det private arbejdsmarked – bidraget herfra er på 1,2-1,7 pct. afhængigt af lønbegreb, se Tabel 8.1. Desuden har mænd mere *erhvervs erfaring* end kvinder, se Bilagstabel 3.2, hvilket bidrager med 1,3 pct. til bruttolønforskellen. Endelig har kvinder i større omfang end mænd nedsat arbejdstid, det vil sige mindre end 30 timer pr. uge – bidraget herfra er på 0,4-0,5 pct. Bidragene fra *uddannelse*, *region* og *børn* trækker i modsat retning: Kvinder har mere uddannelse end mænd, hvilket bidrager negativt til bruttolønforskellen med 1,2-1,3 pct. Hvis kvinder havde haft samme (kortere) uddannelseslængde som mænd, ville bruttolønforskellen i den private sektor have været større. Desuden er privatansatte kvinder og mænd forskelligt fordelt på regioner (kvinder er bl.a. i større omfang ansat i hovedstadsområdet), og mænd har i større omfang end kvinder et yngste barn i alderen 0-2 år. De negative bidrag herfra er på hhv. 0,4 og 0,2 pct. Den tilbageværende 'rest' er på 9,1 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 7,5 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

Dekomponeringsanalyserne for 2016 viser samlet set, at kun 18-26 pct. af bruttolønforskellen i den private sektor kan tilskrives kønsforskelle, hvad angår de undersøgte karakteristika. Den relativt store tilbageværende 'rest' kan afspejle, at den private sektor dels i større omfang end de offentlige sektorer aflønner kvalifikationer, som ikke er målbare i vore data (fx uformelle kvalifikationer som samarbejdsevne og kundeforståelse), dels er mere præget af individuelle lønforhandlinger.

<sup>17</sup> Den private sektor 'som helhed' omfatter her alle privatansatte bortset fra ansatte inden for landbrug og fiskeri samt ansatte på private virksomheder med mindre end 10 ansatte, se afsnit 2.2.

Tabel 8.1 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, privat sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

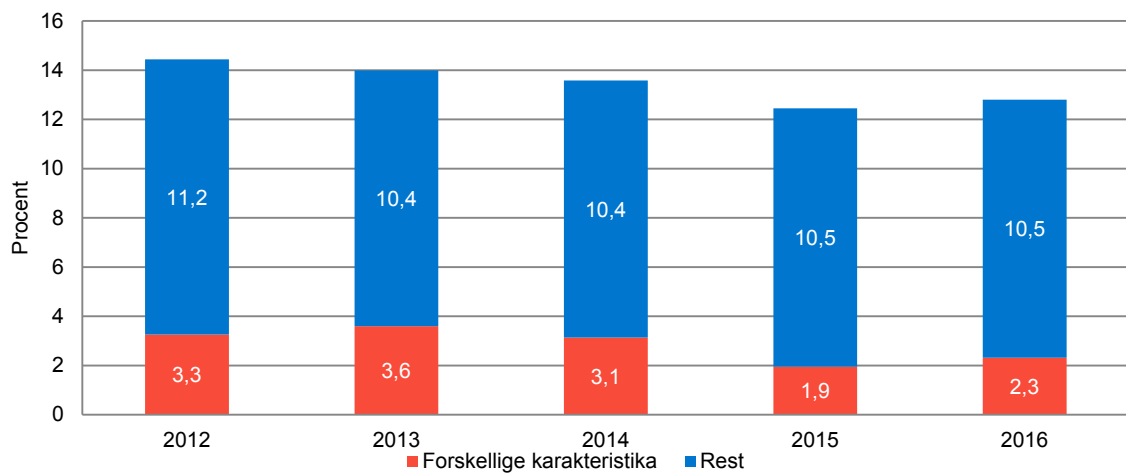
	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskel	12,44	12,06	11,77	10,71	11,16	-1,28
Uddannelse	-0,78	-0,86	-0,98	-1,11	-1,28	-0,49
Erhvervs erfaring	1,36	1,50	1,41	1,35	1,31	-0,05
Branche	0,87	0,54	0,95	0,86	1,00	0,13
Arbejdsfunktion	1,72	2,11	1,47	0,72	1,20	-0,52
Nedsat tid	0,19	0,35	0,41	0,44	0,41	0,22
Børn	-0,15	-0,17	-0,20	-0,20	-0,22	-0,07
Enlig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Region	-0,41	-0,37	-0,33	-0,37	-0,40	0,00
Forskellige karakteristika i alt	2,81	3,10	2,72	1,68	2,02	-0,79
Rest	9,63	8,96	9,06	9,03	9,14	-0,49
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskel	11,06	11,24	10,77	9,85	10,12	-0,95
Uddannelse	-0,75	-0,82	-0,94	-1,07	-1,23	-0,48
Erhvervs erfaring	1,34	1,48	1,39	1,33	1,30	-0,04
Branche	0,91	0,63	0,97	1,01	1,00	0,09
Arbejdsfunktion	2,12	2,55	1,98	1,16	1,73	-0,39
Nedsat tid	0,21	0,38	0,44	0,48	0,46	0,25
Børn	-0,14	-0,16	-0,18	-0,19	-0,20	-0,06
Enlig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Region	-0,41	-0,37	-0,34	-0,38	-0,41	0,00
Forskellige karakteristika i alt	3,28	3,70	3,32	2,35	2,65	-0,63
Rest	7,78	7,54	7,45	7,50	7,47	-0,32

### 8.1.2 Ændring i bruttolønforskel i perioden 2012-2016

Ifølge dekomponeringsanalyserne er bruttolønforskellen i den private sektor faldet med 1,3 procentpoint baseret på standardberegnet timefortjeneste fra 2012 til 2016, se Tabel 8.1. Det tilsvarende fald baseret på fortjeneste pr. præsteret time er på 1,0 procentpoint. Faldet hænger sammen med, at både bidraget fra 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' er faldet i perioden.

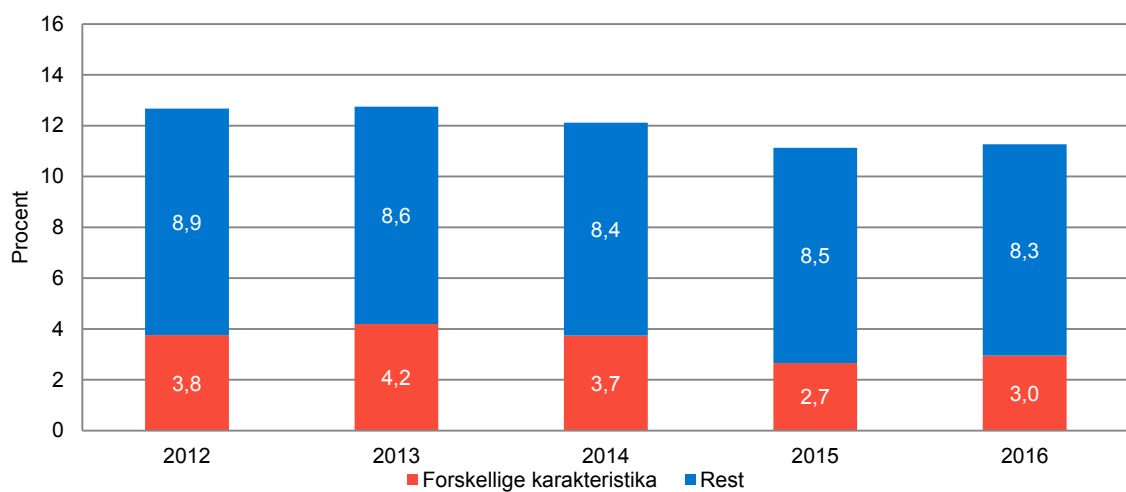
Faldet i bidraget fra forskellige karakteristika kan dels tilskrives, at kvinders forspring med hensyn til uddannelse er forøget fra 2012 til 2016, dels at de to køns placering på arbejdsmarkedet er blevet mere ens i perioden, se Bilagstabel 3.1 og Bilagstabel 3.2. De negative bidrag fra ændringerne med hensyn til uddannelse og placering på arbejdsmarkedet er på hhv. 0,5 og 0,3-0,4 procentpoint. I modsat retning trækker, at forskellen på andelen af kvinder og mænd, der arbejder mindre end 30 timer pr. uge, er blevet større – bidraget herfra er på 0,2-0,3 procentpoint.

Figur 8.1 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, kommunal sektor, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 8.2 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 8, korrigerede tal<sup>1</sup>, kommunal sektor, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Reduktionen i bruttolønforskellen fordelt på 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' fremgår også af Figur 8.1 og Figur 8.2, hvor der er anvendt korrigerede tal. Det fremgår, at faldet i bruttolønforskellen i den private sektor fra 2012 til 2016 hænger sammen med, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er faldet med 0,8-1,0 procentpoint, mens bidraget fra 'rest' er faldet med 0,6-0,7 procentpoint.

## 8.2 Fast- og timelønnede

Der er stor forskel på løndannelsen for fast- og timelønnede i den forstand, at fastlønnede er fastansatte og får udbetalt en løn hver måned, også under sygdom og optjent ferie, mens timelønnede aflønnes pr. arbejdstime. Formålet med dette afsnit er at få et indblik i, hvilken sammenhæng der er mellem bruttolønforskellen og de to køns fordeling, når det gælder fx uddannelse, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet inden for disse to grupper hver for sig.

Den tilbageværende 'rest' efter at have taget højde for forskelle i de to køns karakteristika er som nævnt relativt stor for den private sektor som helhed. Vi ser i dette afsnit på, om tilføjelse af nogle yderligere karakteristika kan bidrage til at formindske denne 'rest' for privatansatte, der er henholdsvis fast- og timelønnede. Disse karakteristika er primært opgjort på virksomhedsniveau (gennemsnitligt antal årsværk, gennemsnitløn, andel lønmodtagere pr. stillingsniveau og andel kvindelige lønmodtagere pr. stillingsniveau). Derudover er der tilføjet oplysninger om den enkeltes virksomhedsanciennitet og jobstatus<sup>18</sup>.

For at matche den enkelte ansatte med de rigtige virksomhedsoplysninger er det nødvendigt, at vi ved præcist, hvilken virksomhed den ansatte er beskæftiget på. De anvendte virksomhedsoplysninger findes kun for ansættelser, der eksisterer pr. ultimo november. Derfor er analyserne for fast- og timelønnede alene gennemført for ansættelser, der eksisterer på dette tidspunkt. Datasættet for den private sektor, der anvendes i dette afsnit, består af ca. tre fjerdedele af de observationer, der blev anvendt i det foregående afsnit, hvor alle ansættelsesforhold i den private sektor indgår.

I det datamateriale, vi anvender i dette afsnit, udgør fastlønnede ca. tre fjerdedele af lønmodtagerne i de undersøgte år, mens de resterende er timelønnede. Andelen af fastlønnede i de undersøgte år blandt de mandlige lønmodtagere er 65-70 pct., mens den tilsvarende andel blandt de kvindelige lønmodtagere er 80-85 pct.<sup>19</sup>

Ifølge beregninger foretaget på data anvendt i dette afsnit er bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i 2016 på 19,0 pct. for fastlønnede og på 11,9 pct. for timelønnede baseret på standardberegnet timefortjeneste. De tilsvarende forskelle baseret på fortjeneste pr. præsteret time er henholdsvis 16,7 og 13,0 pct. For fastlønnede gælder, at bruttolønforskellen falder fra 2012 til 2016. For timelønnede er bruttolønforskellen derimod stort set den samme i 2016 som i 2012. Disse udviklingstendenser gælder uanset, hvilket af de to lønbegreber, vi anvender.<sup>20</sup>

### 8.2.1 Bruttolønforskelle i 2016 for fastlønnede

Ifølge dekomponeringsanalysen for 2016 er bruttolønforskellen for fastlønnede i den private sektor på 17,1 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og 15,1 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 8.2. Bidraget fra 'karakteristika i alt' udgør ca. 6 pct. for de fastlønnede.

Bidraget fra 'karakteristika i alt' følger i høj grad af, at de to køn er placeret forskelligt på arbejdsmarkedet (*branche* og *arbejdsfunktion*) – bidraget herfra er på 5 pct. Desuden er der et bidrag fra *jobstatus* på 1,7 pct. Det vil sige, at hvis kvinder havde været fordelt på samme måde på jobstatus som mænd, så ville lønforskellen mellem de fastlønnede i den private sektor have været 1,7 pct. mindre. Endvidere er der et bidrag på 0,9 pct. fra gennemsnitslønnen på virksomhedsniveau. Det vil sige, at hvis de fastlønnede kvinder havde været ansat på virksomheder, der havde samme

<sup>18</sup> Der skelnes her imellem elever og lærlinge, ledere og mellemedere, medarbejdere med særligt ansvar og øvrige medarbejdere.

<sup>19</sup> De tilsvarende andele af fastlønnede i vores fulde datasæt for den private sektor er 71 pct. blandt de mandlige lønmodtagere og 87 pct. blandt de kvindelige lønmodtagere i 2016.

<sup>20</sup> De anførte resultater fremgår ikke af nogen tabel eller figur.



(højere) gennemsnitsløn som de virksomheder, som fastlønnede mænd er ansat på, ville bruttolønforskellen have været 0,9 pct. mindre. Endelig er der et bidrag på 0,7 pct. fra *erhvervs erfaring*.

Tabel 8.2 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, privat sektor, fastlønnede, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskel	18,29	17,39	17,31	17,08	17,11	-1,18
Uddannelse	0,05	0,01	0,05	-0,05	-0,21	-0,26
Erhvervs erfaring	0,47	0,54	0,70	0,70	0,69	0,23
Branche	0,46	0,36	0,74	0,62	0,80	0,34
Arbejdsfunktion	4,64	4,48	4,19	3,93	4,17	-0,46
Nedsat tid	-0,90	-0,70	-0,55	-0,41	-0,37	0,53
Børn	-0,10	-0,10	-0,10	-0,09	-0,11	0,00
Enlig	0,05	0,04	0,04	0,04	0,05	0,00
Region	-0,09	-0,08	-0,07	-0,09	-0,13	-0,04
Årsværk	-0,01	-0,01	0,00	0,00	-0,02	-0,01
Gennemsnitsløn	1,18	1,02	1,07	1,08	0,86	-0,32
Andel lønmodtagere, topledere	-0,06	-0,12	-0,13	-0,11	-0,08	-0,02
Andel lønmodtagere, højeste niveau	0,27	0,25	0,24	0,30	0,20	-0,07
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,00	0,05	0,03	0,02	0,01	0,01
Andel lønmodtagere, grundniveau	-0,11	-0,15	-0,12	-0,15	-0,21	-0,10
Andel andre lønmodtagere	-0,03	-0,02	-0,02	-0,04	-0,05	-0,02
Andel lønmodtagere uden nærmere angivelse	0,08	0,08	0,07	0,06	0,02	-0,06
Andel kvindelige lønmodtagere, topledere	-0,32	-0,33	-0,34	-0,37	-0,26	0,05
Andel kvindelige lønmodtagere, højeste niveau	-0,54	-0,50	-0,54	-0,54	-0,60	-0,06
Andel kvindelige lønmodtagere, mellemniveau	-0,16	-0,14	-0,08	-0,03	-0,07	0,09
Andel kvindelige lønmodtagere, grundniveau	-0,52	-0,43	-0,35	-0,20	-0,40	0,12
Andel kvindelige andre lønmodtagere	-0,09	-0,06	0,02	-0,06	0,01	0,10
Andel kvindelige lønmodtagere uden nærmere angivelse	-0,12	-0,17	-0,10	-0,06	-0,02	0,09
Virksomhedsanciennitet	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02	-0,01
Jobstatus	1,74	1,61	1,60	1,53	1,69	-0,05
Forskellige karakteristika i alt	5,91	5,66	6,37	6,08	5,98	0,08
Rest	12,39	11,74	10,94	11,00	11,13	-1,26
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskel	16,12	15,67	15,40	15,21	15,06	-1,06
Uddannelse	0,05	0,01	0,06	-0,04	-0,20	-0,26
Erhvervs erfaring	0,46	0,54	0,70	0,69	0,69	0,23
Branche	0,45	0,32	0,73	0,67	0,72	0,26
Arbejdsfunktion	4,58	4,43	4,16	3,84	4,26	-0,33
Nedsat tid	-0,85	-0,65	-0,51	-0,38	-0,34	0,51
Børn	-0,09	-0,08	-0,08	-0,07	-0,08	0,01
Enlig	0,05	0,04	0,04	0,04	0,05	0,00
Region	-0,09	-0,08	-0,08	-0,10	-0,14	-0,04

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
Årsværk	-0,01	-0,01	0,00	0,00	-0,02	-0,01
Gennemsnitsløn	1,17	1,01	1,06	1,07	0,85	-0,32
Andel lønmodtagere, topledere	-0,06	-0,12	-0,13	-0,11	-0,08	-0,02
Andel lønmodtagere, højeste niveau	0,28	0,27	0,21	0,30	0,20	-0,08
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,00	0,06	0,02	0,02	0,01	0,01
Andel lønmodtagere, grundniveau	-0,13	-0,18	-0,11	-0,16	-0,22	-0,08
Andel andre lønmodtagere	-0,03	-0,03	-0,01	-0,04	-0,05	-0,02
Andel lønmodtagere uden nærmere angivelse	0,08	0,08	0,07	0,06	0,02	-0,06
Andel kvindelige lønmodtagere, topledere	-0,35	-0,35	-0,39	-0,40	-0,27	0,08
Andel kvindelige lønmodtagere, højeste niveau	-0,55	-0,54	-0,56	-0,55	-0,66	-0,11
Andel kvindelige lønmodtagere, mellemniveau	-0,18	-0,15	-0,08	-0,04	-0,07	0,11
Andel kvindelige lønmodtagere, grundniveau	-0,53	-0,42	-0,37	-0,22	-0,42	0,11
Andel kvindelige andre lønmodtagere	-0,09	-0,05	0,04	-0,05	0,02	0,11
Andel kvindelige lønmodtagere uden nærmere angivelse	-0,12	-0,17	-0,10	-0,07	-0,02	0,10
Virksomhedsanciennitet	0,03	0,02	0,01	0,02	0,02	-0,01
Jobstatus	1,72	1,59	1,57	1,50	1,65	-0,07
Forskellige karakteristika i alt	5,79	5,55	6,24	5,98	5,91	0,12
Rest	10,33	10,12	9,15	9,23	9,15	-1,17

Det er også værd at bemærke, at der er et negativt bidrag fra *andel kvindelige lønmodtagere* inden for de enkelte stillingsniveauer på samlet set 1,3-1,4 pct. Det vil sige, at hvis de fastlønnede kvinder havde været ansat på virksomheder, hvor kønssammensætningen pr. stillingsniveau havde været den samme som på de fastlønnede mænds virksomheder, så ville lønforskellen have været endnu større.

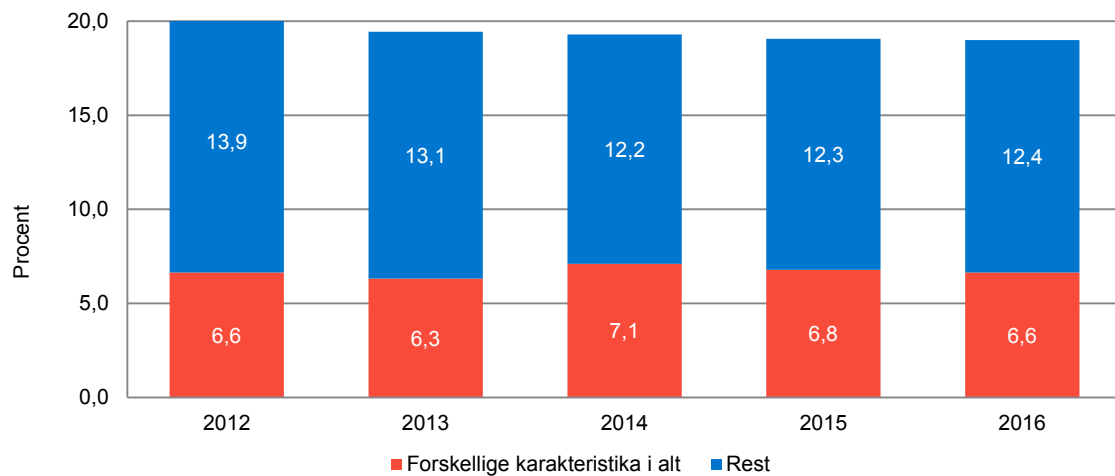
Den tilbageværende 'rest' er på 11,1 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 9,2 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time.

### 8.2.2 Ændring i bruttolønforskel i perioden 2012-2016 – fastlønnede

Bruttolønforskellen blandt fastlønnede i den private sektor er ifølge dekomponeringsanalysen faldet med 1,1-1,2 procentpoint fra 2012-2016, se Tabel 8.2. Faldet kan tilskrives, at bidraget fra 'rest' er faldet. Bidraget fra 'karakteristika i alt' er derimod steget en smule samme periode. Denne stigning er bl.a. en følge af, at bidraget fra *gennemsnitsløn* er faldet, samt at bidraget fra *uddannelse* er gået fra at være positivt til at være negativt. Sidstnævnte afspejler, at fastlønnedes uddannelsesniveau er steget mere for kvinder end for mænd.

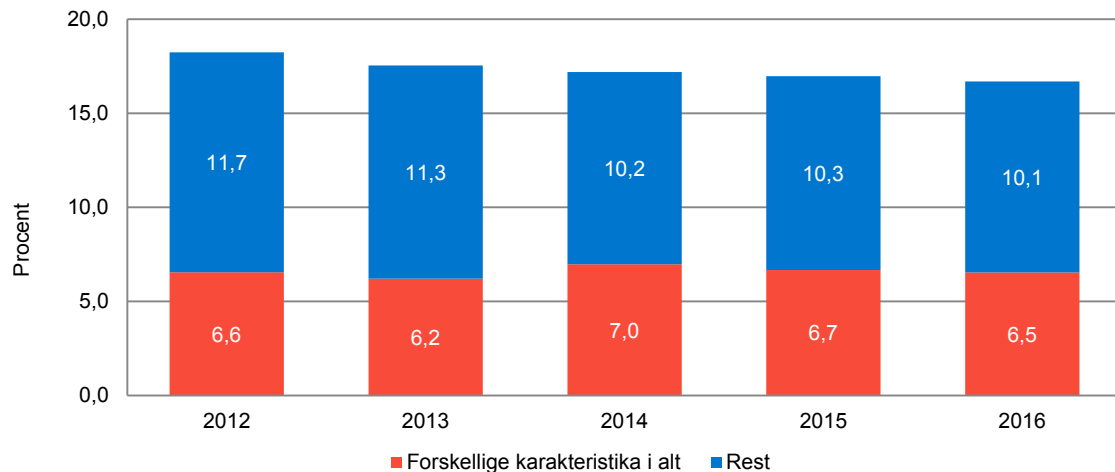
At faldet i bruttolønforskellen blandt fastlønnede i den private sektor udelukkende kan tilskrives ændringer i bidraget fra 'rest' fremgår også af Figur 8.3 og Figur 8.4, hvor der er anvendt korrigerede tal. Figurerne viser, at faldet fra 2012 til 2016 hænger sammen med, at bidraget fra 'rest' er faldet med 1,5-1,6 procentpoint afhængigt af lønbegreb. I samme periode er bidraget fra 'karakteristika i alt' som nævnt stort set uændret.

Figur 8.3 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 9, korrigerede tal<sup>1</sup>, privat sektor, fastlønnede, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 8.4 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 9, korrigerede tal<sup>1</sup>, privat sektor, timelønnede, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

### 8.2.3 Bruttolønforskel i 2016 – timelønnede

Bruttolønforskellen blandt timelønnede i den private sektor i 2016 er ifølge dekomponeringsanalysen på 13,2 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste og på 14,5 pct. baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 8.3. I modsætning til lønforskellen blandt de fastlønnede kan lønforskellen blandt de timelønnede i høj grad tilskrives, at kvindelige og mandlige lønmodtagere er forskellige, hvad angår de undersøgte karakteristika. Bidraget fra 'karakteristika i alt' er på 9-11 pct. afhængigt af lønbegreb.

Bidraget fra 'karakteristika i alt' hænger især sammen med, at timelønnede kvinder og mænd har forskellige job i den private sektor – bidraget fra *branche* og *arbejdsfunktion* er samlet set på 4,2-5,8 pct. afhængigt af lønbegreb. Desuden har mænd mere *erhvervs erfaring* end kvinder – denne forskel bidrager med 1,0-1,1 pct. til lønforskellen. Endvidere er det bidrag på 2,7-2,8 pct. fra *gennemsnitsløn* på virksomhedsniveau. Endelig bidrager *andel kvindelige lønmodtagere, grundniveau* med 1,2 pct. Det vil her sige, at hvis kvindeandelen blandt lønmodtagerne på grundniveau havde ligget på samme (lavere) niveau på de timelønnede kvinders virksomheder som på de timelønnede mænds virksomheder, ville bruttolønforskellen have været 1,2 pct. mindre. Den tilbageværende 'rest' er på 3,6-4,2 pct. afhængigt af lønbegreb.

Tabel 8.3 Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, privat sektor, timelønnede, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time for hvert af årene 2012-2016 (procent) og for ændringen fra 2012 til 2016 (procentpoint).

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>						
Bruttolønforskel	13,59	11,92	12,82	11,94	13,21	-0,38
Uddannelse	0,48	0,43	0,37	0,24	0,21	-0,27
Erhvervs erfaring	1,05	1,01	1,05	1,05	1,06	0,00
Branche	1,04	1,20	2,28	2,31	2,53	1,49
Arbejdsfunktion	3,74	2,15	1,69	0,77	1,63	-2,11
Nedsat tid	-1,23	-0,95	-0,93	-0,42	-0,50	0,74
Børn	0,04	0,03	0,02	0,01	0,00	-0,04
Enlig	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Region	-0,13	-0,07	-0,03	-0,03	-0,08	0,05
Årsværk	-0,49	-0,44	-0,52	-0,33	-0,48	0,01
Gennemsnitsløn	1,54	2,43	2,74	2,89	2,73	1,19
Andel lønmodtagere, topledere	-0,18	-0,38	-0,23	-0,25	-0,15	0,03
Andel lønmodtagere, højeste niveau	0,75	2,56	1,21	0,75	0,22	-0,53
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,01	-0,03	-0,02	0,00	0,00	-0,02
Andel lønmodtagere, grundniveau	0,10	-0,97	0,14	0,35	0,72	0,62
Andel andre lønmodtagere	0,01	0,01	-0,02	0,03	-0,11	-0,12
Andel lønmodtagere uden nærmere angivelse	0,13	0,19	0,05	0,02	-0,04	-0,17
Andel kvindelige lønmodtagere, topledere	0,14	0,16	0,07	-0,03	0,08	-0,06
Andel kvindelige lønmodtagere, højeste niveau	0,04	-0,22	-0,36	-0,44	-0,38	-0,42
Andel kvindelige lønmodtagere, mellemniveau	-0,04	-0,04	0,05	0,00	-0,03	0,01
Andel kvindelige lønmodtagere, grundniveau	1,83	0,87	0,90	1,05	1,24	-0,59
Andel kvindelige andre lønmodtagere	0,03	-0,02	-0,10	0,22	0,26	0,23
Andel kvindelige lønmodtagere uden nærmere angivelse	0,02	0,21	0,30	0,07	0,10	0,08
Virksomhedsanciennitet	0,23	0,29	0,29	0,25	0,26	0,03
Jobstatus	-0,11	-0,16	-0,19	-0,23	-0,23	-0,12
Forskellige karakteristika i alt	9,00	8,26	8,77	8,28	9,03	0,03
Rest	4,59	3,67	4,05	3,66	4,18	-0,41
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>						
Bruttolønforskel	14,47	13,09	14,06	13,24	14,49	0,02
Uddannelse	0,50	0,44	0,44	0,33	0,29	-0,21

	2012	2013	2014	2015	2016	2012-2016
Erhvervs erfaring	1,00	0,98	1,00	0,99	1,00	0,00
Branche	1,21	1,39	2,38	2,53	2,77	1,56
Arbejdsfunktion	5,01	3,44	3,15	2,17	3,03	-1,98
Nedsat tid	-1,29	-0,88	-0,94	-0,40	-0,47	0,82
Børn	0,07	0,06	0,05	0,04	0,02	-0,04
Enlig	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	-0,01
Region	-0,12	-0,07	-0,03	-0,03	-0,08	0,04
Årsværk	-0,48	-0,43	-0,49	-0,33	-0,48	0,00
Gennemsnitsløn	1,61	2,51	2,85	2,98	2,80	1,18
Andel lønmodtagere, topledere	-0,15	-0,36	-0,22	-0,23	-0,13	0,02
Andel lønmodtagere, højeste niveau	0,62	2,58	1,23	0,71	0,25	-0,37
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,00	-0,03	-0,01	0,00	0,00	0,00
Andel lønmodtagere, grundniveau	0,20	-0,94	0,16	0,41	0,73	0,53
Andel andre lønmodtagere	0,01	0,01	-0,02	0,03	-0,11	-0,12
Andel lønmodtagere uden nærmere angivelse	0,13	0,19	0,05	0,00	-0,03	-0,16
Andel kvindelige lønmodtagere, topledere	0,14	0,13	0,06	-0,03	0,09	-0,05
Andel kvindelige lønmodtagere, højeste niveau	-0,01	-0,25	-0,41	-0,40	-0,41	-0,40
Andel kvindelige lønmodtagere, mellemniveau	-0,07	-0,06	0,06	0,00	-0,02	0,05
Andel kvindelige lønmodtagere, grundniveau	1,80	0,83	0,80	1,03	1,23	-0,57
Andel kvindelige andre lønmodtagere	0,12	0,01	-0,10	0,26	0,30	0,18
Andel kvindelige lønmodtagere uden nærmere angivelse	-0,06	0,13	0,29	0,05	0,08	0,14
Virksomhedsanciennitet	0,24	0,31	0,31	0,27	0,27	0,04
Jobstatus	-0,11	-0,16	-0,19	-0,23	-0,23	-0,12
Forskellige karakteristika i alt	10,37	9,84	10,41	10,17	10,89	0,52
Rest	4,11	3,25	3,64	3,07	3,60	-0,51

#### 8.2.4 Ændring i bruttolønforskelle i perioden 2012-2016 – timelønnede

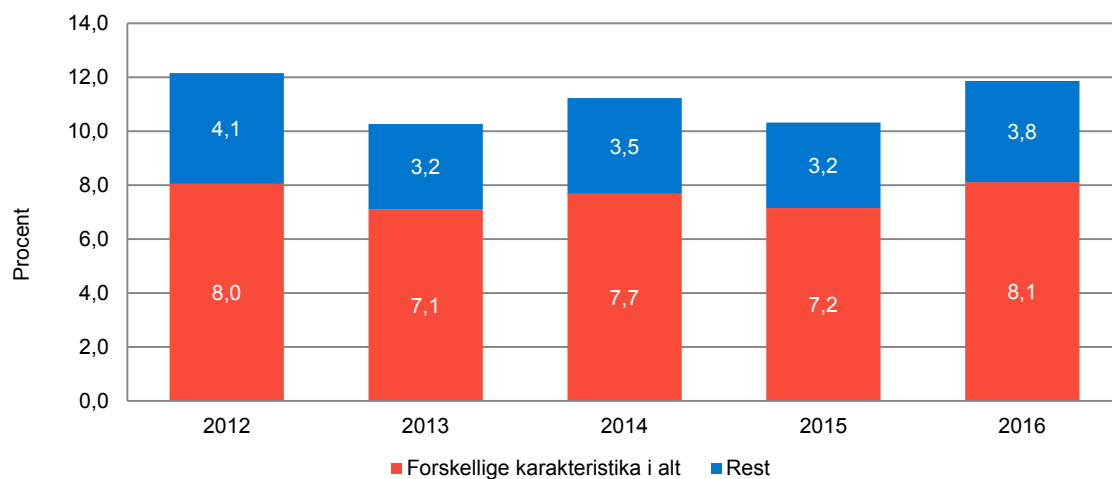
Ifølge dekomponeringsanalysen er bruttolønforskellen blandt timelønnede stort set den samme i 2016 som i 2012. Forskellen er kun 0,4 procentpoint mindre i 2016 end i 2012 baseret på standardberegnet timefortjeneste, mens den er stort set den samme i de to år baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Tabel 8.3. Det lille fald baseret på standardberegnet timefortjeneste kan udelukkende tilskrives, at 'rest' er blevet reduceret. Selvom bruttolønforskellen er på samme niveau i 2012 og i 2016 baseret på fortjeneste pr. præsteret time, er bidraget fra 'rest' alligevel 0,5 procentpoint mindre i 2016 end i 2012. Dette modsvarer imidlertid af, at bidraget fra 'karakteristika i alt' er 0,5 procentpoint større.

Samme tendenser viser sig, når vi ser på de korrigerede tal for de timelønnede: Bidraget fra 'karakteristika i alt' var 0,1 procentpoint større i 2016 end i 2012 baseret på standardberegnet timefortjeneste, mens bidraget fra 'rest' var 0,3 procentpoint mindre, se Figur 8.5. De korrigerede tal baseret på fortjeneste pr. præsteret time viser, at bidraget fra 'karakteristika i alt' var 0,5 procentpoint større i 2016 end i 2012, mens bidraget fra 'rest' var 0,5 procentpoint mindre, se Figur 8.6.

At faldet i bruttolønforskellen blandt timelønnede i den private sektor udelukkende kan tilskrives ændringer i bidraget fra 'rest' fremgår også af Figur 8.3 og Figur 8.4, hvor der er anvendt korrigerede tal. Figurerne viser, at faldet fra 2012 til 2016 hænger sammen med, at bidraget fra 'rest' er faldet med 1,5-1,6 procentpoint afhængigt af lønbegreb. I samme periode er bidraget fra 'karakteristika i alt' som nævnt stort set uændret.

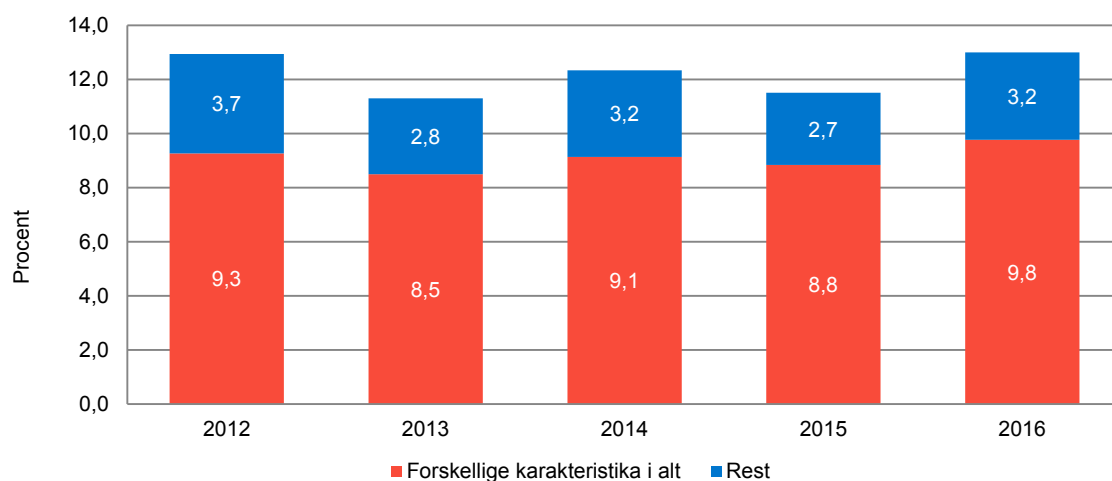
Det er endelig værd at bemærke, at mens bruttolønforskellen blandt de fastlønnede i den private sektor faldt år for år fra 2012 til 2016, er udviklingen – uanset lønbegreb – langt mere ustabil blandt de timelønnede: Bruttolønforskellen for denne gruppe faldt fra 2012 til 2013, steg igen til 2014, faldt til 2015 og steg igen relativt markant til 2016.

Figur 8.5 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 9, korrigerede tal<sup>1</sup>, privat sektor, timelønnede, 2012-2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis

Figur 8.6 Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, model 9, korrigerede tal<sup>1</sup>, privat sektor, timelønnede, 2012-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis

## 9 Negativ løneffekt af nedsat arbejdstid?

Kvinder er i større udstrækning end mænd beskæftiget på nedsat tid (se fx Larsen, Holt & Larsen, 2016). Formålet med dette kapitel er at belyse, om der er en negativ løneffekt forbundet med at være beskæftiget på nedsat arbejdstid. Desuden er formålet at undersøge, om der er kønsforskelle i denne forbindelse.

I kapitlet undersøger vi for det første, hvor stor en andel af ansættelserne på arbejdsmarkedet<sup>21</sup>, som er på nedsat arbejdstid. Nedsat arbejdstid er her defineret som en normal arbejdstid på mindre end 37 timer pr. uge.<sup>22</sup> Opgørelsen er foretaget særskilt for kvinder og mænd.

For det andet undersøger vi, om hhv. kvinder og mænd aflønnes lavere pr. time, hvis de har nedsat tid fremfor fuld arbejdstid. Vi belyser bruttolønforskellen mellem fuldtidsansættelser og ansættelser på nedsat tid. Desuden undersøger vi, om der er en lønforskel, når vi sammenligner (personer med) fuldtidsansættelser og ansættelser på nedsat tid med samme karakteristika. Sammenligningen er gennemført med afsæt i både gennemsnitslønninger og forskellige dele af lønfordelingen.

Kapitlets beregninger og analyser er gennemført dels for arbejdsmarkedet som helhed, dels særskilt for de enkelte sektorer.

Det skal indledningsvis bemærkes, at ansættelser på nedsat tid ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at den enkelte kvinde eller mand arbejder mindre end 37 timer pr. uge. Nogle lønmodtagere har flere ansættelser på nedsat tid på samme tid, som samlet set kan udgøre (mindst) en fuldtidsansættelse.

### 9.1 Udbredelse af nedsat arbejdstid

I dette afsnit ser vi på, i hvilket omfang ansættelser er på nedsat arbejdstid. Vi skelner i opgørelsen mellem kvinder og mænd. Nedsat arbejdstid er som nævnt indledningsvis her defineret som en normal arbejdstid pr. uge på mindre end 37 timer.

Vi finder som forventet, at ansættelser på nedsat arbejdstid er mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd – dette gælder på såvel arbejdsmarkedet som helhed som inden for de enkelte sektorer, se Figur 9.1. På arbejdsmarkedet som helhed har 43 pct. af kvindernes ansættelser en normal arbejdstid pr. uge på mindre end 37 timer mod 25 pct. af mændenes. For kvindernes ansættelser gælder, at nedsat arbejdstid er mest udbredt i den kommunale sektor, hvor ca. halvdelen arbejder mindre end 37 timer om ugen. For mændene gælder, at regionerne skiller sig ud som den sektor, hvor relativt færrest ansættelser er på nedsat tid, nemlig kun 13 pct.

Vi ser dernæst nærmere på, hvor mange timer der er knyttet til ansættelser på nedsat tid for kvinder og mænd, se Figur 9.2. I den offentlige sektor er ansættelser på nedsat tid typisk på 30-36 timer om ugen for kvinder. Det samme mønster tegner sig for ansættelser på nedsat tid for mænd i staten. I regionerne er ansættelser på nedsat tid for mænd især enten på 30-36 timer eller på mindre end 20 timer. I kommunerne er knap halvdelen af ansættelserne på nedsat tid for mænd på 30-36 timer, mens næsten hver tredje er på mindre end 20 timer. Det er her værd at nævne, at

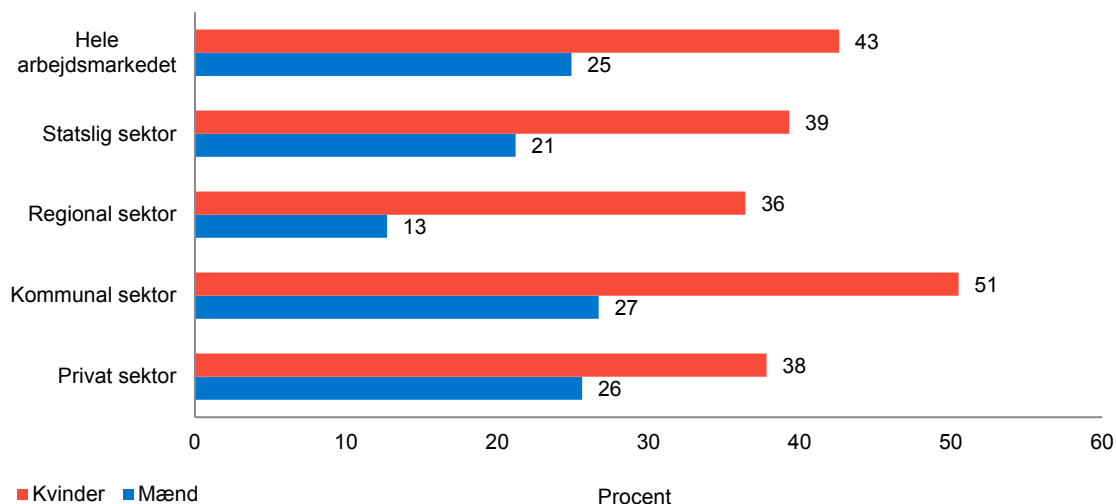
---

<sup>21</sup> "Arbejdsmarkedet" omfatter her den del af arbejdsmarkedet, der er dækket af lønstatistikken, det vil bl.a. sige, at lønmodtagere ansat på private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede og lønmodtagere ansat inden for landbrug og fiskeri ikke indgår, se afsnit 2.2.1.

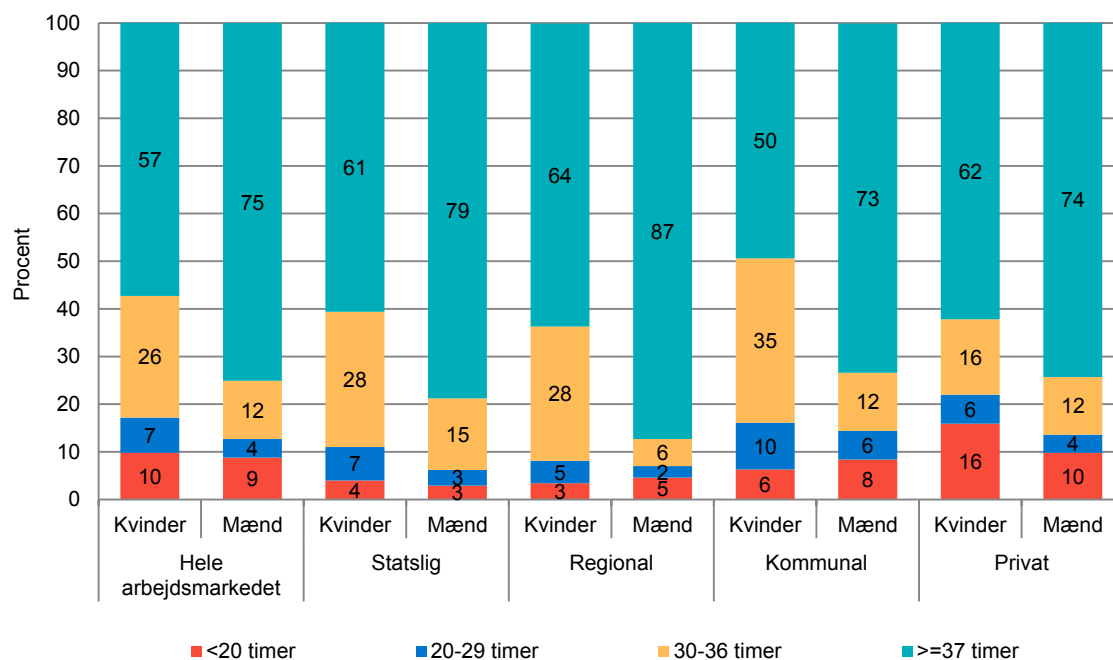
<sup>22</sup> Definitionen af nedsat tid i dette kapitel afviger fra den definition, vi anvender i dekomponeringsanalyserne i kapitel 6-8, hvor nedsat tid er defineret som mindre end 30 timer.

ansættelser på under 20 timer er mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder i både den kommunale og den regionale sektor.

Figur 9.1 Ansættelser med nedsat arbejdstid blandt kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Procent.



Figur 9.2 Ansættelser fordelt på arbejdstid blandt kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Procent.



I den private sektor er ansættelser på nedsat tid primært enten på 30-36 timer eller på mindre end 20 timer. Dette gælder for både kvinder og mænd.



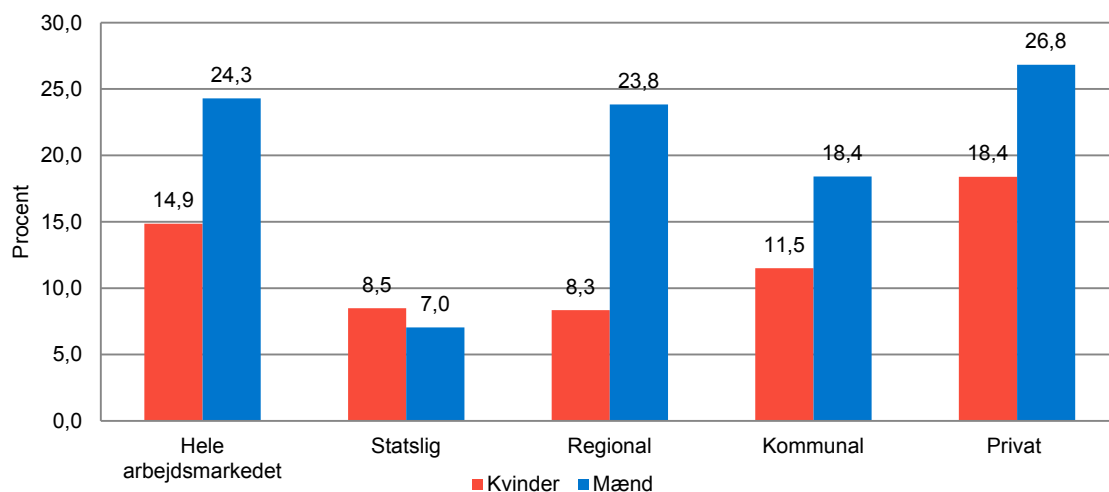
Det skal bemærkes, at personer på nedsat tid for flertallets vedkommende er timelønnede i den private sektor.<sup>23</sup> Dette gælder især for mænd. Timelønnede i den private sektor får i gennemsnit en lavere timeløn end fastlønnede (Larsen & Houlberg, 2013a). Vi belyser i det følgende løbende, om eventuelle negative løneffekter af at være på nedsat tid i den private sektor reelt kan tilskrives forskellig aflønning af fast- og timelønnede.

## 9.2 Bruttolønforskelle mellem ansættelser på fuld og nedsat tid

Vi ser i dette afsnit på, om hhv. kvinder og mænd aflønnes lavere pr. time, hvis de er ansat på nedsat arbejdstid, end hvis de er fuldtidsansatte. Vi har gennemført særskilte analyser for de to køn.

Vi finder for både kvinder og mænd, at ansættelser på nedsat arbejdstid aflønnes lavere pr. time end ansættelser på fuld tid – dette gælder på arbejdsmarkedet som helhed, særskilt for sektorer og uanset lønbegreb, se Figur 9.3 og Figur 9.4. Bruttolønforskellen mellem fuldtidsansættelser og ansættelser på nedsat tid er typisk væsentlig større for mænd end for kvinder. Eneste undtagelse er i den statslige sektor, hvor kønsforskellen er relativt lille, og hvor bruttolønforskellen tilmed er lidt større for kvinders end for mænds ansættelser, når lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste anvendes.

Figur 9.3 Bruttolønforskelle mellem ansættelser med henholdsvis fuld tid og nedsat tid for kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at ansættelser på fuld tid i gennemsnit aflønnes højere end ansættelser på nedsat tid og vice versa.

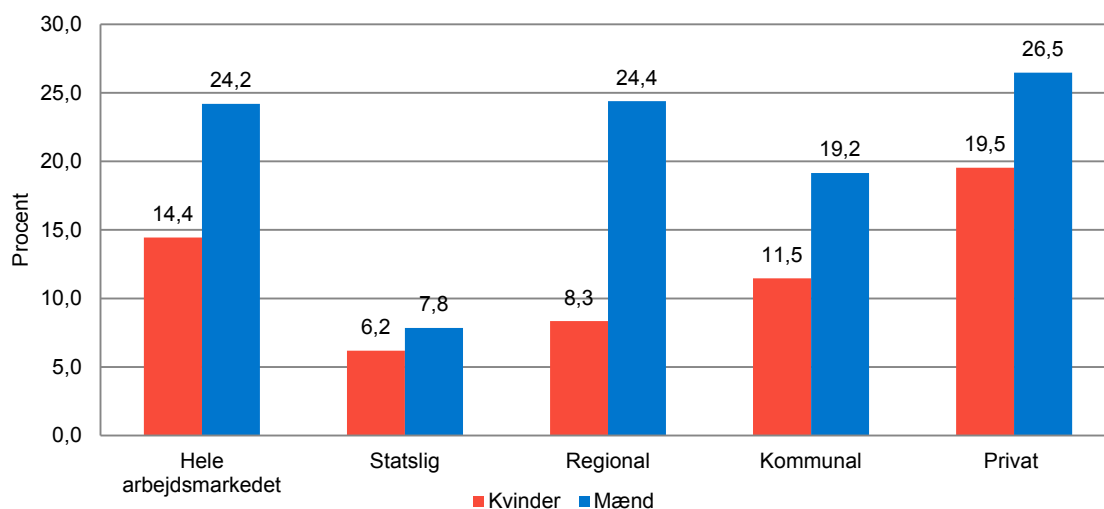
For arbejdsmarkedet som helhed er bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat tid på 14-15 pct. for kvinder mod 24 pct. for mænd. Bruttolønforskellen for mænds ansættelser er kun på 7-8 pct. i den statslige sektor, mens den er på hele 27 pct. i den private sektor. Den store forskel for mænd i den private sektor kan stort set udelukkende tilskrives, at størstedelen af de privatansatte mænd på nedsat tid som nævnt er timelønnede, samt at lønforskellen mellem fast- og timelønnede er relativt stor. Inden for gruppen af timelønnede er lønforskellen for de privatansatte

<sup>23</sup> Der er også timelønnede blandt (personer med) ansættelser på nedsat tid i de offentlige sektorer, men timelønnede udgør en langt mindre andel af det samlede antal ansættelser. Aflønningsformen spiller derfor en begrænset rolle for de fundne resultater for de offentlige sektorer.

mænd kun på ca. 3 pct., mens fastlønnede i gennemsnit faktisk får en smule *mere* i løn, hvis de er på nedsat tid (forskellen er på 1 pct.).<sup>24</sup>

Forskellen mellem sektorerne er mindre for kvindernes vedkommende, men også her er bruttolønforskellen størst i den private sektor, nemlig på 18-20 pct. Her tegner der sig imidlertid også et ganske andet billede, når vi skelner mellem fast- og timelønnede: Inden for gruppen af fastlønnede er lønforskellen for de privatansatte kvinder kun på 3 pct., mens timelønnede i gennemsnit tjener væsentligt *mere* på nedsat end på fuld arbejdstid – her er forskellen på 13 pct.<sup>25</sup>

Figur 9.4 Bruttolønforskelle mellem ansættelser med henholdsvis fuld tid og nedsat tid for kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Anm.: En positiv værdi angiver, at ansættelser på fuld tid i gennemsnit aflønnes højere end ansættelser på nedsat tid og vice versa.

### 9.3 Lønforskelle, når samme karakteristika?

De opgjorte bruttolønforskelle på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau tegner umiddelbart et billede af, at der for begge køn er en negativ løneffekt forbundet med ansættelser på mindre end 37 timer pr. uge på det danske arbejdsmarked. Opdelingen på fast- og timelønnede antyder imidlertid, at den negative løneffekt er en følge af, at der er tale om forskellige typer af ansættelser. I det følgende belyser vi nærmere, om de fundne bruttolønforskelle udelukkende kan tilskrives dels, at der er tale om job på forskellige dele af arbejdsmarkedet, dels at sammensætningen af personer med hhv. fuld og nedsat arbejdstid er forskellig med hensyn til fx uddannelse og erhvervs erfaring. I så fald er der ikke tegn på, at nedsat arbejdstid *i sig selv* indebærer en negativ løneffekt.

For at undersøge, om nedsat arbejdstid *i sig selv* indebærer en negativ løneffekt, har vi gennemført dekomponeringsanalyser af bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat tid, hvor uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, familieforhold og region indgår som forklarende variable. For den private sektor har vi desuden foretaget særskilte analyser for fast- og timelønnede. Vi præsenterer først resultater af beregninger, der tager afsæt i gennemsnitslønninger. Dernæst præsenterer vi resultater af beregninger, der er foretaget for forskellige dele af lønfordelingen.

<sup>24</sup> Disse resultater, der er baseret på standardberegnet timefortjeneste, fremgår ikke af figurene.

<sup>25</sup> Disse resultater, der er baseret på standardberegnet timefortjeneste, fremgår ikke af figurene.

### 9.3.1 Gennemsnitsløn

Vi ser først på, om der er en negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid, når vi tager afsæt i de gennemsnitslønninger, der er knyttet til ansættelser på hhv. fuld og nedsat arbejdstid. Vi illustrerer hovedresultaterne i figurer, der viser, hvordan de opgjorte bruttolønforskelle er fordelt på den del, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest'.<sup>26</sup> Resultaterne for kvinder opgjort for hhv. standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time fremgår af Figur 9.5 og Figur 9.6. De tilsvarende resultater for mænd fremgår af Figur 9.7 og Figur 9.8. De bagvedliggende detaljerede resultater fremgår af bilagstabellerne i Bilag 5. Vores præsentation af resultaterne tager primært afsæt i beregningerne baseret på standardberegnet timefortjeneste.

Bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld tid og ansættelser på nedsat tid for kvinder på arbejdsmarkedet som helhed er på 14,9 pct., se Figur 9.3. Ifølge dekomponeringsanalysen kan den højere gennemsnitlige timeløn til fuldtidsansatte kvinder især tilskrives, at de har mere uddannelse og erhvervs erfaring, og at de bestrider nogle andre job (andre arbejdsfunktioner og brancher) end kvinder med ansættelser på nedsat tid, se Bilagstabel 5.1. Hvis sammensætningen af (kvinder med) fuldtidsansættelser og ansættelser på nedsat tid havde været den samme, ville lønforskellen have været endnu større, nemlig 19,3 pct., se værdien for 'forskellige karakteristika i alt' i Figur 9.5.

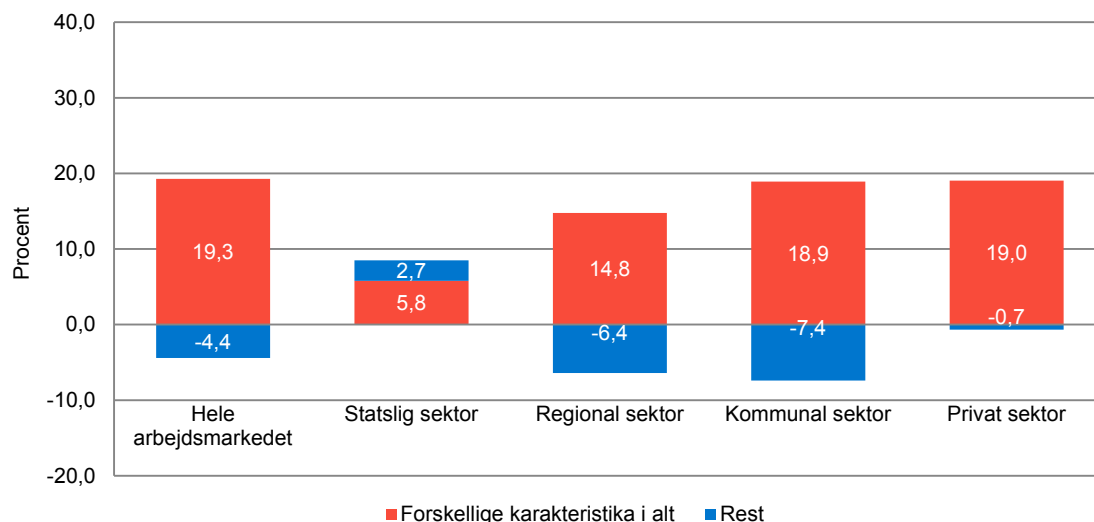
Forskellene med hensyn til forskellige karakteristika imødegås ved, at kvinder med nedsat tid på arbejdsmarkedet som helhed aflønnes højere for specifikke karakteristika end kvinder med fuldtidsansættelser. Derved opstår der en negativ 'rest' på -4,4 pct., se Figur 9.5. Den negative 'rest' er udtryk for, at timelønnen er *større* for ansættelser på nedsat tid end for ansættelser på fuld tid, når der er taget højde for de forskelle i karakteristika, der er knyttet til de to typer af ansættelser. Med afsæt i gennemsnitslønninger er der med andre ord tegn på, at der er en positiv løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid *i sig selv* for kvinder på arbejdsmarkedet som helhed. Resultatet gælder, uanset om beregningerne er baseret på standardberegnet timefortjeneste eller fortjeneste pr. præsteret time.

Tilsvarende er der – uanset lønbegreb – en positiv løneffekt af nedsat arbejdstid i både den regionale og den kommunale sektor, når vi tager højde for forskelle i karakteristika, se Figur 9.5 og Figur 9.6. Anvender vi igen resultatet baseret på standardberegnet timefortjeneste som eksempel, finder vi, at bruttolønforskellen for kvinder mellem ansættelser på fuld tid og ansættelser på nedsat tid er på 8,3 pct. i den regionale sektor, se Figur 9.3. Den højere timeløn for fuldtidsansatte kvinder på det regionale område kan tilskrives, at de har mere uddannelse og bestrider andre job på kvinder med nedsat arbejdstid<sup>27</sup>, se Bilagstabel 5.3. Hvis de karakteristika, der er knyttet til (kvinder med) de to typer af ansættelser, havde været de samme, ville lønforskellen have været oppe på 14,8 pct. Også her imødegås forskellene i karakteristika af, at kvinder med nedsat arbejdstid aflønnes højere for specifikke karakteristika end fuldtidsansatte kvinder. Derved opstår en negativ 'rest', der her er på -6,4 pct., se Figur 9.5.

<sup>26</sup> Resultaterne i figurerne i dette afsnit afviger fra resultaterne i bilagstabellerne. Det skyldes, at de bruttolønforskelle, som dekomponeringsanalysen tager afsæt i, som nævnt i kapitel 6 afviger fra de beregnede bruttolønforskelle i afsnit 5.2.2, dvs. de forskelle, som vi betragter som de "sande" forskelle. Vi foretager derfor en korrektion af resultaterne af dekomponeringsanalysen. Korrektionen består i, at vi med udgangspunkt i estimaterne fra dekomponeringsanalysen først har divideret den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', med den estimerede bruttoløn forskel, og dernæst har ganget den beregnede andel med den "sande" bruttoløn forskel. Vi har foretaget en tilsvarende korrektion af 'rest'. Summen af de korrigerede bidrag fra 'forskellige karakteristika i alt' og 'rest' er lig med den "sande" bruttoløn forskel.

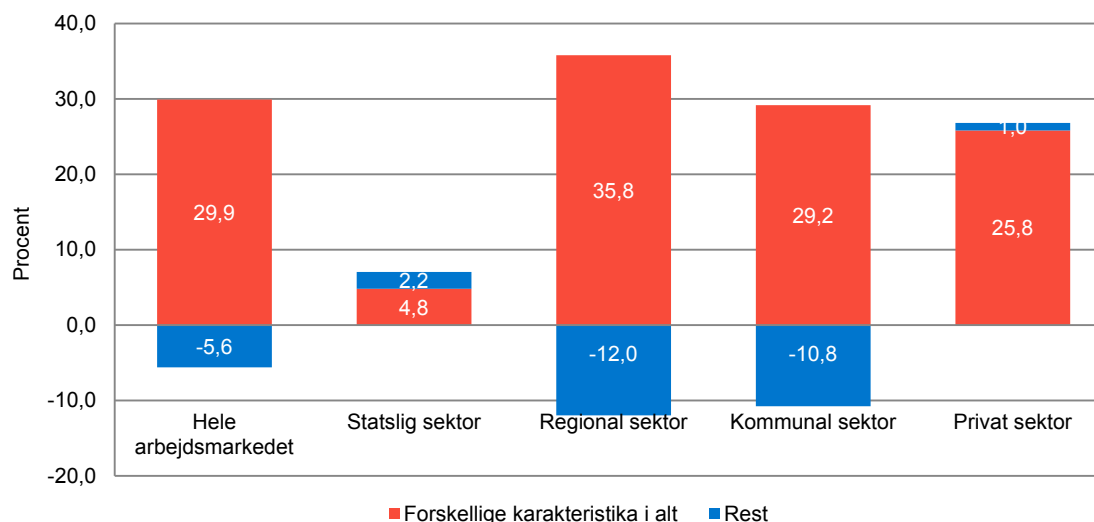
<sup>27</sup> Det er i denne forbindelse bemærkelsesværdigt, at de fuldtidsansatte kvinder har mindre erhvervs erfaring end kvinderne med nedsat arbejdstid. Bruttolønforskellen mellem de to grupper ville med andre ord have været endnu større, hvis de fuldtidsansatte kvinder havde haft lige så meget erhvervs erfaring som kvinderne på nedsat tid.

Figur 9.5 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for kvinder, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, korrigerede tal<sup>1</sup>. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Figur 9.6 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for kvinder, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, korrigerede tal<sup>1</sup>. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

I den kommunale sektor er bruttolønforskellen mellem kvinder på fuld og nedsat tid på 11,5 pct., se Figur 9.3. Også her er den højere timeløn til de fuldtidsansatte kvinder især en følge af, at de har mere uddannelse og bestrider andre job end kvinder på nedsat tid, se Bilagstabel 5.4. Hvis de to grupper havde haft de samme karakteristika, ville bruttolønforskellen have været større, nemlig 18,9 pct., se Figur 9.5. Igen imødegås betydningen af forskelle i karakteristika imidlertid af, at

kvinder med nedsat arbejdstid aflønnes højere for specifikke karakteristika end kvinder med fuldtidsansættelse. Den negative 'rest', der opstår som følge heraf, er på -7,4, se Figur 9.5.

For kvinder i den private sektor gælder tilsvarende, at nedsat arbejdstid ikke *i sig selv* ser ud til at indebære en negativ løneffekt for kvinder. Bruttolønforskellen mellem fuld og nedsat arbejdstid er som nævnt på 18,4 pct. Den højere timeløn til fuldtidsansatte kvinder (der som nævnt især er fastlønnede) kan især tilskrives, at de har mere erhvervs erfaring og bestrider andre job end kvinder med nedsat arbejdstid (især timelønnede), se Bilagstabel 5.5. Hvis de to grupper havde haft de samme karakteristika, ville lønforskellen have været på 19,0 pct., se Figur 9.5. I dette tilfælde er lønafkastet for specifikke karakteristika nogenlunde det samme for kvinder med hhv. fuld og nedsat arbejdstid: Den tilbageværende beregnede 'rest' er på -0,7 pct. baseret på standardberegnet timefortjeneste, se Figur 9.5 og på 1,0 baseret på fortjeneste pr. præsteret time, se Figur 9.6. Den tilsvarende 'rest' for hhv. fast- og timelønnede er på mellem -1,7 og -3,8 pct. afhængigt af aflønningsform og lønbegreb.<sup>28</sup> Resultaterne giver et billede af, at der også i den private sektor er en positiv løneffekt af nedsat arbejdstid.

Kvinder i den statslige sektor skiller sig ud i denne forbindelse. Der er således – med afsæt i gennemsnitslønninger – tegn på, at der rent faktisk er en negativ løneffekt for kvinder forbundet med nedsat arbejdstid *i sig selv* i denne sektor. Med resultatet baseret på standardberegnet timefortjeneste som eksempel finder vi således, at bruttolønforskellen for kvinder mellem ansættelser på hhv. fuld og nedsat arbejdstid er på 8,5 pct., se Figur 9.3. Den højere timeløn til fuldtidsansatte kvinder kan i dette tilfælde primært tilskrives, at de har mere erhvervs erfaring, se Bilagstabel 5.2. Hvis (kvinder med) de to typer af ansættelser havde haft de samme karakteristika, ville lønforskellen have været på 5,8 pct., se Figur 9.5. Der er samtidig et *større* lønafkast for specifikke karakteristika til fuldtidsansatte kvinder end til kvinder med nedsat arbejdstid. Dette resulterer i en positiv tilbageværende 'rest' er på 2,7 pct., se Figur 9.5.

Resultaterne for mænd ligner i høj grad resultaterne for kvinder. Der er således tegn på, at der er en positiv løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid *i sig selv* i både den regionale og den kommunale sektor, se Figur 9.7 og Figur 9.8. I den regionale sektor er bruttolønforskellen mellem mænd med fuld og nedsat arbejdstid baseret på standardberegnet timefortjeneste på 24,4 pct., se Figur 9.3. Den højere timeløn til fuldtidsansatte mænd er en følge af, at de har mere uddannelse og erhvervs erfaring og bestrider andre job end mænd på nedsat tid, se Bilagstabel 5.3. Hvis regionalt ansatte mænd med hhv. fuld og nedsat arbejdstid havde haft de samme karakteristika, ville lønforskellen have været helt oppe på 30,4 pct., se Figur 9.7. Mænd med nedsat arbejdstid aflønnes imidlertid højere for specifikke karakteristika end mænd på nedsat tid, hvorved der opstår en negativ 'rest'. 'Resten' er i dette tilfælde på -6,6 pct.

I den kommunale sektor er bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat tid på 18,4 pct. for mænd, se Figur 9.3. Den højere gennemsnitlige timeløn til fuldtidsansatte mænd skyldes, at de har mere uddannelse, mere erhvervs erfaring og bestrider andre job end mænd på nedsat tid, se Bilagstabel 5.4. Også her får mænd på nedsat tid et større lønafkast af specifikke karakteristika end mænd på fuld arbejdstid, hvorved der opstår en negativ rest. Den er dette tilfælde på -5,9 pct., se Figur 9.7.

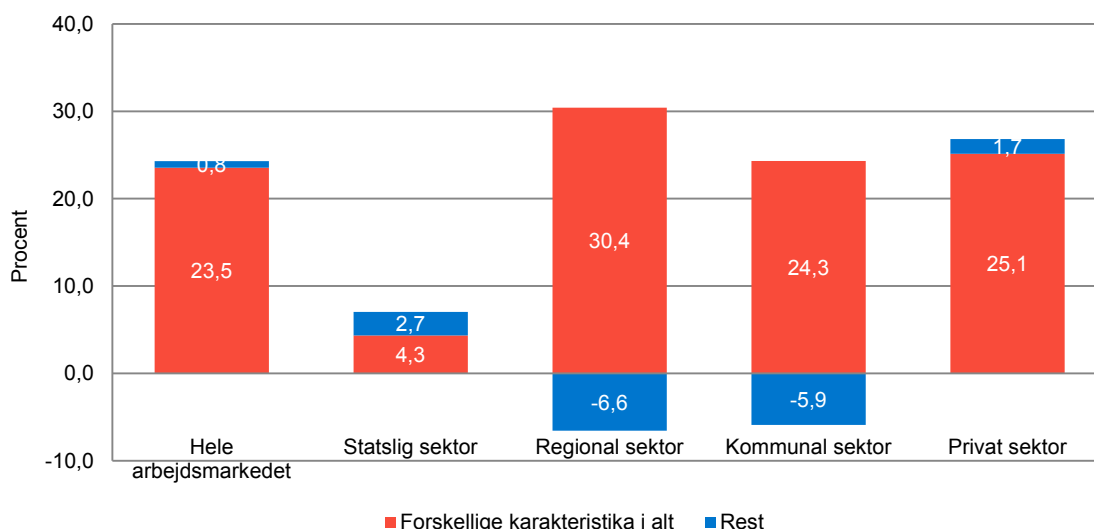
Ligesom det er tilfældet for kvinder, ser der ud til at være en negativ løneffekt af nedsat arbejdstid *i sig selv* for mænd i staten, se Figur 9.7 og Figur 9.8. Bruttolønforskellen mellem mænd med ansættelser på fuld og nedsat tid er på 7,0 pct., se Figur 9.3. Den større gennemsnitlige timeløn til

---

<sup>28</sup> Disse resultater fremgår ikke af figurene.

fuldtidsansatte mænd i staten kan bl.a. tilskrives, at de har mere erhvervs erfaring<sup>29</sup>, se Bilagstabel 5.2. Hvis de to grupper havde haft samme karakteristika, ville lønforskellen have været på 4,3 pct. En del af lønforskellen mellem de to grupper kan desuden tilskrives, at fuldtidsansatte mænd får større lønafkast af specifikke karakteristika end mænd på nedsat arbejdstid i staten. Dette resulterer i en positiv tilbageværende 'rest' på 2,7 pct., se Figur 9.7.

Figur 9.7 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, korrigerede tal<sup>1</sup>. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

For mænd i den private sektor ser der ligeledes umiddelbart ud til at være en lille negativ løneffekt forbundet med nedsat tid, se Figur 9.7 og Figur 9.8. Bruttolønforskellen mellem fuld og nedsat tid er i dette tilfælde som nævnt på 26,8 pct., se Figur 9.3. Den højere gennemsnitlige timeløn til privatansatte mænd på fuld tid (som nævnt især fastlønnede) er især en følge af, at de har mere uddannelse, mere erhvervs erfaring og bestrider andre job end mænd på nedsat tid (især timelønnede), se Bilagstabel 5.5. De har samtidig et lidt større lønafkast af specifikke karakteristika, hvorved den tilbageværende 'rest' bliver positiv. 'Resten' er i dette tilfælde på 1,7 pct. Den negative løneffekt for mænd i den private sektor forsvinder imidlertid, når dekomponeringsanalyserne foretages særskilt for fast- og timelønnede: Den tilbageværende 'rest' er i disse tilfælde på 0 og -3,8 pct. afhængigt af aflønningsform og lønbegreb.<sup>30</sup>

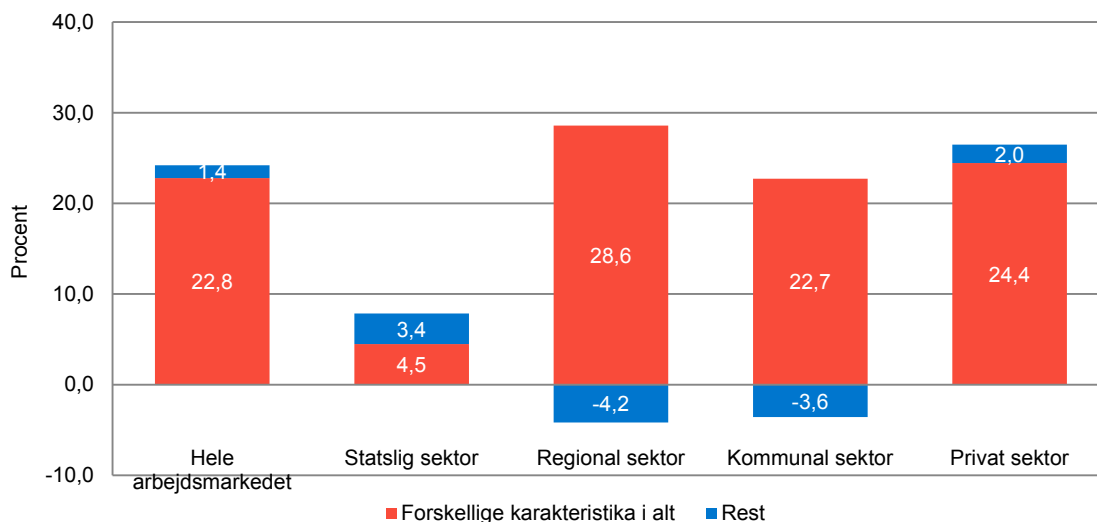
Størstedelen af de mandlige lønmodtagere er ansat på det private arbejdsmarked, se afsnit 4.1. Resultatet for den private sektor bidrager derfor givetvis til, at der også på arbejdsmarkedet som helhed tilsyneladende er en lille negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid for mænd, se Figur 9.7 og Figur 9.8. Bruttolønforskellen er i dette tilfælde som nævnt på 24,3 pct., se Figur 9.3. Lønforskellen er også på arbejdsmarkedet som helhed et resultat af, at fuldtidsansatte mænd har mere uddannelse, mere erhvervs erfaring og bestrider andre job end mænd, der på nedsat tid, se Bilagstabel 5.1. Hvis de to grupper havde haft samme karakteristika, ville lønforskellen have været på 23,5 pct. Fuldtidsansatte mænd får desuden et lidt større lønafkast af specifikke karakteristika end mænd på nedsat tid, hvorved der er en positiv tilbageværende 'rest', der her er på 0,8 pct., se

<sup>29</sup> Det er i denne forbindelse bemærkelsesværdigt, at fuldtidsansatte mænd i gennemsnit har mindre uddannelse end mænd med nedsat arbejdstid i staten.

<sup>30</sup> Disse resultater fremgår ikke af figurene.

Figur 9.7. Også her forsvinder den negative løneffekt imidlertid, når vi foretager analyserne særskilt for fast- og timelønnede. Den tilbageværende 'rest' for fast- og timelønnede hver for sig er på mellem -1 og -3 pct. afhængigt aflønningsform og lønbegreb.<sup>31</sup>

Figur 9.8 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for mænd, arbejdsmarkedet som helhed og særskilt for sektorer, 2016. Bidrag fra forskellige karakteristika i alt og rest, korrigerede tal<sup>1</sup>. Opgjort for fortjeneste pr. præstere time. Procent.



Note: <sup>1</sup> Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives 'forskellige karakteristika i alt', er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. 'Rest' er korrigeret på tilsvarende vis.

Resultaterne baseret på gennemsnitslønninger tegner alt i alt et billede af, at der hverken for kvinder eller mænd er negative løneffekter forbundet med nedsat arbejdstid. Staten skiller sig ud ved, at det er den eneste sektor – baseret på gennemsnitslønninger – hvor der ser ud til at være en negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid for begge køn.

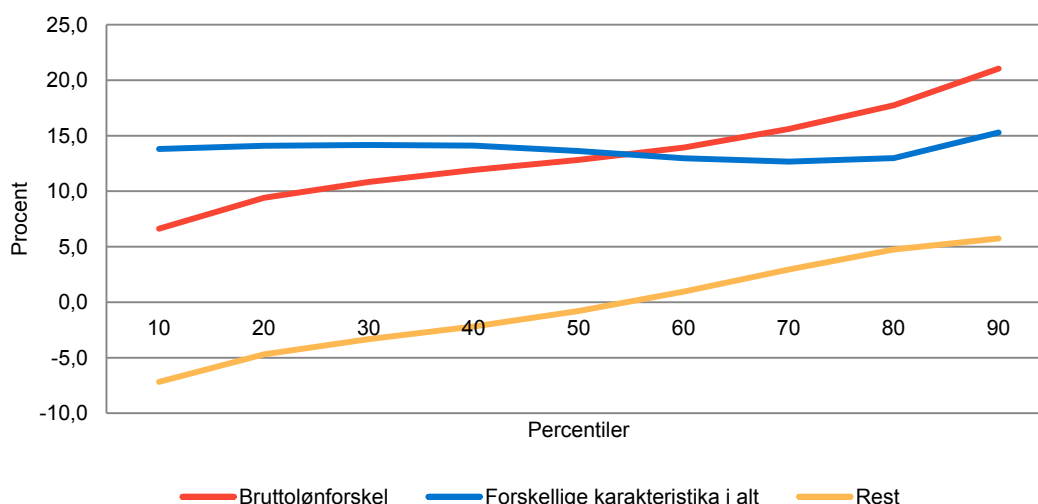
### 9.3.2 Lønfordeling

I dette afsnit ser vi på, om der er en negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid, når vi skelner mellem lønninger i forskellige dele af lønfordelingen. Vi fokuserer i denne forbindelse alene på resultater for arbejdsmarkedet som helhed, men skelner undervejs mellem fast- og timelønnede. I forbindelse med sidstnævnte præsenterer vi alene resultater baseret på standardberegnet timefortjeneste.

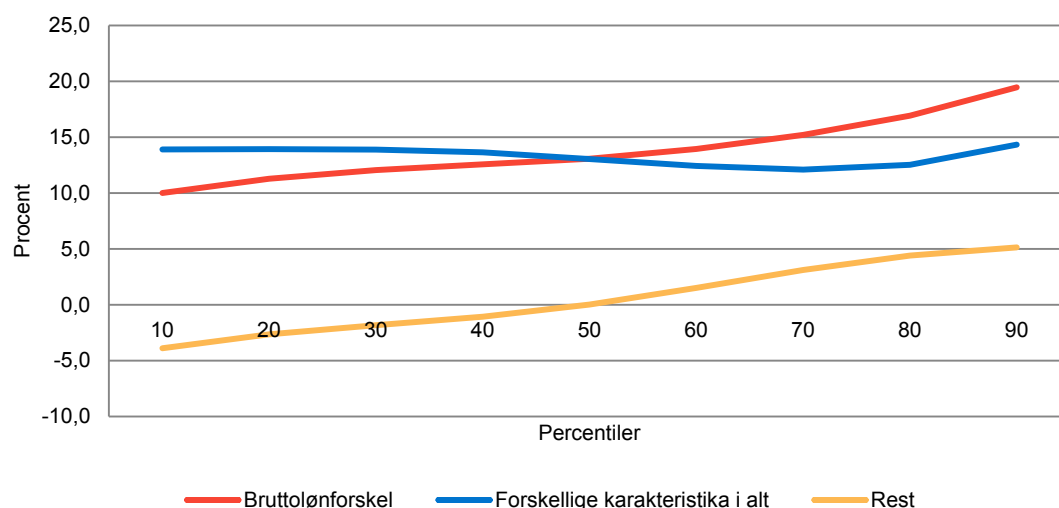
Til dette formål tager den gennemførte dekomponeringsanalyse afsæt i en såkaldt kvantil regression, hvor der foretages beregninger for hver af percentilerne 10-90. Som i kapitel 6 har vi ikke mulighed for at medtage lige så detaljerede forklarende variable som dem, der indgår i dekomponeringsanalyserne baseret på gennemsnitslønninger ovenfor. Forskellen består i, at der her indgår mindre detaljerede oplysninger om branche og arbejdsfunktion. For nærmere beskrivelse heraf, se afsnit 2.2.

<sup>31</sup> Disse resultater fremgår ikke af figurene.

Figur 9.9 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for kvinder baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



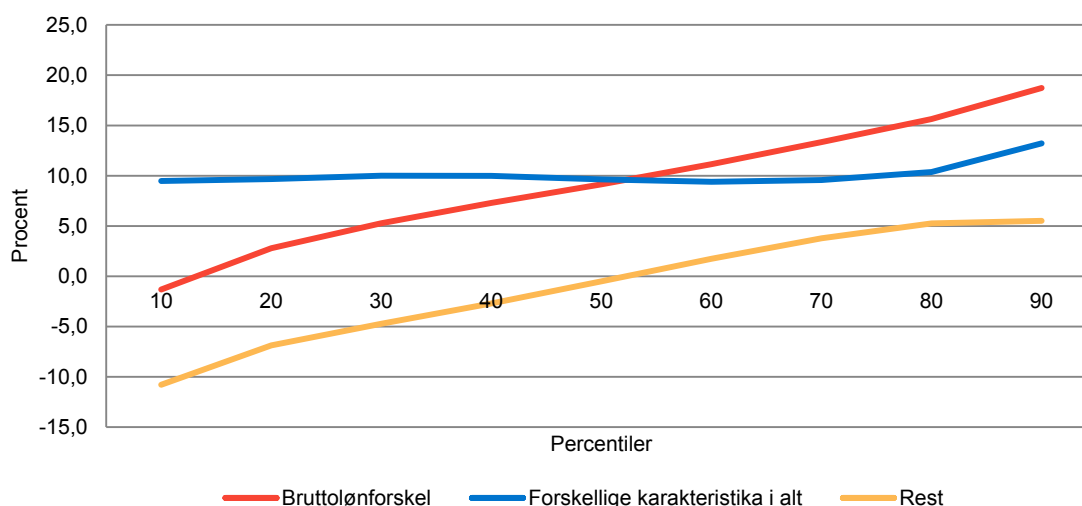
Figur 9.10 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for kvinder baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



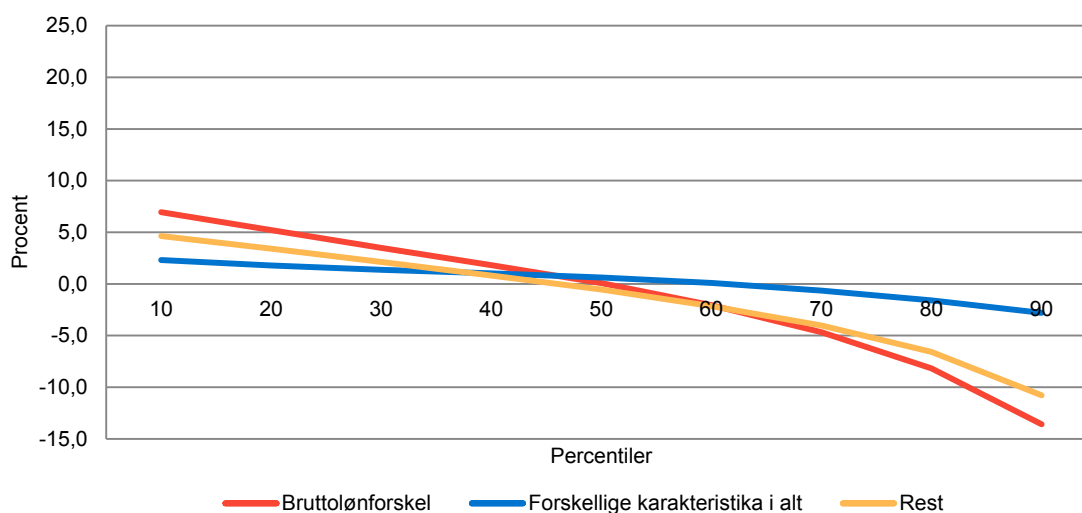
For kvinder gælder uanset lønbegreb, at bruttolønforskellen mellem fuld og nedsat arbejdstid stiger med stigende timeløn, se Figur 9.9 og Figur 9.10. Den 'rest', der er tilbage – efter at der er taget højde for forskelle i karakteristika – er negativ for timelønninger op til og med medianlønnen, mens den er positiv for timelønninger over medianlønnen. Det vil sige, at der tilsyneladende er en positiv løneffekt for kvinder ved at være på nedsat arbejdstid *i sig selv*, når timelønnen svarer til eller er mindre end medianlønnen for kvinder. Omvendt er der en negativ løneffekt af nedsat arbejdstid for kvinder, hvis timelønnen er større end medianlønnen. Samme billede tegner sig, når vi alene ser på fastlønnede kvinder, se Figur 9.11



Figur 9.11 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for fastlønnede kvinder baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



Figur 9.12 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for timelønnede kvinder baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.

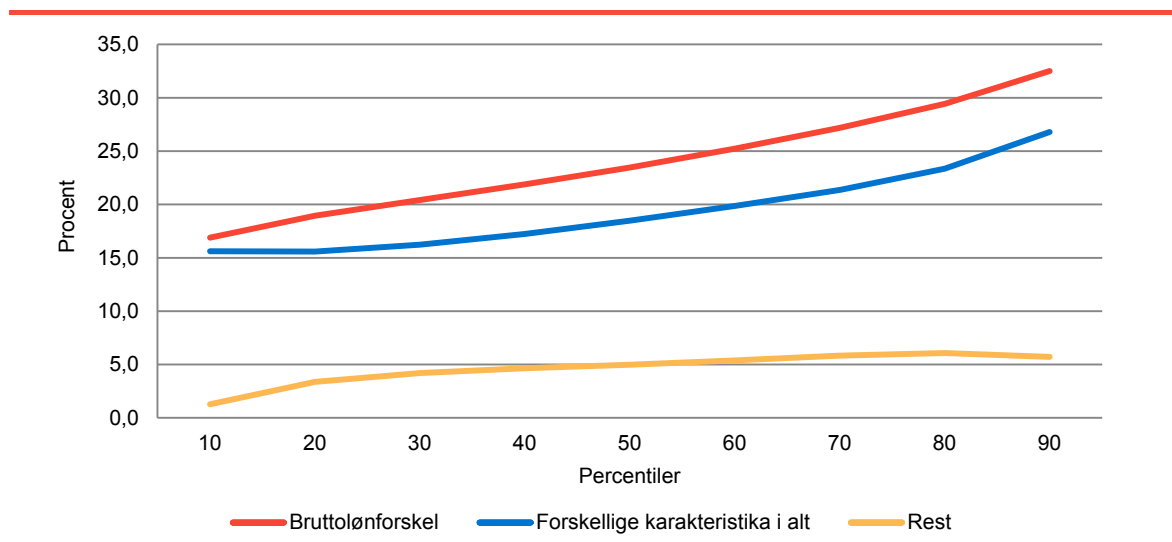


Ser vi imidlertid alene på den del af kvinders ansættelser på arbejdsmarkedet som helhed, der omfatter timelønnede<sup>32</sup>, får vi et ganske andet resultat, se Figur 9.12. Bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat tid falder med stigende timeløn. For ansættelser med en timeløn, der ligger over medianen, er bruttolønforskellen negativ for kvinder, dvs. at ansættelser på nedsat tid aflønnes højere end ansættelser på fuld tid. Lønforskellen kan kun i begrænset omfang tilskrives forskelle i karakteristika. Den tilbageværende 'rest' er – ligesom bruttolønforskellen – positiv for ansættelser med en timeløn under median og negativ for de øvrige ansættelser. Resultaterne

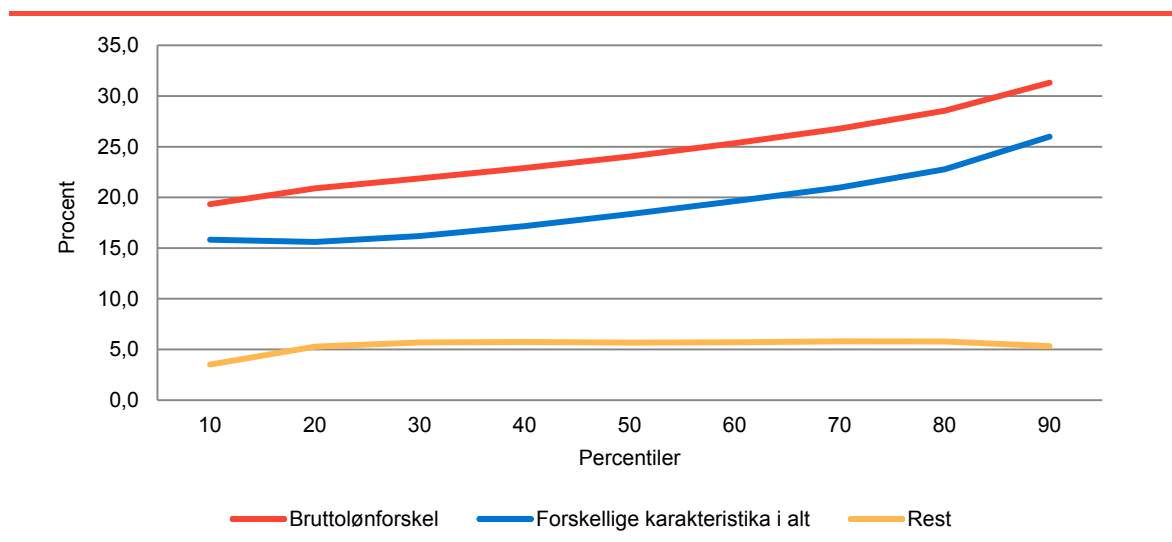
<sup>32</sup> De timelønnede udgør 13 pct. af kvindernes ansættelser.

tyder dermed på, at der er en negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid *i sig selv* for time-lønnede kvinder, hvis deres timeløn ligger under medianlønnen.

Figur 9.13 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Brutto-lønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefor-tjeneste. Procent.



Figur 9.14 Dekomponeringsanalyse af lønforskel mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Brutto-lønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

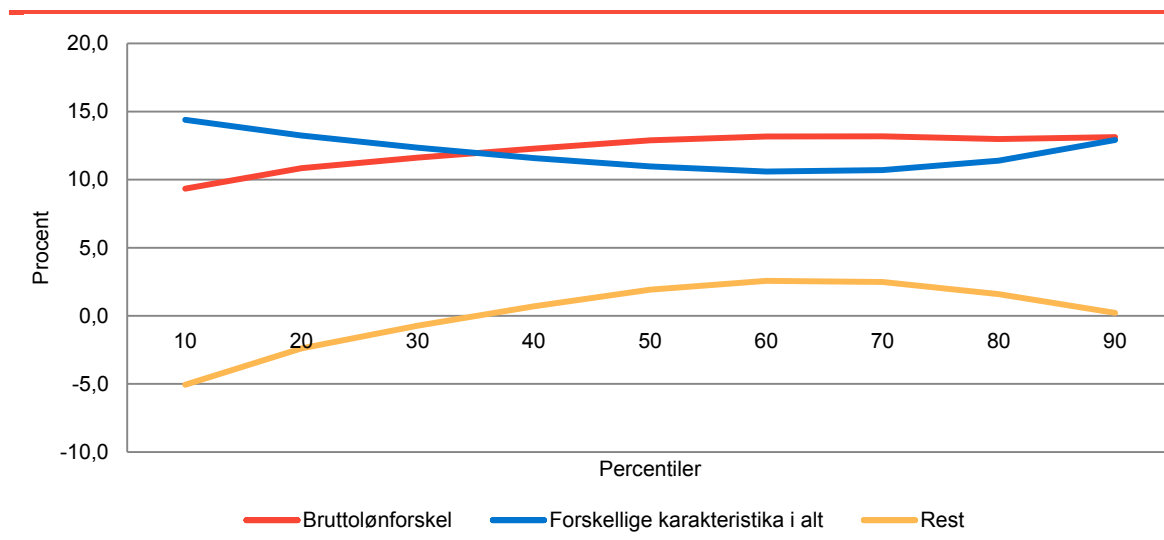


For mænd på arbejdsmarkedet som helhed gælder – ligesom for kvinder – at bruttolønforskellen mellem fuld og nedsat arbejdstid stiger med stigende timeløn, se Figur 9.13 og Figur 9.14. I dette tilfælde ser der imidlertid ud til at være en negativ løneffekt forbundet med at være på nedsat arbejdstid, uanset om mænd har en relativ lav, middel eller høj timeløn sammenlignet med andre

mænd. Den tilbageværende 'rest' er således positiv, uanset hvor mænd på nedsat tid er i lønfordelingen.

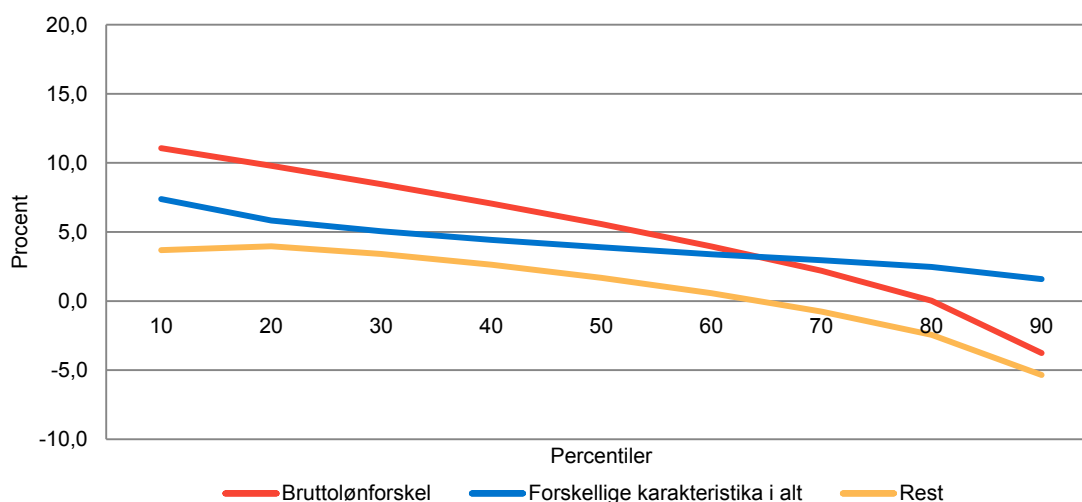
Der viser sig imidlertid et ganske andet billede for mænd, når vi skelner mellem fast- og timelønnede<sup>33</sup>, se Figur 9.15 og Figur 9.16.

Figur 9.15 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for fastlønnede mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



<sup>33</sup> De timelønnede udgør 29 pct. af mændenes ansættelser.

Figur 9.16 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og nedsat tid for timelønnede mænd baseret på kvantil regression, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bruttolønforskel, forskellige karakteristika i alt og rest. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste. Procent.



For fastlønnede mænd gælder, at bruttolønforskellen mellem fuld og nedsat arbejdstid stiger frem til og med medianlønnen, hvorefter den er nogenlunde konstant. Den tilbageværende 'rest' er især positiv for de fastlønnede, der har en lønindkomst, der ligger fra omkring 35 pct. percentilen og op mod den 90. percentil. For denne gruppe af fastlønnede mænd er der med andre ord tilsyneladende en negativ løneffekt forbundet med at være på nedsat arbejdstid.

Ligesom for kvinder ser billedet for timelønnede mænd ganske anderledes ud: For det første falder bruttolønforskellen mellem ansættelser på fuld og nedsat arbejdstid med stigende timeløn. For det andet er den tilbageværende 'rest' positiv for dem, der en timeløn, der ligger under 65 pct. percentilen. Det vil sige, at der tilsyneladende er en negativ løneffekt af at være på nedsat arbejdstid for timelønnede mænd med middel eller lave timelønninger.

Resultaterne – der er relativt ens for kvinder og mænd – tegner samlet set et billede af, at der er en negativ løneffekt forbundet med nedsat arbejdstid *i sig selv* for *fastlønnede*, der er relativt højt-lønnede. Resultaterne er i tråd med Goldin (2014), som anfører, at det kan være omkostningsfuldt for arbejdsgivere at tilbyde tidsmæssig fleksibilitet til højtuddannede på dele af arbejdsmarkedet. Dette er tilfældet i job, hvor der er krav om at opfylde deadlines, at være i kontakt med andre for at bestride jobbet, og hvor der ikke er kollegaer, der umiddelbart kan overtage opgaverne. Sådanne job findes fx i den finansielle sektor og i advokatvirksomheder, se afsnit 1.2.

For *timelønnede*, der udgør en mindre gruppe blandt både kvinder og mænd, gælder derimod, at den negative løneffekt af nedsat arbejdstid især viser sig blandt de relativt lavtlønnede kvinder og mænd. En mulig forklaring kan være, at disse timelønnede har mindre (ikke-observerbar) human-kapitel, hvis de er på nedsat tid, end hvis de er på fuld tid, se afsnit 1.2.

# Bilag 1 Metoder, en teknisk gennemgang

## Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalyse

For at beregne, i hvor høj grad den observerede, gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder hænger sammen med udvalgte forklarende variabler, anvender vi den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode (se fx Oaxaca & Ransom, 1994). Ved hjælp af denne metode dekomponerer vi lønforskellen, som er defineret som den procentsats, kvinders løn skal stige med, for at de får samme gennemsnitløn som mænd. Vi foretager analysen i to trin. Først udfører vi en regressionsanalyse for hhv. mænd og kvinder, og dernæst dekomponerer vi lønforskellen ved hjælp af lønregressionerne. Beregningsformlen for lønregressionerne er:

$$(A.1) \quad \ln(w_m) = X_m\beta_m + \varepsilon_m$$

$$(A.2) \quad \ln(w_k) = X_k\beta_k + \varepsilon_k$$

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen for hhv. mænd ( $\ln(w_m)$ ) og kvinder ( $\ln(w_k)$ ).<sup>34</sup> De forklarende variabler (fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor og arbejdsfunktion) er angivet ved vektorerne  $X_m$  for mænd og  $X_k$  for kvinder. De forklarende variabelers betydning for hhv. mænds og kvinders timeløn måles ved  $\beta_m$  og  $\beta_k$ . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variabler. Da de forklarende variabler ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejllid,  $\varepsilon_m$  og  $\varepsilon_k$ .

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er defineret som:

$$(A.3) \quad F_{mk} = (\bar{w}_m - \bar{w}_k) / \bar{w}_k,$$

hvor  $\bar{w}_m$  og  $\bar{w}_k$  angiver det geometriske gennemsnit af hhv. mænds og kvinders løn. Lønforskellen (gandet med 100) angiver, hvor mange pct. mænd gennemsnitligt tjener mere end kvinder.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele lønforskellen i effekten af forskellige karakteristika og et restled. Med andre ord kan lønforskellen dekomponeres på følgende måde: Først omskrives lønforskellen ved hjælp af en logaritme-transformation til:

$$(A.4) \quad F_{mk} \cong \ln(F_{mk} + 1) = \ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_k)$$

Logaritmen til hhv. mænds og kvinders gennemsnitløn,  $\ln(\bar{w}_m)$  og  $\ln(\bar{w}_k)$ , findes ud fra regressionsligningerne:

$$(A.5) \quad \ln(\bar{w}_m) = \bar{X}_m\hat{\beta}_m$$

$$(A.6) \quad \ln(\bar{w}_k) = \bar{X}_k\hat{\beta}_k,$$

hvor  $\bar{X}_m$  og  $\bar{X}_k$  angiver gennemsnittet af de forklarende variabler for hhv. mænd og kvinder, og  $\hat{\beta}_m$  og  $\hat{\beta}_k$  er de estimerede koefficienter. Lønforskellen i (A.4) kan nu dekomponeres på følgende måde:

---

<sup>34</sup>. Det er standard i lønanalyser at anvende logaritmen til lønnen for at opfylde forudsætningen om en normalfordelt funktionsform. Den statistiske fordel herved er, at lønninger, som er meget høje i forhold til gennemsnittet, kommer til at vægte mindre i analysen.

$$(A.7) \quad \ln(F_{mk} + 1) = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_k = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_k + \bar{X}_k \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_m = (\bar{X}_m - \bar{X}_k) \hat{\beta}_m + \bar{X}_k (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_k)$$

Det første led (efter lighedstegnet i anden linje) er lig med forskellen i mænds og kvinders forklarende variabler ganget med koefficienterne fra mænds regressionsligning. Denne del af lønforskellen er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i kvinders og mænds karakteristika, fx forskelle med hensyn til uddannelse eller arbejdsfunktion. Det andet led (i A.7) kaldes tilsvarende for den *korrigerede lønforskel* (i denne rapport kaldet *resten*) og er her beregnet som forskellen mellem koefficienterne i mænds og kvinders regressionsligninger ganget med kvinders gennemsnitlige forklarende variabler. Modellen forklarer ikke, hvorfor der er forskel på mænds og kvinders koefficienter, men beregner alene betydningen af denne forskel. Ordet *korrigeret* hentyder til, at det er lønforskellen korrigeret for de observerede forskelle mellem kvinders og mænds karakteristika.

Det er imidlertid også muligt at lave den 'omvendte' dekomponering, som er baseret på mænds karakteristika og kvinders koefficienter. Formlen for denne dekomponering er:

$$(A.8) \quad \ln(F_{mk} + 1) = (\bar{X}_k - \bar{X}_m) \hat{\beta}_k + \bar{X}_m (\hat{\beta}_k - \hat{\beta}_m)$$

Af Larsens undersøgelse (Larsen, 2010) er med hele arbejdsmarkedet som eksempel vist, hvilke resultater der opnås, hvis formel A.8 blev anvendt i stedet for formel A.7.

## 4-vejs-dekomponeringsanalyse

Vi anvender en såkaldt 4-vejs-dekomponeringsmetode – udviklet af Barr & Lin (2015) – til at belyse baggrunden for, at lønforskellene mellem kvinder og mænd er faldet fra 2007 til 2016. Mere specifikt anvender vi metoden til at belyse, i hvilket omfang ændringen for kvinder, der udgør *treatmentgruppen*, kan tilskrives ændringer i karakteristika (X) og ændringer i afkast af karakteristika ( $\beta$ ), når man sammenligner med ændringen for mænd, der udgør *kontrolgruppen*.

Vi tager udgangspunkt i følgende ligninger:

$$Y_1 = Y_A - Y_B$$

$$Y_2 = Y_C - Y_D$$

hvor  $Y_1$  er outcome for kvinder, mens  $Y_2$  er outcome for mænd. B og D refererer til før-perioden (her: 2007) og dermed referenceperioden for A og C, der opgøres i efter-perioden (her: 2016). A og B er efter- og før-periode for kvinder, mens C og D er efter- og før-periode for mænd.

Den gennemsnitlige relative forskel i outcomes mellem kvinder og mænd kan skrives som:

$$(Y_A - Y_B) - (Y_C - Y_D) = (Y_A * \beta_A - Y_B * \beta_B) - (Y_C * \beta_C - Y_D * \beta_D)$$

Højresiden kan dekomponeres i fire dele, nemlig:

$$(i) \quad [(\tilde{X}_A - \tilde{X}_B) - (\tilde{X}_C - \tilde{X}_D)] * \tilde{\beta}_D +$$

$$(ii) \quad [(\tilde{X}_A - \tilde{X}_C)] * (\tilde{\beta}_C - \tilde{\beta}_D) +$$

$$(iii) \quad (\tilde{X}_A - \tilde{X}_B) * [(\tilde{\beta}_B - \tilde{\beta}_D)] +$$

$$(iv) \tilde{X}_A * [(\tilde{\beta}_A - \tilde{\beta}_B) - (\tilde{\beta}_C - \tilde{\beta}_D)]$$

Hvor:

- (i) Indfanger den forudsagte ændring i  $(Y_A - Y_B) - (Y_C - Y_D)$ , dvs. den gennemsnitlige relative ændring i outcomes, der kan tilskrives ændringer i gennemsnitskarakteristika opgjort ved mænds parameterverdier i 2007 (*hovedeffekt*).
- (ii) Indfanger den del af ændringen i  $(Y_A - Y_B) - (Y_C - Y_D)$ , som følger af en stigning/et fald i gennemsnitsniveauer for karakteristika, når der tages højde for forskelle i afkast mellem kvinder og mænd i 2007 (*køns-interaktionseffekt*).
- (iii) Indfanger den del af ændringen i  $(Y_A - Y_B) - (Y_C - Y_D)$ , der kan tilskrives en stigning/et fald i afkastet af mænds karakteristika fra 2007 til 2016 – dette opgøres ved forskellen mellem niveauerne for gennemsnitskarakteristika for kvinder og mænd i 2016 (*års-interaktionseffekt*).
- (iv) Indfanger den ændring i  $(Y_A - Y_B) - (Y_C - Y_D)$ , der forekommer, fordi de relative afkast af karakteristika for kvinder og mænd ændrer sig fra 2007 til 2016 – dette opgøres for kvinders gennemsnitkarakteristika i 2016 (*køns-års-interaktionseffekt*).

(i) og (ii) opgør samlet set bidraget fra ændringer i gennemsnitskarakteristika (X) opgjort med afsæt i afkast i før-perioden, mens (iii) og (iv) samlet set opgør bidraget fra ændringer i afkast ( $\beta$ ).

### Identifikationsproblem: Normalisering af dummy-variabler

Tilstedeværelsen af dummyvariabler i regressionen betyder, at der er et identifikationsproblem forbundet med den detaljerede dekomponering. Problemet består i, at den detaljerede koefficienteffekt, der kan tilskrives dummyvariabler, ikke er uafhængig af valget af referencegrupper. For at løse problemet, konstrueres en normaliseret ligning (gennemsnit = 0, spredning = 1), der bruges til at udforme dekomponeringsanalysen. Når først den normaliserede ligning er konstrueret, er identifikationsproblemet automatisk løst. Fortolkningen af effekterne er ikke påvirket af denne normalisering.

## Standardberegninger

Vi gennemfører standardberegninger af, hvordan ændringerne i kvinders og mænds fordeling på uddannelse, sektor, branche og arbejdsfunktion fra 2007 til 2016 påvirker den opgjorte bruttoløn-forskel (BLF). Vi illustrerer her fremgangsmåden med variabelen sektor som eksempel, der i dette tilfælde er opdelt på tre sektorer (statslig, regional/kommunal og privat sektor).

Først beregner vi en standardiseret gennemsnitløns for 2016 for kvinder ( $\bar{X}_{k^S 2016}$ ), mænd ( $\bar{X}_{m^S 2016}$ ) og alle ( $\bar{X}_{a^S 2016}$ ). Vi illustrerer fremgangsmåden med kvinder som eksempel:

$$(B1) \quad \bar{X}_{k^S 2016} = (\sum_{i=1}^{i=3} \bar{X}_{k^F 2016}^i * n_{2007}^i) / 100$$

Den standardiserede gennemsnitløns for kvinder i 2016 er beregnet ved at gange den faktiske (F) gennemsnitløns for kvinder i 2016 i hver af de tre sektorer (i) med andelen af personer (n) i hver sektor (i) i 2007 og ved dernæst at lægge de beregnede tal for hver af de tre sektorer sammen og dividere med 100. Samme fremgang er anvendt for mænd og for alle.

Dernæst beregner vi en standardiseret bruttoløn-forskel for 2016 ( $BLF_{2016}^S$ ). Den beregnes på samme måde, som vi beregner den faktiske bruttoløn-forskel ( $BLF_{2016}^F$ ), dvs. som forskellen mellem mænds og kvinders (standardiserede) gennemsnitløns divideret med (den standardiserede) gennemsnitløns for alle:

$$(B2) \quad BLF_{2016}^S = (\bar{X}_{m^S 2016} - \bar{X}_{k^S 2016}) / \bar{X}_{a^S 2016}$$

For at beregne, hvor stor en andel af den faktiske ændring i bruttolønforskellen fra 2007 til 2016 der kan tilskrives, at kvinders og mænds fordeling på sektor har ændret sig, anvender vi følgende formel:

$$(B3) \quad \text{Virkning}_{\text{sektor}} = ((BLF_{2016}^F - BLF_{2007}^F) - (BLF_{2016}^S - BLF_{2007}^S)) / (BLF_{2016}^F - BLF_{2007}^F)$$



## Bilag 2 Bilagstabeller til kapitel 5

Bilagstabel 2.1 Gennemsnitsløn for kvinder, mænd og alle på hele arbejdsmarkedet (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2012-2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2012	216,59	255,00	234,14	38,41	16,40
2013	218,82	256,13	236,01	37,31	15,81
2014	221,02	257,84	237,89	36,82	15,48
2015	226,29	261,51	242,82	35,22	14,50
2016	230,57	266,47	247,71	35,90	14,49
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2012	273,11	307,15	288,66	34,04	11,79
2013	274,53	308,65	290,25	34,12	11,76
2014	277,66	311,09	292,97	33,43	11,41
2015	284,09	314,39	298,31	30,30	10,16
2016	289,11	320,00	303,86	30,89	10,17

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

Bilagstabel 2.2 Løn pr. percentil for kvinder, mænd og alle på hele arbejdsmarkedet (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
10.	152,01	159,99	155,73	7,98	5,12
20.	172,86	182,34	176,95	9,48	5,36
30.	188,50	199,76	193,58	11,26	5,82
40.	203,40	216,16	209,05	12,76	6,10
50.	217,61	234,03	224,09	16,42	7,33
60.	231,23	255,79	240,93	24,56	10,19
70.	248,73	284,45	263,40	35,72	13,56
80.	272,77	326,44	295,76	53,67	18,15
90.	316,47	404,89	360,32	88,42	24,54
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
10.	181,94	189,71	185,57	7,77	4,19
20.	209,68	217,49	213,21	7,81	3,66
30.	230,78	239,14	234,76	8,36	3,56
40.	250,16	259,81	254,44	9,65	3,79
50.	268,08	282,28	273,92	14,20	5,18
60.	287,07	308,87	296,15	21,80	7,36
70.	310,87	343,61	324,65	32,74	10,08
80.	344,30	394,21	366,33	49,91	13,62
90.	409,34	487,29	449,35	77,95	17,35

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

Bilagstabel 2.3 Gennemsnitsløn for kvinder, mænd og alle i den statslige sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2012-2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2012	240,67	257,70	249,88	17,03	6,82
2013	243,26	258,16	251,28	14,90	5,93
2014	245,73	260,99	253,67	15,26	6,02
2015	247,86	261,21	254,77	13,35	5,24
2016	252,54	267,03	259,92	14,49	5,57
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2012	298,70	311,84	305,81	13,14	4,30
2013	303,40	313,62	308,91	10,22	3,31
2014	305,50	316,43	311,18	10,93	3,51
2015	310,07	317,39	313,86	7,32	2,33
2016	315,02	324,04	319,62	9,02	2,82

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

Bilagstabel 2.4 Gennemsnitsløn for kvinder, mænd og alle i den regionale sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2012-2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2012	223,77	284,56	235,69	60,79	25,79
2013	225,56	279,58	236,36	54,02	22,85
2014	228,57	284,67	239,92	56,10	23,38
2015	234,13	287,43	244,94	53,30	21,76
2016	239,63	294,73	250,94	55,10	21,96
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2012	291,67	348,71	302,85	57,04	18,83
2013	292,67	342,61	302,66	49,94	16,50
2014	295,23	347,84	305,88	52,61	17,20
2015	302,98	352,04	312,93	49,06	15,68
2016	310,76	361,06	321,09	50,30	15,67

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

Bilagstabel 2.5 Gennemsnitsløn for kvinder, mænd og alle i den kommunale sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2012-2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2012	202,54	219,33	206,23	16,79	8,14
2013	204,03	217,78	207,08	13,75	6,64
2014	206,51	221,60	209,79	15,09	7,19
2015	210,04	224,44	213,20	14,40	6,75
2016	214,91	228,88	217,98	13,97	6,41
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2012	261,69	271,49	263,84	9,80	3,71
2013	262,19	269,66	263,84	7,47	2,83
2014	265,70	274,23	267,55	8,53	3,19
2015	272,32	278,44	273,67	6,12	2,24
2016	277,70	284,12	279,11	6,42	2,30

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

Bilagstabel 2.6 Gennemsnitsløn for kvinder, mænd og alle i den private sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem kvinders og mænds løn. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, 2012-2016.

	Kvinder	Mænd	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2012	224,46	260,04	246,44	35,58	14,44
2013	227,29	262,08	248,74	34,79	13,99
2014	228,83	262,74	249,70	33,91	13,58
2015	234,83	266,49	254,31	31,66	12,45
2016	238,02	271,13	258,62	33,11	12,80
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2012	273,57	311,19	296,81	37,62	12,67
2013	275,55	313,69	299,07	35,58	12,75
2014	278,75	315,27	301,22	36,52	12,12
2015	284,21	318,17	305,11	33,96	11,13
2016	288,43	323,39	310,18	34,96	11,27

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se afsnit 3.

## Bilag 3 Beskrivende statistik for kvinder og mænd

Dette bilag indeholder beskrivende statistik særskilt for kvinder og mænd på hele arbejdsmarkedet og for hver af de fire sektorer for 2012 og 2016. Den beskrivende statistik er baseret på lønstatistikken, dvs. at oplysningerne vedrører ansættelser. Som følge heraf indgår nogle personer flere gange i opgørelserne for det enkelte år. Den beskrivende statistik anvendes i forbindelse med fortolkningen af resultaterne af rapportens dekomponeringsanalyser.

Bilagstabel 3.1 Kvindelige og mandlige ansattes karakteristika på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2012. Personer i alderen 25-59 år. Procent (med mindre andet er angivet).

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Uddannelseslængde (år)	14,7	14,6	16,0	15,8	15,8	16,4	14,5	14,9	14,3	14,2
<i>Uddannelsesniveau</i>										
Grundskole	10,7	14,8	6,2	8,6	4,3	8,9	10,6	13,6	14,3	16,5
Almengymnasial uddannelse	3,3	4,0	2,9	4,5	1,2	2,4	2,3	4,5	5,1	3,9
Erhvervsgymnasial uddannelse	1,6	2,0	1,7	1,9	0,5	0,8	0,7	1,3	3,1	2,2
Erhvervsfaglig uddannelse	33,6	38,3	23,0	22,7	23,6	19,8	35,1	26,3	38,1	44,4
Kort videregående uddannelse	5,0	6,3	7,3	6,3	2,2	2,7	1,7	2,8	9,3	7,2
Mellemlang videregående uddannelse	30,1	15,4	13,3	18,2	50,7	18,5	42,8	39,0	12,2	10,0
Bachelor	2,1	2,1	3,0	2,4	1,2	1,9	1,0	1,9	3,3	2,0
Lang videregående uddannelse	11,1	12,8	35,8	27,0	14,2	37,0	4,9	9,3	11,3	9,8
Forskeruddannelse	0,9	1,5	5,2	6,7	1,8	7,0	0,1	0,2	0,5	0,6
Uoplyst uddannelsesniveau	1,6	2,7	1,6	1,9	0,4	1,0	0,8	1,1	2,9	3,3
Uddannelse, i alt	100,0	99,9	100	100,2	100,1	100,0	100,0	100,0	100,1	99,9
<i>Erhvervs erfaring (år)</i>										
	17,5	18,9	16,6	18,7	16,9	16,4	18,0	18,5	17,3	19,1
<i>Sektor</i>										
Statslig	8,5	12,0								
Regional	13,1	3,8								
Kommunal	41,8	14,0								
Privat	36,6	70,3								
Sektor, i alt	100,0	100,0								

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Branche</i>										
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	6,9	19,7	0,1	1,3	0,1	0,2	0,2	2,0	18,6	27,4
Bygge og anlæg	0,7	7,9	0,1	1,0	--	0,0	0,0	1,9	1,7	10,7
Handel og transport mv.	10,6	20,6	3,2	6,2	0,8	0,4	0,8	1,9	27,1	27,8
Information og kommunikation	2,1	5,2	0,0	0,0	--	0,1	0,0	0,0	5,8	7,3
Finansiering og forsikring	4,4	5,0	0,3	0,1	0,0	0,0	--	--	12,1	7,1
Ejendomshandel og udlejning	0,6	1,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,3
Erhvervsservice	8,3	10,1	5,2	3,9	0,3	0,4	4,4	9,0	16,4	11,9
Offentlig administration, undervisning og sundhed	63,5	28,0	88,9	85,4	98,6	98,7	93,0	81,9	11,2	3,7
Kultur, fritid og anden service	2,8	2,6	1,6	1,3	0,1	0,2	1,4	3,2	5,6	2,8
Uoplyst branche	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	--	--	0,0	0,0
Branche, i alt	99,9	100,1	99,8	100,0	99,9	100,0	99,8	99,9	100,1	100,0
<i>Arbejdsfunktion</i>										
Ledelsesarbejde	2,7	7,0	2,2	2,8	0,3	1,6	2,2	5,0	4,3	8,3
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	39,5	28,2	48,8	40,5	60,6	58,9	45,2	46,1	23,4	20,9
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	13,7	12,7	17,3	9,8	17,8	8,4	6,2	7,0	20,0	14,5
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	10,9	5,8	19,5	4,5	2,4	1,2	3,8	1,9	19,9	7,1
Service- og salgsarbejde	23,5	12	5,6	14,3	14,5	22,7	37,2	27,1	15,2	8,0
Arbejde inden for landbrug mv.	0,1	0,3	0,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,3
Håndværkspræget arbejde	0,8	12,7	0,3	3,3	0,1	3,5	0,0	1,8	2,0	17,0

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Operatør-, monterings- og transportarbejde	1,8	9,0	0,2	2,6	--	0,0	0,0	1,2	5,0	12,1
Andet manuelt arbejde	6,8	10,1	4,3	2,8	4,3	3,7	5,4	9,8	9,9	11,8
Militært arbejde	0,1	2,2	1,5	18,7	--	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Arbejdsfunktion, i alt</i>	99,9	100,0	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Nedsat arbejdstid<sup>1</sup></i>	21,1	11,6	11,1	5,4	16,1	8,2	26,5	16,0	19,0	12,0
<i>Familie</i>										
Enlig	25,7	27,0	26,9	25,6	24,2	26,1	24,7	29,0	27,2	27,0
Børn (antal)	1,1	1,0	1,1	0,9	1,2	1,0	1,1	0,9	1,0	1,0
Yngste barn 0-2 år	11,9	12,9	13,3	13,4	15,2	16,5	11,0	12,3	11,6	12,8
Yngste barn 3-6 år	11,6	10,3	12,2	9,8	12,2	11,1	12,0	10,1	10,8	10,4
Yngste barn 7-17 år	27,0	21,3	26,0	20,7	25,4	19,1	28,5	20,3	26,2	21,8
<i>Region</i>										
Hovedstaden	32,8	33,5	44,8	40,5	27,7	34,5	27,2	33,9	38,3	32,2
Midtjylland	23,0	22,9	19,5	19,8	28,2	27,0	23,4	22,3	21,5	23,3
Nordjylland	9,7	9,8	8,1	10,3	9,9	8,2	11,4	10,0	7,9	9,8
Sjælland	14,4	13,7	13,0	13,9	12,7	10,5	16,1	15,1	13,3	13,6
Syddanmark	20,2	20,1	14,5	15,6	21,5	19,9	21,9	18,8	19,0	21,2
Region, i alt	100,1	100,0	99,9	100,1	100,0	100,1	100,0	100,1	100,0	100,1
Antal observationer	883.327	742.864	75.410	88.877	115.591	28.196	369.353	103.723	322.973	522.068

Anm.: Procentandelene summer ikke alle steder til 100,0 på grund af afrunding.

Note: <sup>1</sup> Nedsat arbejdstid er her defineret som mindre end 30 timer pr. uge. "--" angiver, at observationsantallet < 5, hvorfor det er fjernet af diskretionshensyn.



Bilagstabel 3.2 Kvindelige og mandlige ansattes karakteristika på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2016. Personer i alderen 25-59 år. Procent (med mindre andet er angivet).

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Uddannelseslængde (år)	15,0	14,7	16,4	16,2	16,0	16,5	14,8	15,1	14,6	14,4
<i>Uddannelsesniveau</i>										
Grundskole	8,7	14,0	3,9	6,5	3,0	7,7	7,8	11,2	12,0	15,7
Almengymnasial uddannelse	3,1	3,9	2,4	3,7	1,0	2,2	2,2	4,7	4,7	3,8
Erhvervsgymnasial uddannelse	1,5	1,8	1,4	1,6	0,4	0,8	0,6	1,2	2,7	2,0
Erhvervsfaglig uddannelse	32,9	37,8	21,5	18,9	23,2	20,5	34,8	25,3	36,2	43,0
Kort videregående uddannelse	5,1	6,4	6,2	6,0	2,2	2,9	1,7	3,0	8,8	7,1
Mellemlang videregående uddannelse	29,0	14,3	13,0	18,5	48,5	19,1	44,0	40,1	13,2	10,2
Bachelor	2,2	2,0	2,9	2,5	1,3	2,1	1,2	2,2	3,2	1,9
Lang videregående uddannelse	14,4	14,8	41,5	32,6	17,6	36,0	6,7	10,8	14,9	11,5
Forskeruddannelse	1,2	1,8	5,6	8,0	2,4	7,6	0,1	0,3	1,0	0,9
Uoplyst uddannelsesniveau	1,9	3,3	1,6	1,8	0,5	1,1	0,8	1,3	3,4	3,9
Uddannelse, i alt	100,0	100,1	100,0	100,1	100,1	100,0	99,9	100,1	100,1	100,0
Erhvervs erfaring (år)	17,6	18,8	16,6	18,2	17,0	16,4	18,2	17,9	17,3	19,2
<i>Sektor</i>										
Statslig sektor	8,6	9,8								
Regional sektor	11,2	3,2								
Kommunal sektor	38,4	11,9								
Privat sektor	41,7	75,1								
Sektor, i alt	100,0	100,0								

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Branche</i>										
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0,0	0,1	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	--
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7,6	19,9	---	---	0,1	0,2	0,0	0,0	18,2	26,4
Bygge og anlæg	0,8	8,7	0,1	0,6	0,0	0,3	0,0	0,7	2,0	11,4
Handel og transport mv.	11,8	21,0	0,7	1,3	0,9	0,4	0,8	0,9	27,2	27,7
Information og kommunikation	2,2	4,9	1,5	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	6,3
Finansiering og forsikring	3,8	4,2	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	9,1	5,6
Ejendomshandel og udlejning	0,8	1,1	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,5
Erhvervsservice	10,5	12,5	3,2	2,8	0,2	0,8	4,6	10,2	20,2	14,7
Offentlig administration, undervisning og sundhed	59,5	25,0	88,9	88,8	98,5	97,7	93,3	85,2	11,7	4,1
Kultur, fritid og anden service	3,0	2,6	5,1	4,0	0,2	0,4	1,3	3,1	4,8	2,4
Uoplyst branche	0,0	0,0	--	--	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	--
Branche, i alt	100,0	100,0	100,1	100,1	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0	100,1
<i>Arbejdsfunktion</i>										
Ledelsesarbejde	2,9	6,6	2,5	2,8	0,4	1,6	2,1	4,0	4,3	7,8
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	40,6	28,2	54,2	48,2	62,3	58,0	47,8	49,7	25,2	21,0
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	12,4	12,2	13,9	8,8	17,2	9,4	4,5	5,9	18,2	13,8
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	11,7	6,1	20,1	4,7	2,2	1,2	5,5	3,7	18,4	6,9
Service- og salgsarbejde	22,2	11,5	4,0	13,0	13,8	21,0	35,4	27,1	16,1	8,4
Arbejde inden for landbrug mv.	0,2	0,4	0,9	1,5	0,0	0,2	0,0	0,2	0,2	0,3
Håndværkspræget arbejde	0,9	13,6	0,2	2,0	0,1	4,1	0,1	1,5	2,1	17,4

	Hele arbejdsmarkedet		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor		Privat sektor	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Operatør-, monterings- og transportarbejde	1,8	8,8	0,0	0,3	---	0,1	0,0	0,2	4,4	11,7
Andet manuelt arbejde	7,1	10,8	2,9	1,6	3,9	4,4	4,6	7,5	11,1	12,8
Militært arbejde	0,2	1,7	1,3	17,0	--	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0
Arbejdsfunktion, i alt	100,0	99,9	100,0	99,9	99,9	100,0	100,1	100,1	100,0	100,1
<i>Nedsat arbejdstid<sup>1</sup></i>	17,2	12,7	11,0	6,2	8,1	6,9	16,0	14,4	22,0	13,5
<i>Familie</i>										
Enlig	27,3	28,3	27,5	25,4	25,1	26,9	26,6	30,7	28,5	28,4
Børn (antal)	1,0	0,9	1,1	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9	1,0	0,9
Yngste barn 0-2 år	10,8	11,8	12,4	13,4	14,1	15,3	10,1	11,5	10,3	11,5
Yngste barn 3-6 år	11,3	9,9	11,8	10,5	12,6	11,1	11,7	10,1	10,5	9,8
Yngste barn 7-17 år	26,4	20,6	25,8	20,0	25,3	18,4	27,9	19,7	25,5	20,9
<i>Region</i>										
Hovedstaden	34,9	33,9	44,3	41,3	31,9	38,2	29,6	36,7	38,6	32,4
Midtjylland	21,4	22,5	19,4	19,7	23,4	22,6	22,0	20,4	20,9	23,2
Nordjylland	9,5	9,7	8,7	10,5	10,3	8,3	11,0	9,4	8,1	9,7
Sjælland	14,2	13,9	12,0	12,4	14,2	12,3	15,2	13,9	13,9	14,1
Syddanmark	20,0	20,1	15,7	16,2	20,3	18,6	22,4	19,6	18,6	20,7
Region, i alt	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	100,0	100,2	100,0	100,1	100,1
Antal observationer	965.408	881.846	83.457	86.652	108.447	28.027	371.130	104.502	402.374	662.665

Anm.: Procentandelene summer ikke alle steder til 100,0 på grund af afrunding.

Note: <sup>1</sup> Nedsat arbejdstid er her defineret som mindre end 30 timer pr. uge. "--" angiver, at observationsantallet < 5, hvorfor det er fjernet af diskretionshensyn.

## Bilag 4 Bilagstabeller til kapitel 6

Bilagstabel 4.1 4-vejs-dekomponering af bruttolønforskel mellem kvinder og mænd, 2007-2016. Opgjort for smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og genetillæg, 2007, og for standardberegnet timefortjeneste, 2016. Bidrag (procentpoint), bidrag pr. variabel pr. effekt og bidrag pr. effekt (procent).

	Bidrag	Bidrag pr. variabel pr. effekt	Bidrag pr. effekt
<i>Hovedeffekt</i>	3,7	100,0	82,5
Uddannelse	0,8	21,6	
Erhvervs erfaring	0,2	5,6	
Sektor	0,4	11,0	
Branche	0,9	23,6	
Arbejdsfunktion	1,3	34,9	
Nedsat tid	0,2	4,8	
Antal børn	0,0	-1,1	
Enlig	-0,1	-2,0	
Region	0,1	1,7	
<i>Køns-interaktionseffekt</i>	-0,2	100,0	-4,4
Uddannelse	-0,3	148,2	
Erhvervs erfaring	-0,2	89,4	
Sektor	2,0	-1005,1	
Branche	-1,6	791,3	
Arbejdsfunktion	-0,1	40,3	
Nedsat tid	-0,1	63,9	
Antal børn	0,1	-28,7	
Enlig	0,0	3,9	
Region	0,0	-3,2	
<i>Års-interaktionseffekt</i>	-1,1	100,0	-25,5
Uddannelse	0,2	-15,0	
Erhvervs erfaring	0,1	-6,4	
Sektor	-0,5	39,5	
Branche	-0,5	41,4	
Arbejdsfunktion	-0,4	34,0	
Nedsat tid	-0,2	20,1	
Antal børn	0,0	-1,2	
Enlig	0,1	-9,6	
Region	0,0	-2,7	
<i>Køns-års-interaktionseffekt</i>	2,1	100,0	47,4
Uddannelse	0,0	1,5	
Erhvervs erfaring	1,8	82,3	
Sektor	-1,6	-74,9	
Branche	-0,5	-21,0	
Arbejdsfunktion	4,6	215,7	
Nedsat tid	0,4	19,3	
Antal børn	0,5	24,4	
Enlig	-0,3	-14,1	
Region	-0,2	-8,2	
Konstant	-2,7	-125,0	
<i>Reduktion af lønforskel, i alt</i>	4,5		100,0

Bilagstabel 4.2 4-vejs-dekomponering af bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd, 2007-2016. Opgjort for fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag (procentpoint), bidrag pr. variabel pr. effekt og bidrag pr. effekt (procent).

	Bidrag	Bidrag pr. variabel pr. effekt	Bidrag pr. effekt
<i>Hovedeffekt</i>	3,7	100,0	77,6
Uddannelse	0,8	20,7	
Erhvervs erfaring	0,2	5,9	
Sektor	0,4	10,8	
Branche	0,8	22,9	
Arbejdsfunktion	1,3	34,6	
Nedsat tid	0,2	6,6	
Antal børn	0,0	-1,2	
Enlig	-0,1	-2,1	
Region	0,1	1,8	
<i>Køns-interaktionseffekt</i>	0,8	100,0	16,9
Uddannelse	-0,3	-33,5	
Erhvervs erfaring	-0,2	-23,5	
Sektor	3,2	405,9	
Branche	-1,8	-227,4	
Arbejdsfunktion	-0,1	-13,2	
Nedsat tid	-0,1	-17,1	
Antal børn	0,1	8,8	
Enlig	0,0	-0,9	
Region	0,0	0,9	
<i>Års-interaktionseffekt</i>	-1,2	100,0	-26,2
Uddannelse	0,0	0,8	
Erhvervs erfaring	0,1	-3,8	
Sektor	-0,5	39,5	
Branche	-0,4	30,1	
Arbejdsfunktion	-0,4	29,7	
Nedsat tid	-0,2	16,0	
Antal børn	0,0	-0,6	
Enlig	0,1	-7,2	
Region	0,1	-4,6	
<i>Køns-års-interaktionseffekt</i>	1,5	100,0	31,7
Uddannelse	1,5	101,5	
Erhvervs erfaring	2,0	131,8	
Sektor	-1,3	-89,6	
Branche	-1,5	-96,7	
Arbejdsfunktion	4,3	284,7	
Nedsat tid	0,2	11,9	
Antal børn	0,3	19,9	
Enlig	-0,4	-26,3	
Region	0,2	13,1	
Konstant	-3,7	-250,2	
<i>Reduktion af lønforskel, i alt</i>	4,7		100,0

## Bilag 5 Bilagstabeller til kapitel 9

Bilagstabel 5.1 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og ned-sat tid, særskilt for kvinder og mænd, arbejdsmarkedet som helhed, 2016. Bidrag fra de forklarende variable. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time
Bruttolønforskel	13,27	13,44	23,81	24,20
Uddannelse	2,86	2,68	2,59	2,53
Erhvervs erfaring	2,17	1,90	4,73	4,69
Sektor	-0,10	-0,58	-0,11	-0,03
Branche	2,01	2,26	1,74	1,84
Arbejdsfunktion	10,01	10,05	13,19	12,82
Børn	-0,04	-0,09	0,57	0,59
Enlig	0,00	0,00	0,23	0,23
Region	0,31	0,33	0,13	0,13
Forskellige karakteristika i alt	17,23	16,54	23,07	22,80
Rest	-3,96	-3,10	0,74	1,40

Bilagstabel 5.2 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og ned-sat tid, særskilt for kvinder og mænd, statslig sektor, 2016. Bidrag fra de forklarende variable. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time
Bruttolønforskel	8,18	6,95	7,21	8,37
Uddannelse	-0,64	-0,56	-1,68	-1,54
Erhvervs erfaring	4,72	4,43	6,59	6,62
Branche	-0,23	-0,22	0,06	-0,02
Arbejdsfunktion	1,79	1,80	-0,71	-0,23
Børn	-0,04	-0,68	0,25	0,02
Enlig	-0,06	-0,07	0,09	0,08
Region	0,03	0,05	-0,16	-0,16
Forskellige karakteristika i alt	5,58	4,76	4,43	4,78
Rest	2,60	2,19	2,77	3,59

Bilagstabel 5.3 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og ned-sat tid, særskilt for kvinder og mænd, regional sektor, 2016. Bidrag fra de forklarende variable. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time
Bruttolønforskel	4,61	5,06	23,15	24,57
Uddannelse	3,60	2,81	6,68	6,38
Erhvervs erfaring	-2,92	-2,29	2,63	2,57
Branche	0,13	0,11	2,56	2,49
Arbejdsfunktion	7,49	7,12	17,36	16,71
Børn	-0,27	-0,13	0,24	0,56
Enlig	0,04	-0,08	0,06	0,06
Region	0,09	0,07	0,01	0,01
Forskellige karakteristika i alt	8,16	7,60	29,54	28,78
Rest	-3,55	-2,54	-6,38	-4,21

Bilagstabel 5.4 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og ned-sat tid, særskilt for kvinder og mænd, kommunal sektor, 2016. Bidrag fra de forklarende variable. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time
Bruttolønforskel	9,82	10,10	17,54	18,81
Uddannelse	4,13	4,07	3,79	3,79
Erhvervs erfaring	1,20	0,96	5,97	5,67
Branche	1,10	1,18	2,01	1,95
Arbejdsfunktion	9,61	9,72	11,17	10,69
Børn	-0,03	-0,09	0,37	0,42
Enlig	-0,01	-0,02	0,20	0,19
Region	0,14	0,17	-0,36	-0,40
Forskellige karakteristika i alt	16,14	16,01	23,16	22,32
Rest	-6,33	-5,90	-5,62	-3,51

Bilagstabel 5.5 Dekomponeringsanalyse af lønforskelle mellem ansættelser på fuld tid og ned-sat tid særskilt for kvinder og mænd, privat sektor, 2016. Bidrag fra de forklarende variable. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Kvinder		Mænd	
	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time
Bruttolønforskel	18,25	19,73	26,34	26,42
Uddannelse	1,83	1,82	2,53	2,48
Erhvervs erfaring	4,12	3,98	4,32	4,31
Branche	2,44	2,61	2,01	2,16
Arbejdsfunktion	9,95	10,00	14,62	14,22
Børn	0,03	0,04	0,66	0,68
Enlig	0,00	0,01	0,26	0,25
Region	0,53	0,54	0,30	0,31
Forskellige karakteristika i alt	18,91	18,99	24,69	24,40
Rest	-0,66	0,73	1,65	2,02



# Litteratur

- Albæk, K., M. Larsen & L.S. Thomsen (2017): "Segregation and Gender Wage Gaps in the Private and the Public Sectors: An Analysis of Danish Linked Employer–Employee Data, 2002–2012". *Empirical Economics*, 53(2).
- Andersen, S.H. (2016): "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence". The Rockwool Foundation Research Unit. Study Paper No. 114.
- Barr, T. & C. Lin (2015): "A Detailed Decomposition of Synthetic Cohort Analysis". *Economic Letters* 127, s. 76-80.
- Blau, F. & L. Kahn (2017): "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations". *Journal of Economic Literature*, (55)3, s. 789-865.
- Chernozhukov, V., I. Fernandez-Val & B. Melly (2016): *Counterfactual Distributions: Estimation and Inference in Stata*, Swiss Stata Users Group Meeting in Bern 17<sup>th</sup> November 2016.
- Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J.A. List & P. Oyer (2018): "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers". Upubliceret paper. Tilgængelig på: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>. Besøgt: 26-04-2018.
- DAMVAD Analytics (2016): *Kvinder i Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) – kortlægning af udfordringer inden for køn, ligestilling og uddannelse i Norden*. København: DAMVAD Analytics.
- Danmarks Statistik (2011a): "Lønstatistik – metode og nye begreber". *TemaPubl* 11:3. Tilgængelig på: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=17075&sid=loen>. Besøgt: 19-03-2018.
- Danmarks Statistik (2011b): "Sektorafgrænsning i lønstatistikken. Danmarks Statistik, Løn og fravær", Akt.nr. 3514000.
- Danmarks Statistik (2017a): "Fravær 2016". *Nyt fra Danmarks Statistik* nr. 420. Tilgængelig på: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=25238>. Besøgt 19-03-2018.
- Danmarks Statistik (2017b): "Forskellen mellem mænds og kvinders indkomst er blevet mindre". *DST Analyse* 2017:5.
- Danmarks Statistik (2018a): *Registerbaseret arbejdsstyrke, arbejdsstyrke*. Tilgængelig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/tilknytning-til-arbejdsmarkedet/registerbaseret-arbejdsstyrke>. Besøgt: 01-03-2018.
- Danmarks Statistik (2018b): *Statistikdokumentation for Lønstruktur 2016*. Tilgængelig på: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/loenstruktur>. Besøgt: 12-03-2018.
- Datta Gupta, N., N. Smith & M. Verner (2008): "The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children". *Review of Economics of the Household*, (6)1, s. 65-89.

- Deding, M. & M. Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:28.
- Deding, M. & K. Wong (2004): *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001*. København: Socialforskningsinstituttet, 04:10.
- Doeringer, P. & M. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company.
- Emerek, R. & L. Bloksgaard (2010): "Familievenlighed og/eller tilstedeværelse? – bidrag til forklaringer af uligelønnen". I: Krøjer, J., P.T. Andersen, E. Caraker & T.P. Larsen (red.): *Tidsskrift for arbejdsliv*, nr. 4, 2010, s. 46-60.
- Eurostat (2018): *Gender pay gap in unadjusted form*. Tilgængelig på: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1). Besøgt: 02-03-2018.
- Frederiksen, A., T. Halliday & A.K. Koch (2016): "Within- and Cross-Firm Mobility and Earnings Growth". *Industrial and Labor Relations Review*, (69)2, s. 320-353.
- Goldin, C. (2014): "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, (104)4, s. 1091-1119.
- Hirsch, B. (2005): "Why do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills". *Industrial and Labor Relations Review*, (58)4, s 525-551.
- Humlum, M.K., N.B. Nandrup & N. Smith (2017): "Closing or Reproducing the Gender Gap? Parental Transmission, Social Norms and Education Choice". *IZA Discussion Paper Series*, No. 10790.
- Kleven, H. J., C. Landais & J.E. Søgaard (2017): *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. Working Paper. Tilgængelig på: [http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard\\_gender\\_feb2017.pdf](http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_feb2017.pdf). Besøgt: 24-01-2018.
- Larsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for Lønkommissionen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:10.
- Larsen, M. & H.S.B. Houlberg (2013a): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:24.
- Larsen, M. & H.S.B. Houlberg (2013b): *Mere uddannelse, mere i løn?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:25.
- Larsen, M, H. Holt & M.R. Larsen (2016): *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 16:15.
- Lindenskov, L. & U.T. Jankvist (2015): "Matematik". Kapitel 4 i: Tornhøj, V. (red.): *PISA 2015 – Danske unge i en international sammenligning*. København: KORA – Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Liu, K. (2016): "Explaining the Gender Wage Gap: Estimates from a Dynamic Model of Job Changes and Hours Changes". *Quantitative Economics*, (7)2, s. 411-447.

- LO/DA (2003): *Kvindens og mænds løn*. København: Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.
- Lønkommissionen (2010): *Lønkommissionens arbejde. Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet*. Bind 1. Holbæk-Hedehusene-Køge.
- Oaxaca, R. & M. Ransom (1994): "On the Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials". *Journal of Econometrics*, 61(1), s. 5-21.
- Pertold-Gebicka, B., F. Pertold & N. Datta Gupta (2016): "Employment Adjustments around Child-birth". *IZA Discussion Paper Series*, No. 9685.
- Simon H., E. Sanroma & R. Ramos (2017): "Full- and Part-Time Wage Differences in Spain: An Analysis along the Wage Distribution". *International Journal of Manpower*, (38)3, s. 449-469.
- Simonsen, M. (2010). *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark*. <http://bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Nyt%20fra%20BEM/Arkiv/2010/04/~media/BEM/Files/Dokumenter/Kort%20nyt/2010/Loenforskellemforaeldre-ikke-foraeldre.ashx> (hentet 16.04.2013).
- Simonsen, M. & L. Skipper (2008): "An Empirical Assessment of Effects of Parenthood on Wages". I: D. Millimet, J.A. Smith & E.J. Vytlačil (red.), *Advances in Econometrics*, 21: s. 359-380.
- Simonsen, M. & L. Skipper (2012): "The Family Gap in Wages: What Wombmates Reveal". *Labour Economics*, 19, s. 102-112.
- Østbakken, K.M., E. Barth & P. Schøne (2014): "Hva betyr kjønnssegregering for lønn?". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 205-220. Oslo: Gyldendal Akademisk.

**VIDEN I  
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-  
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD