

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 2007-2011



13:24

MONA LARSEN
HELLE SOPHIE BØJE HOULBERG

13:24

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 2007-2011

MONA LARSEN

HELLE SOPHIE BØJE HOULBERG

KØBENHAVN 2013

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 2007-2011

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Agnete Andersen, Beskæftigelsesministeriet

Cathrine Marie Gruno, Beskæftigelsesministeriet

Dorte Eltard, Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Karina Ransby, Dansk Arbejdsgiverforening

Poul Pedersen, FTF

Lise Johansen, LO

Steen Jørgensen, LO

Silas Anhøj Soelberg, Kommunernes Landsforening

Steen Bielefeldt Pedersen, Danmarks Statistik

Jesper Tørslev-Thomsen, Danske Regioner

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-185-1

e-ISBN: 978-87-7119-186-8

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING	13
	Data, lønbegreber og lønforskelle	13
	Forklaringer på bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd	15
	Størrelsen af bruttolønforskellene	15
	Udviklingen i bruttolønforskellene	18
	Lønbegreber – gør de en forskel?	21
	Konklusion og perspektivering	22
2	OM UNDERSØGELSE	25

	Resultater for perioden 1997-2006	26
	Data	27
	Metode	44
3	DE ANSATTE	51
	Fordeling på køn og sektor	52
	Fordeling på karakteristika	53
	Kønsforskelle over tid	60
	Gennemsnitslønninger over tid	66
4	BRUTTOLØNFORSKELLE	73
	Hele arbejdsmarkedet	74
	Sektorerne	80
	Udvikling siden 1997	84
	Opgørelsesmetodens betydning	89
	Dansk bruttolønforskel i et europæisk perspektiv	91
5	DEKOMPONERING FOR HELE ARBEJDSMARKEDET	97
	Korrigerede lønforskelle	98
	Statistiske sammenhænge	105
	Statistiske sammenhænge for aldersgrupper	114
6	DEKOMPONERING FOR STATEN	119
	Korrigerede lønforskelle	120
	Statistiske sammenhænge	123
7	DEKOMPONERING FOR KOMMUNERNE OG REGIONERNE	127
	Korrigerede lønforskelle	128
	Statistiske sammenhænge	131

	Statistiske sammenhænge særskilt for kommuner og regioner	133
8	DEKOMPONERING FOR DEN PRIVATE SEKTOR	137
	Korrigerede lønforskelle	138
	Statistiske sammenhænge	141
	Statistiske sammenhænge særskilt for fast- og timelønnede	143
	BILAG	151
	Bilag 1 Dekomponeringsanalyse, en teknisk gennemgang	152
	Bilag 2 Tabeller til kapitel 3 og 4	155
	Bilag 3 Fravær børnefødsler	161
	Bilag 4 Fast- og timelønnede: Karakteristika og bruttolønforskelle	163
	LITTERATUR	167
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2012	171

FORORD

I denne rapport præsenterer vi resultaterne fra en undersøgelse af lønforskellene mellem kvinder og mænd, der især fokuserer på perioden 2007-2011. Formålet med rapporten er at opdatere den eksisterende viden om dels størrelsen af og udviklingen i lønforskellene, dels sammenhængen mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på målbare forhold som fx uddannelsesniveau, erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion. Analyserne er primært gennemført for arbejdsmarkedet som helhed og for hhv. den statslige, den kommunale/regionale og den private sektor.

Til undersøgelsen har der været knyttet en følgegruppe (se kolofonen), der takkes for faglige bidrag og konstruktive kommentarer og diskussioner. Desuden er rapporten blevet læst og kommenteret af lederen af afdelingen for kontrollerede forsøg, Mette Deding, SFI.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet og gennemført af SFI. Rapporten er udarbejdet af videnskabelig medarbejder Helle Sophie Bøje Houlberg og seniorforsker Mona Larsen, der også har været projektleder på undersøgelsen.

København, september 2013

AGI CSONKA

RESUMÉ

Lønforskellene mellem kvinder og mænd har i Danmark såvel som rundt i Europa ligget på et vedvarende højt niveau. Men hvordan har disse lønforskelle udviklet sig i de senere år?

RESULTATER

Rapportens væsentligste resultater er følgende:

- I 2011 er bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet på 13-17 pct., afhængigt af lønbegreb.
- Den korrigerede lønforskel, dvs. den tilbageværende lønforskel – efter at der er taget højde for kvinders og mænds forskellige fordeling på fx uddannelse, erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion – er på 4-7 pct.
- Bruttolønforskellene er faldet både på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau i perioden 2007-2011.
- Bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet er påvirket af konjunkturudviklingen.
- Bruttolønforskellene er samlet set faldet siden 1997. Faldet er mest markant i den offentlige sektor, mens faldet på arbejdsmarkedet som helhed er relativt beskedent.

Bag faldet i bruttolønforskellene i perioden 2007-2011 ligger markante forskydninger i kvindernes favør mht. uddannelseslængde (staten) og erhvervserfaring (den kommunale/regionale sektor). Forskydningerne mht. uddannelse medvirker samtidig til, at kvindernes placering på arbejdsmarkedet, dvs. deres fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, i højere grad end tidligere ligner mændenes.

PERSPEKTIVER

Bruttolønforskellen i Danmark ligger på niveau med lønforskellene i EU som helhed samt Sverige og Norge. Det seneste fald i bruttolønforskellen svarer også til udviklingen i både EU som helhed og Sverige, mens der er større udsving i bruttolønforskellen i Norge.

Over tid er der større udsving i bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet, end det er tilfældet på sektorniveau. Konjunkturudviklingen bidrager således til forskydninger *mellem* sektorerne, hvad angår relative lønninger, antal ansatte og kønssammensætning – forskydninger, der påvirker bruttolønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed.

Trods faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2011 er den korrigerede lønforskel i 2011 på niveau med forskellen i 2006. Med andre ord er størrelsen af den del af lønforskellen, der *ikke* kan tilskrives, at de to køn er forskellige mht. fx uddannelse, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet, uændret i perioden. Betydningen af 'andre kønsforskelle' – herunder dels forskellig aflønning trods ens fordeling på en række målbare forhold som fx uddannelsesniveau, dels kønsforskelle mht. ikke-målbare karakteristika som fx uformelle kvalifikationer som samarbejdsevne og kundeforståelse – er således den samme. Imidlertid steg den korrigerede lønforskel i perioden 1997-2006, dvs. at væksten i, hvor meget af bruttolønforskellen der kan tilskrives 'andre kønsforskelle', er ophørt.

Tidligere var der en forestilling om, at hvis kvinder blev lige så højt uddannet som mænd, ville det bidrage væsentligt til at reducere lønforskellene mellem de to køn. Der er imidlertid fortsat relativt store lønsforskelle mellem kvinder og mænd, på trods af at kvinderne for flere år siden har overhalet mændene, når det gælder den gennemsnitlige uddannelseslængde. Resultaterne for de seneste år viser dog, at kvindernes stigende forspring mht. uddannelseslængde er medvirkende til at reducere lønforskellene.

Bidraget fra uddannelseslængde til faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2011 hænger sammen med, at kvinderne fra år til år får mere

uddannelse end mændene. Det kan dog ikke udelukkes, at lønafkastet af et givet uddannelsesniveau samtidig stiger. Der er behov for yderligere analyser for at undersøge, om en sådan stigning finder sted.

I forhold til den fremtidige udvikling i bruttolønforskellen og betydningen af uddannelse i denne forbindelse tegner der sig to potentielt modsatrettede perspektiver: For det første er lønforskellene mindre blandt de yngre (25-39 år) end blandt de ældre (40-59 år) lønmodtagere, hvilket bl.a. kan tilskrives, at kvinders forspring mht. uddannelseslængde er størst i den yngre aldersgruppe. For det andet er bruttolønforskellene størst blandt lønmodtagere med en forholdsvis høj gennemsnitsløn, nemlig blandt lønmodtagere enten med ledelsesarbejde eller med arbejde, der forudsætter viden på det højeste niveau eller på mellemniveau inden for det pågældende område. Med andre ord finder vi de største bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd blandt de mest veluddannede på arbejdsmarkedet. Et springende punkt, i forhold til om bruttolønforskellene fortsat vil reduceres i de kommende år, er derfor bl.a., om kvindernes stigende forspring mht. uddannelse i tilstrækkeligt omfang indebærer, at deres aflønning i forhold til mændene forbedres.

Reduktionen af bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet siden 1997 står i kontrast til det hidtidige billede af, at lønforskellene mellem kvinder og mænd vedvarende ligger på et højt niveau – om end faldet er relativt begrænset. Sammenlignelige opgørelser af bruttolønforskellen i perioden 1997-2010 har gjort det muligt i denne rapport at belyse udviklingen på tværs af konjunkturudsving – udsving, der hidtil har gjort det vanskeligt at vurdere udviklingstendenserne.

Resultaterne i denne rapport er især relevante for politikere, embedsmænd, faglige organisationer, interesseorganisationer og forskere, der beskæftiger sig med ligelønsproblematikken.

GRUNDLAG

- Undersøgelsen bygger på registerdata fra Danmarks Statistik
- Datamaterialet omfatter lønmodtagere på hele arbejdsmarkedet, bortset fra landbrug og fiskeri og private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede
- Datamaterialet er afgrænset til ansatte i alderen 25-59 år
- Personer med flere ansættelsesforhold i løbet af et år indgår mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år

- Sammenhængen mellem bruttolønforskellene og de to køns fordeling på bl.a. uddannelse, erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion er belyst vha. dekomponeringsanalyse.

SAMMENFATNING

I denne rapport belyser vi lønforskellene mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet som helhed og på sektorniveau i perioden 2007-2011. Formålet med rapporten er at undersøge:

- Hvor store lønforskellene er mellem de to køn
- Hvordan lønforskellene har udviklet sig i den undersøgte periode
- I hvor høj grad lønforskellene hænger sammen med kønsforskelle, hvad angår bl.a. uddannelse, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet.

Rapporten er en opdatering af en tidligere undersøgelse (Deding & Larsen, 2008), der blev gennemført for perioden 1997-2006. Nærværende undersøgelse er udformet således, at det er muligt at følge udviklingen i lønforskellene siden 1997.

DATA, LØNBEGREBER OG LØNFORSKELLE

Undersøgelsen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. 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, således at det omfatter ansatte 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 lønforskellene er baseret på oplysninger om timeløn. Da løn både er en omkostning og en indtægt, er en timeløn imidlertid ikke en eksakt størrelse. Vi inddrager derfor både et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger og et mål for lønmodtagerens lønindtægt. Som mål for omkostning anvender vi 'fortjeneste pr. præsteret time'. Som mål for indtægt anvender vi to forskellige lønbegreber, fordi Danmarks Statistiks hidtidige mål for indtægt udskiftes med et andet mål i løbet af vores undersøgelsesperiode. De to lønbegreber er 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder', der findes for årene 2007-2010, og 'standardberegnet timefortjeneste', som er opgjort for årene 2009-2011.

I forbindelse med opgørelsen af lønforskellene skelner vi mellem *bruttolønforskellen* (også kaldet den ukorrigerede lønforskel) og *den korrigerede lønforskel* (eller 'resten', som vi også kalder den). 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. Vi beregner her bruttolønforskellen som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn i procent af gennemsnitslønnen for alle. Den korrigerede lønforskel er derimod den forskel mellem kvinders og mænds løn, der er tilbage, når vi *har taget højde for*, at kvinder og mænd er forskelligt på en række målbare forhold.

Vi anvender en statistisk model til at beregne, hvor stor en del af bruttolønforskellene der hænger sammen med, at de to køn er forskelligt fordelt på en række målbare forhold (dekomponeringsanalyse). Tidligere studier viser, at der i høj grad er en sammenhæng mellem kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og bruttolønforskellene. Dette er blevet taget som udtryk for, at lønforskellene *skyldes* kønsarbejdsdelingen. Det er imidlertid her vigtigt at understrege, at resultaterne af analyserne ikke afspejler de *bagvedliggende årsager* til lønforskellene, men derimod kun er udtryk for *sammenhænge*.

FORKLARINGER PÅ BRUTTOLØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND

Mænd tjener gennemgående mere end kvinder. Bruttolønforskellene mellem de to køn har over en lang årrække ligget på et højt niveau i både i Danmark og internationalt. Forklaringerne på de danske lønforskelle skal søges i et samspil mellem mange forskellige forhold. Her nævner vi nogle centrale forklaringer:

- Traditionelle kønsforestillinger spiller stadig en rolle (Laneth, 2010)
- Arbejdet i familien er kønsopdelt, hvilket afspejler sig i fordelingen af husarbejde, børnepasning, afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel og nedsat arbejdstid (Deding, 2010)
- Uddannelsesvalget er kønsopdelt, idet kvinder primært retter deres uddannelse mod den offentlige sektor, mens mænd især uddanner sig mod den private sektor (Deding & Larsen, 2010)
- Der eksisterer kønnede fagidentiteter og -hierarkier, hvor mænd er placeret øverst (Krøjer, 2010)
- Kvinder har sværere end mænd ved dels at opfylde nye kvalifikationskrav som fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed, dels at opnå lønstigninger som følge heraf (Emerek & Bloksgaard, 2010)
- Kvinder har fået opfyldt familiekrav som fx løn under barsel og omsorgsdage via overenskomsterne på bekostning af lønkrav – familiekrav, som mænd også nyder godt af i dag (Borchorst, 2010)
- Det offentliges forhandlings- og aftalesystem er dårligt til at inkorporere og tackle ligelønskrav (Jørgensen, 2010).

For nærmere beskrivelse og diskussion af årsagerne til lønforskellene, se fx Deding & Holt (2010), Emerek, Reinicke & Sjørup (2010b) og Krøjer m.fl. (2010).

STØRRELSEN AF BRUTTOLØNFORSKELLENE

De anførte forklaringer på lønforskellene er samtidig nogle af årsagerne til, dels at kvinder og mænd er forskellige, når det gælder uddannelse, erhvervserfaring, omfanget af nedsat arbejdstid og individkarakteristika som familieforhold og geografisk placering, dels at deres placering på

arbejdsmarkedet forstået som deres fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner er forskellig. Bruttolønforskellene hænger således – i varierende omfang – sammen med sådanne kønsforskelle. Vi benævner de nævnte forhold som 'forklarende variabler'. Vi skitserer vores resultater vedrørende størrelsen af bruttolønforskellene i det følgende.

HELE ARBEJDSMARKEDET

Bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet giver et sammenvejet billede af lønforskellene, antallet af ansatte og mændenes og kvindernes fordeling inden for og mellem sektorerne.

I perioden 2007-2011 hænger bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet især sammen med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt både horisontalt og vertikalt. Dette viser sig ved, at de to køn er forskelligt fordelt på sektorer og arbejdsfunktioner (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer). Kønsforskellene medvirker til, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed er på knap 13 pct. i 2011, når opgørelsen er baseret på fortjeneste pr. præsteret time, mens den er på godt 17 pct., når den standardberegnete timefortjeneste anvendes som målestok. Den korreerede lønforskel er på 4-7 pct., dvs. at hvis kvinder og mænd havde været ens fordelt på de forklarende variabler, ville bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed ligge på dette niveau.

Bruttolønforskellen i Danmark ligger meget tæt på gennemsnittet for hele EU og er stort set på niveau med forskellen i Norge og Sverige.

Når vi sammenligner yngre (25-39-årige) og ældre (40-59-årige) lønmodtagere, finder vi på den ene side dels, at mænds forspring mht. erhvervs erfaring er størst i den yngre aldersgruppe, dels at de yngre kvinder har relativt mere fravær i forbindelse med børnefødsler. På den anden side har de yngre kvinder (sammenlignet med de jævnaldrende mænd) både et større forspring mht. uddannelseslængde og ligner mænd mere, når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet. De sidstnævnte aldersforskelle medvirker til, at bruttolønforskellene er mindre i den yngre end i den ældre aldersgruppe. Lønforskellen blandt de 40-59-årige er på hhv. 17 og 20 pct. For de 25-39-årige gælder, at lønforskellen er på 7 pct., når opgørelsen er baseret på fortjeneste pr. præsteret time, dvs. når kønsforskelle mht. fravær påvirker opgørelsen, mens den er markant større, når standardberegnet timefortjeneste udgør målestokken (14 pct.).

For arbejdsfunktioner (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer) gælder, at de største bruttolønforskelle findes blandt lønmodtagere med en

forholdsvis høj gennemsnitsløn, dvs. blandt lønmodtagere enten med ledelsesarbejde (23-25 pct.) eller med arbejde, der forudsætter viden på det højeste niveau (15-21 pct.) eller på mellemniveau (17-21 pct.) inden for det pågældende område. Omvendt er lønforskellene mindst blandt lønmodtagere, der har almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (1-4 pct.).

SEKTORNIVEAU

Bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor hænger især sammen med, at mænd har mere uddannelse og erhvervserfaring end kvinder. Kønsopdelingen på arbejdsfunktioner (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer) spiller dog også en rolle. Kønsforskellene medvirker til, at bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor er på 8-13 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel kun er på 0-4 pct. Med andre ord er løndannelsen så institutionaliseret i denne sektor, at bruttolønforskellen ville ligge på et relativt lavt niveau, hvis kvinder og mænd havde været ens fordelt på de forklarende variabler.

Sammenligner vi regioner og kommuner, finder vi, at mænd ansat i regionerne (sammenlignet med regionalt ansatte kvinder) har et større forspring mht. uddannelse og en mere gunstig placering på arbejdsmarkedet (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer), hvilket især ser ud til at vedrøre deres placering i stillingshierarkiet (vertikal kønsopdeling). Sektorforskellene medvirker til, at bruttolønforskellen i regionerne er på 19-26 pct. mod 5-9 pct. i kommunerne.

I staten hænger bruttolønforskellen sammen med, at statsansatte mænd på den ene side har mere erhvervserfaring end statsansatte kvinder og desuden har en mere gunstig placering på arbejdsmarkedet målt ved fordelingen på arbejdsfunktioner (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer). På den anden side har kvinder mere uddannelse end mænd. Kønsforskellene bidrager til en bruttolønforskel i denne sektor på 6-8 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel er 3-6 pct.

Disse forskelle bidrager til, at den private sektor skiller sig ud som det område, hvor sammenhængen mellem bruttolønforskellen og kønsforskelle mht. de forklarende variabler er mindst. Kun 15-35 pct. af lønforskellen i denne sektor hænger sammen med sådanne kønsforskelle.

Bruttolønforskellen i den private sektor hænger sammen med, at mænd har en mere gunstig placering på arbejdsmarkedet målt ved en forskellig fordeling på arbejdsfunktioner (opgjort på DISCO-kodens 1. ciffer). Denne kønsforskel medvirker til, at bruttolønforskellen i denne sek-

tor er på 13-15 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel er på 9-12 pct. Med andre ord ville bruttolønforskellen i denne sektor fortsat ligge på et relativt højt niveau, selvom kvinder og mænd havde været ens fordelt på de forklarende variabler. Den relativt store korrigerede lønforskel i den private sektor hænger sammen med, at den sammenlignet med den offentlige sektor dels i højere grad aflønner kvalifikationer, som ikke er målbare i vores data (fx uformelle kvalifikationer som samarbejdsevne og kundeforståelse), dels er mere præget af individuelle lønforhandlinger.

Vi skelner i vores analyse af den private sektor mellem fast- og timelønnede. I analysen af disse grupper inddrager vi ud over de allerede nævnte forklarende variabler en række virksomhedsspecifikke variabler samt jobstatus og virksomhedsanciennitet. De to grupper adskiller sig ved, at de virksomhedsspecifikke variabler i højere grad hænger sammen med bruttolønforskellene for de timelønnede end for de fastlønnede. For de fastlønnede gælder omvendt i højere grad end for de timelønnede, at bruttolønforskellen hænger sammen med andre kønsforskelle end dem, vi tager højde for i vores analyse. 'Andre kønsforskelle' kan omfatte dels, at fastlønnede kvinder og mænd i højere grad, end det er tilfældet blandt timelønnede, aflønnes forskelligt trods ens fordeling på de forklarende variabler, dels at forskelle mht. andre karakteristika, fx de føromtalte uformelle kvalifikationer, spiller en større rolle for de fastlønnedes løndannelse. De anførte forskelle mellem de to grupper medvirker til, at bruttolønforskellen i 2011 for de fastlønnede er på 18-21 pct. mod 12-13 pct. for de timelønnede.

UDVIKLINGEN I BRUTTOLØNFORSKELLENE

Udviklingen over tid i bruttolønforskellene hænger bl.a. sammen med forskydninger i, hvordan de to køn er fordelt på de forklarende variabler. Resultaterne af de gennemførte dekomponeringsanalyser giver dermed også et indblik i nogle af de forskydninger, der ligger bag ændrede bruttolønforskelle. Vi skitserer analyseresultaterne vedrørende udviklingen i bruttolønforskellene i det følgende.

HELE ARBEJDSMARKEDET

I løbet af perioden 2007-2011 kommer kvinderne på hele arbejdsmarkedet til at ligne mændene mere, når det gælder deres placering på arbejds-

markedet. Desuden – og næppe helt uafhængigt heraf – forøger kvinderne deres forspring, når der gælder uddannelseslængde. Mens kvindernes forøgede forspring mht. uddannelseslængde og de deraf følgende forskydninger i de to køns placering på arbejdsmarkedet ser ud til at være strukturelt betinget, ser andre forskydninger mellem kvinder og mænd i forhold til deres placering på arbejdsmarkedet ud til at følge konjunkturudviklingen.

De nævnte forskydninger medvirker til, at bruttolønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed falder i perioden 2007-2011. Udviklingen dækker over et fald fra 2007 til 2009/2010 og en mindre stigning fra 2010 til 2011. Set over perioden som helhed er faldet på godt 2 procentpoint. Den faldende tendens fra 2007 til 2010 genfinder vi generelt på europæisk plan, idet udviklingen er den samme i EU som helhed. Samme tendens finder vi også i Sverige, mens der over tid er større udsving i bruttolønforskellen i Norge.

Selvom bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet er reduceret, er den korrigerede lønforskel på samme niveau i 2011, som den var i 2006. Med andre ord er størrelsen af den del af bruttolønforskellen, der hænger sammen med 'andre kønsforskelle' end forskelle mellem de to køn, hvad angår deres fordeling på de forklarende variabler, ikke ændret i perioden. 'Andre kønsforskelle' omfatter her dels forskellig aflønning af de to køn trods ens fordeling på de forklarende variabler, dels kønsforskelle mht. ikke-målbare karakteristika, fx uformelle kvalifikationer. Til gengæld er der sket en opbremsning i væksten i den korrigerede lønforskel, idet denne størrelse steg i perioden 1997-2006.

Bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed ser ud til at følge konjunkturudviklingen i den forstand, at lønforskellen formindskes, når ledigheden stiger og vice versa. Sammenhængen med ledighedsudviklingen kan tilskrives, at bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet er påvirket af forskelle mellem sektorerne, hvad angår de relative lønninger, antal ansatte og mænds og kvinders fordeling, der igen er påvirket af konjunktursituationen. Imidlertid er der tegn på, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed trods de store udsving er svagt faldende over tid. Forskellen er således ifølge sammenlignelige beregninger for perioden 1997-2010 alt i alt faldet med 1,5 procentpoint.

SEKTORNIVEAU

I staten overhaler kvinderne i løbet af perioden 2007-2011 mændene mht. uddannelseslængde og får tilmed et relativt markant forspring. Desuden kommer kvinderne i løbet af perioden til at ligne mændene mere, når det gælder erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet. Disse forskydninger i staten medvirker til, at bruttolønforskellen falder med godt 2 procentpoint i den undersøgte periode. Set over hele perioden siden 1997 er bruttolønforskellen i denne sektor faldet med knap 4 procentpoint.

I den kommunale/regionale sektor har kvinder fortsat mindre uddannelse og erhvervserfaring end mænd. Disse kønsforskelle reduceres imidlertid markant fra 2007 til 2011, især når det gælder erhvervserfaring. Forskydningerne medvirker til, at bruttolønforskellen i denne sektor ligeledes falder med godt 2 procentpoint i undersøgelsesperioden. For perioden siden 1997 gælder, at bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor kun falder med godt 2 procentpoint. Denne udvikling dækker imidlertid over en stigning fra 1997 til 2001 på 3 procentpoint, hvorefter bruttolønforskellen falder med godt 5 procentpoint frem til 2010.

I den private sektor forøger kvinderne kun deres forspring mht. uddannelse en smule fra 2007 til 2011, samtidig med at deres efterslæb mht. erhvervserfaring forøges. Derimod kommer de til at ligne mændene mere, når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet. Den sidstnævnte forskydning medvirker til, at bruttolønforskellen i den private sektor falder med knap 1 procentpoint i den undersøgte periode. For perioden 1997-2010 gælder, at bruttolønforskellen falder med ca. 3 procentpoint i denne sektor – et fald, der dog primært har fundet sted i årene 2001-2003.

De anførte ændringer i bruttolønforskellene på sektorniveau i perioden 2007-2011 er baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Det er ikke muligt at sige noget helt præcist om størrelsen af faldet i analyseperioden som helhed på basis af smalfortjenesten/den standardberegnedes timefortjeneste, fordi overgangen til sidstnævnte har betydning for størrelsen af bruttolønforskellene på sektorniveau. Udviklingen fra 2007 til 2010 tyder dog på, at faldet baseret på smalfortjenesten er af mindst samme størrelsesorden som den, vi finder for fortjeneste pr. præsteret time.

LØNBEGREBER – GØR DE EN FORSKEL?

Beregningerne og analyserne i denne rapport viser i lighed med tidligere undersøgelser, at valget af lønbegreb har betydning for størrelsen af den opgjorte lønforskel. Forskellen er således mindre, når vi bruger fortjeneste pr. præsteret time som målestok, end når vi anvender de to andre lønbegreber. Forklaringen er, at fraværet, som afspejler sig i de præsterede timer, er ulige fordelt på de to køn. Kvinder har mere fravær end mænd, hvorfor deres præsterede timetal er mindre. Når de præsterede timer anvendes som nævner, bliver kvindernes beregnede timeløn derfor større, hvilket resulterer i en mindre beregnet lønforskel.

Det spiller også en rolle for størrelsen af bruttolønforskellene, om vi anvender smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder eller standardberegnet timefortjeneste som målestok. Overgangen til standardberegnet timefortjeneste har ganske vist begrænset betydning for størrelsen af bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed, men på sektorniveau er forskellene større. For staten og den private sektor gælder, at den beregnede bruttolønforskel er størst, når vi baserer opgørelsen på standardberegnet timefortjeneste. Forskellen er størst i staten, hvilket bl.a. kan tilskrives, at statsansatte mænd i højere grad end statsansatte kvinder får genetillæg – en lønkomponent, der ikke indgår i opgørelsen af smalfortjenesten. I den kommunale/regionale sektor er det omvendt primært kvinderne, der får genetillæg, hvorfor den opgjorte bruttolønforskel i denne sektor er størst, når opgørelsen er baseret på smalfortjenesten.

Valget af lønbegreb spiller en mindre rolle, når vi undersøger, hvordan lønforskellene har udviklet sig over tid. De generelle udviklingstendenser over den undersøgte 5-års-periode peger således i samme retning for de tre lønbegreber. Dog spiller valget i et vist omfang en rolle for størrelsen af ændringen.

For analyserne af sammenhængen mellem bruttolønforskellene og kønsforskelle, hvad angår fx uddannelse, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet, gælder ligeledes, at resultaterne for de forskellige lønbegreber typisk peger i samme retning. Også her har det anvendte lønbegreb dog i nogle tilfælde betydning for bidragenes relative størrelse.

Alt i alt synes valget af lønbegreb at spille en mindre rolle i den analyseperiode, vi har i fokus her, end det var tilfældet for perioden 1997-2006 (se Deding & Larsen, 2008). Forskellen kan formentlig bl.a. tilskrives, at kvaliteten af de anvendte løndata er forbedret over tid.

KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING

Samlet set finder vi, at bruttolønforskellene på det danske arbejdsmarked er faldet siden 1997. Tendensen er mest markant i den offentlige sektor, hvor faldet i den seneste 5-års-periode hænger sammen med markante forskydninger i kvindernes favør, når det gælder uddannelseslængde (især staten) og erhvervserfaring (især den kommunale/regionale sektor). Forskydningerne mht. uddannelse påvirker også kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet. I den private sektor har der ikke fundet tilsvarende markante forskydninger sted til kvindernes fordel.

Udviklingen i retning af en reduceret bruttolønforskel er relativt beskeden på arbejdsmarkedet som helhed, fordi denne udvikling ikke alene hænger sammen med udviklingen *inden for* sektorerne, men i høj grad også er relateret til forskydninger *mellem* disse, hvad angår relative lønninger, antal ansatte og kønssammensætning. Forskydningerne er påvirket af konjunkturudviklingen, hvorfor der over tid er større udsving i bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet, end det er tilfældet på sektorniveau.

Reduktionen af bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet står i kontrast til det hidtidige billede af, at lønforskellene mellem kvinder og mænd vedvarende ligger på et højt niveau – om end faldet er begrænset. Sammenlignelige opgørelser af bruttolønforskellen siden 1997 har gjort det muligt at belyse udviklingen på tværs af konjunkturudsving – udsving, der hidtil har gjort det vanskeligt at vurdere udviklingstendenserne.

Spørgsmålet er imidlertid, om bruttolønforskellen fortsat vil falde i de kommende år? En måde at belyse dette spørgsmål er at se nærmere på sammenligningerne af bruttolønforskellene mellem yngre (25-39 år) og ældre (40-59 år) lønmodtagere. Vi fandt som nævnt, at bruttolønforskellen er størst i den ældre aldersgruppe. Spørgsmålet er, om denne aldersforskel primært afspejler, at forhold af betydning for lønforskellene ændrer sig med alderen og dermed trækker i retning af en større lønforskel, når man bliver ældre. Eller om der i højere grad er tale om, at den yngre generation er mere ligestillet end den ældre, fx fordi arbejdet i familien er mere ligeligt fordelt på de to køn, således at den mindre lønforskel vil blive bibeholdt, når den yngre generation bliver ældre.

Den mindre bruttolønforskel i den yngre aldersgruppe hænger som nævnt især sammen med, at de yngre kvinder både har et større forspring mht. uddannelseslængde og en placering på arbejdsmarkedet, der i højere grad ligner mændenes. Uddannelsesgabets forventes at vare ved,

også når denne generation bliver ældre – en forskel, der kan bidrage til, at de yngre kvinder også på sigt kan bevare deres relativt gunstigere placering på arbejdsmarkedet. Dette trækker i retning af, at den mindre lønforskel i den yngre aldersgruppe varer ved, når denne generation bliver ældre.

Samtidig hænger de yngre kvinders gunstigere placering på arbejdsmarkedet imidlertid formentlig også sammen med, at kvinder og mænd, der har samme uddannelsesbaggrund, (i det mindste i princippet) starter på lige fod som unge. I det omfang, at mænd i højere grad end kvinder gør karriere, vil de yngre kvinders relative placering på arbejdsmarkedet forringes med tiden, hvilket trækker i retning af en stigende lønforskel med alderen.

Et springende punkt i forhold til udviklingen i bruttolønforskellene i de kommende år er dermed – alt andet lige – om kvindernes stigende forspring mht. uddannelseslængde i tilstrækkeligt omfang indebærer, at deres aflønning i forhold til mændene forbedres.

OM UNDERSØGELSEN

Formålet med nærværende undersøgelse er for det første at undersøge, hvordan lønforskellene mellem kvinder og mænd har udviklet sig over tid, og for det andet at belyse, i hvor høj grad der er sammenhæng mellem disse forskelle og de to køns forskellige fordeling på målbare forhold som fx uddannelsesniveau, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen er en opfølgning på en tilsvarende undersøgelse på feltet, som havde fokus på lønforskellene i perioden 1997-2006 (Deding & Larsen, 2008). Vi opdaterer tallene fra denne tidligere undersøgelse med tal for perioden 2007-2011. Det er væsentligt at kunne følge udviklingen siden 1997. Vi anvender derfor i vid udstrækning et datagrundlag og analysedesign, som svarer til det, der blev anvendt af Deding og Larsen (2008).

Som udgangspunkt for denne undersøgelse skitserer vi først hovedresultaterne i Deding og Larsens undersøgelse (2006) for perioden 1997-2006. Dernæst beskriver vi de data og den metode, vi anvender i nærværende undersøgelse.

RESULTATER FOR PERIODEN 1997-2006

I denne rapport inddrager vi udvalgte resultater fra Deding og Larsens undersøgelse (2008) for at kunne sætte den belyste udvikling i perioden 2007-2011 i relation til, hvad der skete i den forudgående 10-års-periode.

I Deding og Larsens undersøgelse er lønforskellene mellem kvinder og mænd opgjort med udgangspunkt i fire forskellige lønbegreber. For 3 ud af 4 lønbegreber (smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime) gjaldt, at lønforskellen i perioden 1997-2006 blev opgjort til 17-21 pct., mens forskellen baseret på det fjerde lønbegreb (fortjeneste pr. præsteret time) udgjorde 7-11 pct.¹ Uanset lønbegreb gælder det imidlertid, at lønforskellen mellem de to køn stort set var uændret over tid i den undersøgte periode.

Deding og Larsen viser også, at 70-80 pct. af lønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed i den undersøgte periode samvarierede med, at kvinder og mænd var forskelligt fordelt på uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, deltid og individuelle forhold. Over tid faldt denne samvariation. Til gengæld steg den korrigerede lønforskel – dvs. den tilbageværende lønforskel, når der er taget højde for de to køns forskellige fordeling på de nævnte forhold – i løbet af perioden. I 2006 var den korrigerede lønforskel i størrelsesordenen 4-7 pct.² Lønforskellene inden for stat og (amts-)kommuner hang i højere grad, end det var tilfældet i den private sektor, sammen med, at de to køns fordeling på uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion var forskellig.

Samvariationen var generelt set størst, når det gjaldt de to køns forskellige fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, dvs. forhold, der repræsenterer det kønsopdelte arbejdsmarked. Derimod var der begrænset samvariation mellem lønforskellene og kvinders og mænds fordeling på uddannelsesniveau og erhvervs erfaring. Dette hang sammen

1. Der er databrud for fortjeneste pr. præsteret time mellem 2005 og 2006. De 7-11 pct. vedrører perioden 1997-2005. Tallet for 2006 er 15 pct. Opgørelsen for 2006 er sammenlignelig med talene for fortjeneste pr. præsteret time i denne rapport.

2. De 4-7 pct. stammer fra en omregning af den korrigerede lønforskel baseret på dekomponeringsanalysen, der ifølge tabel 5.1 og 5.2 i Deding og Larsens undersøgelse (2008) var på ca. 3-6 pct. i 2006. Den estimerede bruttolønforskel fra dekomponeringsanalysen stemmer ikke overens med den beregnede 'sande' bruttolønforskel. Vi foretager derfor en korrektion af den estimerede korrigerede lønforskel, således at den er sammenlignelig med den 'sande' bruttolønforskel. For nærmere beskrivelse af den anvendte fremgangsmåde, se kapitel 5.

med, at kønsforskellene på disse områder var relativt begrænsede. Kvinder havde således overhalet mænd, når det gjaldt uddannelsesniveau, mens de nærmede sig mændene, når det drejede sig om erhvervserfaring.

DATA

I det følgende beskriver vi datagrundlaget, de anvendte lønbegreber og de forklarende variabler, der indgår i analyserne. Vores valg mht. data er som nævnt i vid udstrækning foretaget ud fra ønsket om at sikre størst mulig sammenlignelighed med resultaterne i Deding og Larsens undersøgelse (2008).

DATAGRUNDLAG: POPULATION OG BORTFALD

Denne undersøgelse er baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik for årene 2007-2011. Fra registrene får vi oplysninger om løn og ansættelsesforhold, person- og familieforhold samt barsel og orlov afholdt i forbindelse med børnefødsler. I det følgende beskriver vi analysepopulationen og bortfaldet.

Vi har udvalgt vores analysepopulation med udgangspunkt i lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik for årene 2007-2011.³ Dette register omfatter 'samtlige' lønmodtagere:

- I den private sektor (bortset fra landbrug og fiskeri), der er ansat på virksomheder med en beskæftigelse svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede⁴
- I den offentlige sektor, bortset fra vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere.

Registret er afgrænset til lønmodtagere med et fast ansættelsesforhold, der har et vist timeomfang, det vil her sige ansættelsesforhold af mindst 1 måneds varighed med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer. Desuden omfatter registret kun lønmodtagere ansat på 'normale vilkår'. Følgende grupper indgår derfor *ikke* i statistikken:

3. Beskrivelsen i det følgende er baseret på Danmarks Statistik (2013c).

4. Der er dog private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede, som indrapporterer til lønstatistikken. Disse virksomheder bibeholder vi i vores datamateriale.

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende⁵
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark⁶
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men som beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler.

Statistikenheden i registret er det enkelte *ansættelsesforhold*. 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 i praksis, at *personer med flere ansættelsesforhold i løbet af et år indgår flere gange i datamaterialet for det pågældende år*.

Vi danner et datasæt for hvert af årene 2007-2011 med udgangspunkt i samtlige ansættelsesforhold, der indgår for hvert af disse år i lønstatistikens serviceregister. Derefter kobler vi oplysninger om person- og familieforhold samt om barsel og orlov afholdt i forbindelse med børnefødsler på. Formålet med at inddrage de sidstnævnte oplysninger er at få et billede af, om lønforskellene mellem de to køn hænger sammen med kvinders større fravær i forbindelse med børnefødsler.

I forlængelse heraf foretager vi en række afgrænsninger af datasættene, der svarer til afgrænsningerne foretaget i Deding og Larsens undersøgelse (2008).

Vi medtager kun for det første kun ansættelsesforhold, hvor personerne 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 hvert af de fem datasæt til at omfatte personer i alderen 25-59 år for dermed i videst muligt omfang at frasortere elever, studerende og efterlønsmodtagere.⁷ Vi formoder således, at disse grupper har en markant anderledes arbejdsmarkedsprofil end de øvrige i arbejdsstyrken. Frasorteringen af personer, der ikke er bosat i

5. Lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren senere modtager løntilskud fra det offentlige, er med i statistikken.

6. For eksempel sømænd ansat på skibe under det internationale skibsregister.

7. Der findes ganske vist en variabel i lønstatistikken, der bl.a. gør det muligt at frasortere elever og unge, men for den kommunale sektor findes denne variabel først fra 2009.

Danmark, og af de yngste og de ældste indebærere, at vi reducerer datasættene for de enkelte år til knap 80 pct. af det oprindelige antal ansættelsesforhold.

Vi frasorterer for det tredje ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover)⁸ for at undgå, at ekstreme lønninger påvirker resultaterne i den ene eller den anden retning.

For det fjerde frasorterer vi dubletter i hvert af de fem datasæt.

Frasorteringerne er skævt fordelt på sektorer. For statslig og kommunal/regional sektor gælder, at der er 82-84 pct. tilbage af det oprindelige antal ansættelser, mens den tilsvarende andel for den private sektor er 71-74 pct. Den større andel frasorterede i den private sektor skyldes, at der er relativt flere under 25 år ansat i denne sektor.

Vores datamateriale består samlet set af personer i alderen 25-59 år, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året. Nogle af disse personer indgår i data med mere end én ansættelse i det enkelte år. Vi har oplysninger om stort set alle de statslige og kommunale/regionale ansættelser (Deding & Larsen, 2008), mens de privatansatte ifølge Danmarks Statistik er repræsenteret med 87 pct. af den samlede beskæftigelse i målgruppen (Danmarks Statistik, 2013b). Ser vi imidlertid udelukkende på målgruppen, dvs. 25-59-årige, der er ansat i Danmark både i starten og i slutningen af året, anvender vi 96-100 pct. af oplysningerne pr. år.

Antallet af observationer i de enkelte år i analyseperioden fremgår af tabel 2.1. I tråd med konjunktursituationen er det samlede antal observationer for hele arbejdsmarkedet størst i 2007 og 2008, mens det ligger på et lavere niveau i de resterende år. Et lignende billede tegner sig for den private sektor, om end observationsantallet for 2010 er næsten lige så stort som antallet for 2007. For den statslige sektor gælder, at antallet af observationer stiger frem til og med 2010, mens antallet for den kommunale/regionale sektor falder fra 2007 til 2010 for derefter at stige igen i 2011.

Ændringerne i observationsantallet påvirker imidlertid ikke kønssammensætningen i nævneværdigt omfang. For hele arbejdsmarkedet gælder således, at kvinderne udgør 53-55 pct. af ansættelserne i analy-

8. Den øvre grænse er sat meget højt for at sikre, at vi inkluderer lønmodtagere med meget fravær i det enkelte år, fx pga. barselsorlov. Timelønnen pr. præsteret time bliver meget høj for disse lønmodtagere.

seperioden – kvindeandelen er størst i 2011. Vi ser nærmere på køns-sammensætningen på sektorniveau i kapitel 3.

TABEL 2.1

Observationer i anvendte datasæt for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal/regional sektor, 2007-2011. I alt og særskilt for mænd og kvinder. Antal.

	Hele arbejdsmarkedet	Privat sektor	Statslig sektor	Kommunal/regional sektor
<i>2007</i>				
I alt	1.765.971	932.098	150.383	683.490
Mænd	824.572	595.279	84.232	145.061
Kvinder	941.399	336.819	66.151	538.429
<i>2008</i>				
I alt	1.809.667	1.025.283	167.224	617.160
Mænd	848.707	625.670	89.435	133.602
Kvinder	960.960	399.613	77.789	483.558
<i>2009</i>				
I alt	1.639.315	871.287	174.910	593.118
Mænd	756.826	536.346	93.228	127.252
Kvinder	882.489	334.941	81.682	465.866
<i>2010</i>				
I alt	1.691.466	922.015	178.047	591.404
Mænd	787.480	565.382	94.825	127.273
Kvinder	903.986	356.633	83.222	464.131
<i>2011</i>				
I alt	1.671.254	855.877	176.810	638.567
Mænd	755.260	526.773	94.630	133.857
Kvinder	915.994	329.104	82.180	504.710

Det er vigtigt at være opmærksom på, at forbedringer af lønstatistikken og databrud kan give anledning til forskydninger over tid, som kan være vanskelige at forklare. Kvaliteten af analyserne i rapporten bliver i sagens natur ikke bedre, end kvaliteten af data muliggør.

LØNBEGREBER

Vi baserer vore beregninger af lønforskellene mellem kvinder og mænd på oplysninger om timeløn. En timeløn er imidlertid ikke et eksakt begreb, hvilket bl.a. hænger sammen med, at løn både er en omkostning og en indtægt. 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 Deding og Larsens undersøgelse (2008) blev der anvendt fire lønbegreber, nemlig 'fortjeneste pr. løntime', 'fortjeneste pr. præsteret time', 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder' og 'smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder'. Af disse lønbegreber har vi afgrænset os til 'fortjeneste pr. præsteret time' og 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder', fordi udviklingen i bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet baseret på 'fortjeneste pr. løntime' og 'smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder' som nævnt indledningsvist i kapitlet stort set er sammenfaldende med den udvikling, der viser sig, når lønbegrebet 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder' anvendes.

Vi medtager også lønbegrebet 'standardberegnet timefortjeneste', der blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde. Dette lønbegreb er en udvidelse og en metodemæssig forfinelse af smalfortjeneste-begrebet. 'Standardberegnet timefortjeneste' erstatter smalfortjeneste-begrebet i Danmarks Statistiks lønstatistik. I publikationen *Lønstatistik – metoder og nye begreber* beskriver Danmarks Statistik det nye lønbegreb og går desuden i dybden med hele lønstatistikens begrebsapparat (Danmarks Statistik, 2011b). I det følgende henviser vi derfor løbende til denne publikation, således at de, der ønsker at få et mere indgående kendskab til lønstatistikken, kan se, hvor de kan få yderligere information.

Det nye ved standardberegnet timefortjeneste er bl.a. inddragelsen af genebetalinger og særlig feriegodtgørelse. Desuden er de enkelte lønkomponenter i den standardberegnete timefortjeneste 'standardiseret' ved at dividere lønkomponenten med et antal timer. Hvilket timetal, der anvendes til denne standardisering, afhænger af, hvordan størrelsen af den enkelte lønkomponent hænger sammen med de forskelligartede typer af timer (Danmarks Statistik, 2011b, s. 32).

Skiftet fra smalfortjeneste til den standardberegnete timefortjeneste skal ses i lyset af Lønkommissionens opfordring til, at Danmarks Statistik – ud over 'fortjeneste pr. præsteret time', som de hidtil havde anvendt som hovedlønbegreb – også skulle anvende 'standardberegnet timefortjeneste' som lønbegreb (Danmarks Statistik, 2011b, s. 8; Pederсен, 2010). I forhold til lønstatistikken indebærer ændringen, at statistik-

ken kun indeholder oplysninger om smalfortjenesten til og med 2010, mens oplysningerne for 'standardberegnet timefortjeneste' først findes fra og med 2009. Der foreligger således oplysninger om både 'standardberegnet timefortjeneste' og 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder' for 2009 og 2010. Det er derfor muligt for os at få et billede af, hvad overgangen fra 'smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder' til 'standardberegnet timefortjeneste' som mål for løn som indtægt betyder for opgørelsen af lønforskellene mellem kvinder og mænd.

Vi medtager således opgørelser for følgende lønbegreber for følgende år i denne rapport:

- Fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011
- Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010
- Standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

Ved at medtage de nævnte lønbegreber får vi både et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger ('fortjeneste pr. præsteret time') og et mål for lønmodtagerens lønindtægt ('smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder' og 'standardberegnet timefortjeneste').

Det er vigtigt at have begge typer af mål med, da valget af lønbegreb kan have stor betydning for, hvilke konklusioner man når frem til, når man som her sammenligner kvinders og mænds løn. Lønkommissionen sammenligner fortjeneste pr. præsteret time med standardberegnet timefortjeneste og anfører, at forskellene mellem de to lønbegreber især kommer til udtryk, når timelønnen opgøres for medarbejdere med betalt fravær. Mens fortjeneste pr. præsteret time er velegnet til sammenligning af lønninger på tværs af forskellige faggrupper med forskellige former for aflønning, er standardberegnet timefortjeneste velegnet til sammenligninger mellem grupper med forskelligt fravær og overarbejde (fx kvinder vs. mænd), når man ønsker at se bort fra betydningen af forskelle mht. fraværs- og arbejdsomfang samt ansættelsesvilkår, når det gælder ferie og betalt fravær (Lønkommissionen, 2010, s. 56).

Som eksempel på, at valget af lønbegreb gør en forskel, kan nævnes Lønkommissionens sammenligninger for en lang række faggrupper i den offentlige sektor. Heraf fremgår det, at man, når man sammenligner lønnen for kvinder og mænd i samme faggruppe og tager højde for anciennitet, ledelsesansvar og geografi, får forskellige resultater, afhængigt af hvilket lønbegreb man anvender. Hvis lønbegrebet 'fortjene-

ste pr. præsteret time' anvendes, viser resultaterne, at der ikke er næneværdig forskel på kvinders og mænds løn i de fleste faggrupper og i de tilfælde, hvor der er en forskel, falder den oftest ud til kvindernes fordel. Bruges lønbegrebet 'standardberegnet timefortjeneste' er resultatet derimod, at mænd tjener mere end kvinder i mere end halvdelen af faggrupperne, mens det omvendt kun er tilfældet i en enkelt faggruppe (Lønkommissionen, 2010, s. 159-160).

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, som vi anvender. For en oversigt over og en nærmere beskrivelse af de enkelte lønelementer, se boks 2.1.

Smalfortjenesten har som nævnt 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 i lighed med Danmarks Statistik også pension og personalegoder i vores smalfortjeneste-begreb. For at danne et smalfortjeneste-begreb, der svarer til det lønbegreb, der fulgte i kølvandet på implementeringen af de nye kønsopdelte lønstatistikker i 2007, burde vi også inddrage uregelmæssige betalinger. Imidlertid indeholdt smalfortjeneste-begrebet i Deding og Larsens undersøgelse (2008) ikke uregelmæssige betalinger, fordi de ikke havde adgang til oplysninger herom. Vi har af hensyn til sammenlignelighed med Deding og Larsens undersøgelse (2008) og som følge af, at dette lønbegreb kun findes til og med 2010 (og dermed ikke vil kunne anvendes i fremtidige beregninger), valgt også at udelade uregelmæssige betalinger af smalfortjeneste-begrebet i denne rapport. Dermed er det muligt for os på basis af smalfortjenesten at sammenligne udviklingen i lønforskellene mellem kvinder og mænd fra 1997 til 2010.

Standardfortjenesten er ifølge Danmarks Statistik (2011b, s. 39) det fortjeneste-begreb, der kommer tættest på det, der er aftalt. Standardfortjenesten indeholder – ud over de elementer, der indgår i vores smalfortjeneste-begreb – også uregelmæssige betalinger, ferie- og søgnehelldagsbetalinger, genebetalinger og særlig feriegodtgørelse.

BOKS 2.1

Oversigt over lønelementer i de tre fortjeneste-begreber.

Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder =

Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning¹

+ Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelivspræmie, ATP mv.)

+ Personalegoder (fri bil, fri kost og logi).

Standardfortjeneste =

Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder

+ Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejetillæg, snetillæg)

+ 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.).

1. 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.

Kilde: Danmarks Statistik (2011b, s. 31); Deding & Larsen (2008); Larsen (2010).

Fortjenesten har i modsætning til de to førømtalte 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, 2011b, s. 12). Dette indebærer, at refusioner til arbejdsgiveren i forbindelse med medarbejderes fravær under fx sygdom og barsel ikke er modregnet i fortjenesten (Danmarks Statistik, 2011b, 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.

Det skal også nævnes, at det anvendte fortjeneste-begreb i Deding og Larsens undersøgelse (2008) var ekskl. genetillæg. Vi har imidlertid denne gang valgt at bibeholde genetillæg som en del af både fortjenesten og standardfortjenesten. Baggrunden er for det første, at vi for de to

lønbegreber, der forventes at kunne anvendes fremadrettet, ønsker at bruge Danmarks Statistiks lønbegreber, og for det andet, at gene- og overtidsbetaling kun findes som én samlet variabel for 2007 og 2008. Det vil sige, at vi, hvis vi udelader genetillæg, ikke får overtidsbetaling, der er et element af fortjenesten, med for disse år.

Et argument imod at inddrage genetillæg er, at der er tale om et særligt tillæg til lønnen, der kompenserer for særligt ubekvemme forhold ved arbejdet – og derfor et tillæg, der ikke er relevant i en sammenligning med andre lønmodtageres lønninger. Imidlertid er det vanskeligt helt at rense lønningerne for betaling for ubekvemme arbejdsforhold. Det skyldes for det første, at en sådan aflønning allerede er medtaget i nogle gruppers løn, idet tillæg for ubekvemme forhold ikke altid er udskilt som deciderede genetillæg. Man kan fx forestille sig, at lønnen til et job med meget vekslende arbejdstider har et niveau, der netop skyldes dette arbejdsforhold, uden at det er angivet på lønsedlen som genetillæg. Som et konkret eksempel på et typisk 'genetillæg', der ikke er klassificeret som sådan, kan nævnes tillæg for *arbejde uden øvre arbejdstid*. For det andet skyldes det, at der er en vis usikkerhed knyttet til de indrapporterede genetillæg. Underrapportering af bl.a. disse tillæg udgør ifølge Danmarks Statistik et generelt kvalitetsproblem – en underrapportering, der ikke har betydning for opgørelsen af den samlede løn, men kun for lønnens fordeling på de enkelte komponenter (Danmarks Statistik, 2011b, s. 15).

Et andet argument imod specifikt at medtage genetillæg i opgørelsen af fortjeneste pr. præsteret time er, at vi dermed ødelægger muligheden for at følge udviklingen i lønforskellene siden 1997 baseret på dette lønbegreb. Imidlertid har vi pga. databrud alligevel ikke denne mulighed hverken for arbejdsmarkedet som helhed eller for den kommunale/regionale sektor. Der var således databrud for den kommunale sektor for fortjeneste pr. præsteret time mellem 2005 og 2006 pga. problemer med fraværsoplysningerne (se fx Deding & Larsen, 2008).

I kapitel 4 ser vi på, hvilken betydning inddragelsen af genetillæg har for de opgjorte lønforskel mellem kvinder og mænd, når hhv. fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste anvendes som lønbegreb.

TIMETAL

Vi gennemfører vores beregninger og analyser med udgangspunkt i time-lønninger. Derfor er det nødvendigt at dividere de anvendte fortjeneste-

begreber med et timetal. I lighed med de forskellige fortjeneste-begreber findes der også forskellige mål for timetallet, herunder betalte timer, løntimer og præsterede timer.

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 (se fx Deding & Larsen, 2008) og dermed relativt færre præsterede timer. Ved anvendelsen af fortjenesten pr. præsteret 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 og personalegoder 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 og personalegoder til smalfortjenesten, skal begge disse størrelser imidlertid sættes i forhold til et timetal. Her bruger vi samme fremgangsmåde som i Deding og Larsens undersøgelse (2008), der anvender antal løntimer som nævner. Antal løntimer svarer til antal præsterede timer plus fraværstimer.⁹

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 timer¹⁰, 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 (2011b, s. 32-33).

9. For argument for brug af antal løntimer som nævner, se Deding & Larsen (2008).

10. Betalte timer er de timer, som lønmodtageren reelt er blevet betalt for, dvs. det normale antal løntimer, inkl. overtimer.

FORKLARENDE VARIABLER

Et af formålene med denne rapport er at undersøge, i hvor høj grad der er sammenhæng mellem lønforskellene mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på 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.¹¹

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 variable', 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 fx betydningen af udviklingen i retningen af mere decentral lønfastsættelse, herunder betydningen af kønsforskel mht. fx fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed – forhold, der ifølge Holt (2012), Reinicke (2010) og Emerek og Bloksgaard (2010) har eller potentielt kan have betydning for lønforskellene mellem kvinder og mænd.

UDDANNELSE OG ERHVERVSERFARING

Virksomheder aflønner ifølge human kapital-teorien medarbejderne efter deres produktivitet – en produktivitet, der bl.a. afhænger 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 erhvervserfaring (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 opdelte uddannelsesvariablen i ni kategorier:

- Grundskole (folkeskole)
- Gymnasium/hf (alment gymnasium)
- Hhx/htx (handels-/teknisk gymnasium)

11. Beskrivelsen af de forklarende variable er i vid udstrækning baseret på Deding & Larsen (2008).

- Erhvervsfaglig uddannelse
- Kort videregående uddannelse
- Mellemlang videregående uddannelse
- Lang videregående uddannelse
- Forskeruddannelse
- Uoplyst uddannelsesniveau.

De uddannelsesniveauer, som vi inkluderer i analyserne, repræsenterer således langt hen ad vejen forskelle mht. uddannelseslængde.

Uddannelsesretning spiller også en rolle for løn og lønforskel. For eksempel er der blandt akademikere forskel på job- og dermed lønmulighederne 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.¹² Som følge heraf er analyseresultaterne vedrørende uddannelse afgrænset til den del, der vedrører uddannelsesniveauet.

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.¹³ 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 fratrasket alt fravær inkl. orlovsperioder med løn, er erhvervs erfaringen – især for kvindernes vedkommende – overvurderet i denne rapport. Til gengæld inkluderer vi dels antal børn og yngste barns alder, dels fravær i forbindelse med børnefødsler (kun analyse for 25-39-årige) som forkla-

12. Inddragelse af mere detaljerede uddannelsesoplysninger ændrer ifølge Larsen (2010) generelt ikke på de konklusioner, der drages vedrørende uddannelse, når uddannelse opdelt i de ni kategorier indgår.

13. Frem til og med 1994 beregnes erhvervs erfaringen ud fra ATP betalt af arbejdsindkomst og måler derfor den reelle erhvervs erfaring. Men fra 1995 indbetales der også ATP af dagpenge, hvilket medfører, at perioder på arbejdsløsheds-, syge- eller barselsdagpenge (uden løn) indregnes i erhvervs erfaring. Der er ikke korrigeret herfor i det anvendte datamateriale.

rende variabler i analyserne, hvorved vi (indirekte) lader *børnefravær* få betydning for lønnen.

Det er velkendt fra andre undersøgelser, at erhvervserfaring 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 erhvervserfaring har faldende betydning over årene, inddrager vi også den kvadrerede erhvervserfaring 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 og relativt mange mænd især i den private, men også i den statslige sektor, se kapitel 3. 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 sektors lønniveau. Oplysning om sektorer (hhv. privat, statslig og kommunal/regional sektor) og brancher findes i lønstatistikken.

Når det gælder branche, har vi som i Deding og Larsens undersøgelse (2008) valgt at anvende en opdeling i 27 brancher i analyserne.¹⁴ Det skal bemærkes, at der er databrud for branche mellem 2007 og 2008, hvor den anvendte branchenomenklatur skifter fra DB03 til DB07.¹⁵ Databruddet kan have betydning for vores analyser i den forstand, at sammenhængen mellem lønforskellene mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på branche kan ændre sig fra 2007 til 2008 alene pga. af den ændrede branchenomenklatur.

ARBEJDSFUNKTION

Det danske arbejdsmarked er ikke kun kønsopdelt horisontalt, men også vertikalt, fx har flere mænd end kvinder et lederjob. Selvom kvinder og mænd har samme uddannelsesniveau, vil flere af mændene end kvinderne stige i den vertikale jobfordeling, hvilket også kaldes den glidende kønsarbejdsdeling (Dahlerup, 1989). Den glidende kønsarbejdsdeling

14. Analyser i Larsens undersøgelse (2010) viser, at inddragelse af mere detaljerede brancheoplysninger ikke ændringer på de konklusioner, der drages, når branche opdelt på 27 kategorier indgår.

15. For nærmere beskrivelse heraf, se

<http://dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DB.aspx>.

skal ifølge Krøjer (2010) bl.a. ses i lyset af dels fasttømrede, men ikke nødvendigvis rigtige forestillinger om de to køns ansvarsområder i familien, dels i lyset af, at kollegaer og ledere tildeler kvinder og mænd helt forskellige egenskaber i forbindelse med arbejdsopgaver. Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes, at kvinder opfattes som nogle, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver, mens mænd opfattes som værende glade for udviklingsopgaver. Hvis den forskellige tildeling af egenskaber fx fører til, at mænd i højere grad end kvinder tildeles udviklingsopgaver, får dette betydning for udviklingen af de to køns kompetencer på jobbet og dermed for deres fremtidige løn- og karrieremuligheder.

I analyserne tager vi højde for den vertikale segregering ved at inkludere arbejdsfunktioner. Opdelingen af arbejdsfunktioner bygger på Danmarks Statistiks DISCO-kode. Som i Deding og Larsens undersøgelse (2008) anvender vi her fire opdelinger af arbejdsfunktionerne, hvilket svarer til hhv. DISCO-kodens 1., 1.-2., 1.-3. og 1.-4. ciffer.¹⁶ Vi anvender alle fire niveauer i analyserne for at vurdere resultaternes følsomhed over for denne variabels detaljeringsgrad.

Det første niveaus 10 kategorier har følgende indhold:

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

DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO (International Classification of Occupations), som udarbejdes af

16. Jo flere af DISCO-kodens i alt 6 cifre, der anvendes, jo mere detaljeret bliver inddelingen. Ud over hensynet til sammenlignelighed med Deding og Larsens undersøgelse (2008) skal anvendelsen af højst 4 af de 6 cifre også ses i lyset af, at sammenhængen mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på arbejdsfunktioner ifølge Larsen (2010) er mindre for bl.a. den offentlige sektor som helhed, når der anvendes 6 frem for 4 cifre. Dette resultat tilskrives samvariation mellem de forklarende variable, der indgår i analysen.

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.¹⁷

I løbet af vores analyseperiode, dvs. 2007-2011, ændrede Danmarks Statistik DISCO-klassificeringen og dannede DISCO-08, der anvendes i lønstatistikken fra og med 2010. Ændringen skal ses i lyset af, at ISCO blev opdateret i 2008 (fra ISCO-88 til ISCO-08).¹⁸ Opdateringen ændrede ikke ved de basale principper og hovedstrukturen i ISCO-88, men der er foretaget betydelige strukturelle ændringer på visse områder (ILO, 2010). Ændringen af DISCO-koderne kan – ligesom databrudet for branche – have betydning for vores analyser, da sammenhængen mellem lønforskellene mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på arbejdsfunktioner kan ændre sig fra 2009 til 2010 alene pga. af den ændrede fagklassifikation.

ANDRE VARIABLER I HOVEDANALYSEN

Ud over de allerede nævnte variable inddrager vi også oplysninger om familieforhold, arbejde på nedsat tid og arbejdsstedets geografiske placering i analyserne. Oplysninger om de nævnte variable får vi fra hhv. Lønstatistikens Serviceregister, IDA, registret over dagpenge ved sygdom og fødsel mv. 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 indikatorvariable for det yngste barns alder, som vi opdeler i 0-2 år, 3-6 år og 7-17 år. 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.

17. Inddragelsen af DISCO-koder bidrager imidlertid ikke til at belyse, om der er tale om lønforskel i ligelønslovens forstand. Samme detaljerede DISCO-kode svarer ikke til udførelse af samme arbejde i lovens forstand, ligesom forskellig DISCO-kode ikke udelukker, at der er tale om arbejde af samme værdi (Precht, 2010).

18. Formålet med opdateringen var at indarbejde de ændringer, der er sket på arbejdsmarkedet siden den forudgående opdatering i 1988, herunder ændringer som følge af den teknologiske udvikling inden for servicearbejde, teknisk arbejde og kontorarbejde på it- og telekommunikationsområdet, og for at foretage forbedringer set i lyset af erfaringerne med ISCO-88 (Danmarks Statistik, 2011a; ILO, 2010).

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, hvilket vi definerer som en ugentlig normeret arbejdstid på under 30 timer. Nedsat arbejdstid kan have betydning, 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 en fra arbejdsopgaver, der ellers potentielt kunne bidrage til en højere løn.

Mens dannelsen af variablerne for familieforhold og arbejde på nedsat tid svarer til fremgangsmåden i Deding og Larsens undersøgelse (2008)¹⁹, anvender vi en anden fremgangsmåde, når det gælder arbejdsstedets geografiske placering. Analyserne i Deding og Larsens undersøgelse (2008) indeholder en indikator for, hvilket amt personen arbejder i. Som følge af nedlæggelsen af amterne anvender vi denne gang i stedet oplysninger om region. Desuden har det vist sig, at der er mange uoplyste, når det gælder lønstatistikens oplysninger om arbejdsstedets geografiske placering. Vi har derfor valgt i stedet at anvende 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.

I Deding og Larsens undersøgelse (2008) blev der inkluderet indikatorvariabler for, om lønmodtageren havde brugt de særlige orlovsordninger (hhv. uddannelsesorlov, børnepasningsorlov og sabbatorlov). Sabbat- og uddannelsesorlov blev imidlertid afskaffet i hhv. 1999 og 2001. Desuden blev der i 2002 gennemført en reform af børnepasningsorloven, der bl.a. betød, at det kun var muligt at holde børnepasningsorlov med børn født før 1. januar 2002 og frem til disse børns 9-års-fødselsdag. Ordningen blev således endeligt udfaset i 2011. Vi har derfor valgt at undlade at anvende indikatorvariabler for brugen af orlovsordninger.

ANDRE VARIABLER I ALDERSOPDELT ANALYSE

Vi gennemfører særskilte analyser for to aldersgrupper på arbejdsmarkedet: 25-39-årige og 40-59-årige. For begge aldersgrupper gælder, at vi inddrager de samme variabler, som indgår i analysen for alle 25-59-årige

19. Variablen 'deltidsarbejde' i Deding og Larsens undersøgelse (2008) svarer til variablen 'nedsat arbejdstid' i denne rapport.

på arbejdsmarkedet som helhed. Derudover gennemfører vi en ekstra analyse for de 25-39-årige, hvor vi også ser på, om der er en sammenhæng mellem det at blive forældre og lønforskellene mellem de to køn. Resultaterne af denne analyse er medtaget som bilag.

Simonsen (2010) og Simonsen og Skipper (2012, 2008) undersøger, hvordan forældreskab (til børn under 18 år) påvirker mødres og fædres løn. De finder, at fædre tjener på at blive forældre, mens det omvendte gælder for mødre. Af Simonsen og Skippers undersøgelse (2012) fremgår endvidere, at den negative betydning for mødre primært kan tilskrives, at de har større fravær end ikke-mødre – størstedelen af lønforskellen mellem mødre og ikke-mødre forsvinder således, når Simonsen og Skipper (2012) går fra fortjeneste pr. løntime til fortjeneste pr. præsterede time.

Mens Simonsen og Skipper fokuserer på betydningen af forældreskab generelt for forældre vs. ikke-forældre, har vi i vores analyser af lønforskellene mellem kvinder og mænd valgt at se nærmere på betydningen af *omfanget af fravær i forbindelse med børnefødsler*. Til dette formål danner vi variabler for orlov, der isolerer børnefraværet. Børnefravær omfatter her både barselsorlov og anden orlov afholdt i forbindelse med børnefødsler. Vi undersøger således, i hvilket omfang lønforskellene mellem de to køn i et givet år hænger sammen med kønsforskelle mht. omfanget af fravær – opgjort som antal fraværsdage – i hvert af de fem forudgående år.^{20,21}

ANDRE VARIABLER I ANALYSE AF FAST- OG TIMELØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR

Ud over at gennemføre en samlet analyse for ansatte i den private sektor gennemfører vi også særskilte analyser for hhv. fast- og timelønnede i denne sektor, da løndannelsen på disse områder er forskellig.

I disse analyser inddrager vi – ud over de samme variabler, som indgår i hovedanalysen – også andre variabler, der enten ikke findes for

20. Fra og med 2003-opgørelsen er der ifølge Danmarks Statistik foretaget en række metodemæssige ændringer i registret over dagpenge ved sygdom og barsel mv., der især vedrører opgørelsen af dagpengedage i året og afgrænsningen af afsluttede sager. 2002-dataene er omregnet efter samme metode, men sammenligninger længere bagud i tiden kan kun foretages med nogen usikkerhed (Danmarks Statistik, 2013a). For 2007 kan vi således kun meningsfuldt gå tilbage til 2002. Dette er baggrunden for, at vi har valgt at anvende oplysninger om børnefravær 5 år tilbage i tid.

21. Det er ikke her meningsfuldt at undersøge sammenhængen mellem lønforskellene i året og omfanget af fravær i samme år. Det skyldes, at lønforskellene opgjort pr. præsteret time allerede tager højde for kønsforskelle mht. fravær.

alle ansættelser eller 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 jobstatus²² og anciennitet²³ på virksomheden.²⁴ Variablen *jobstatus* bidrager bl.a. med viden om, i hvor høj grad den enkelte medarbejder har (ledelses-)ansvar, 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.²⁵

METODE

I det følgende beskriver vi de metoder, vi har anvendt hhv. til at beregne den relative lønforskel mellem de to køn og til at belyse, i hvor høj grad der er en sammenhæng mellem disse lønforskelle og kvinders og mænds forskellige fordeling på de forklarende variable, der indgår i analyserne. Sidstnævnte kan bl.a. give os et billede af, om ændringer i lønforskellene hænger sammen med forskydninger i, hvordan de to køn er fordelt på de udvalgte variable.

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 kan beregnes 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

22. Variablen *jobstatus* findes først for kommuner og regioner fra 2010 og kan derfor ikke indgå i hovedanalysen.

23. Den anvendte oplysning om anciennitet findes kun for ansatte pr. november og kan derfor ikke indgå i hovedanalysen.

24. I Deding og Larsens undersøgelse (2008) blev der også kontrolleret for internt jobskifte. De oplysninger, der blev anvendt til dannelse af denne variabel, findes imidlertid ikke længere i lønstatistikken.

25. Variableerne på virksomhedsniveau er kun opgjort for ansatte pr. november og kan derfor ikke indgå i hovedanalysen.

procentdel, som mænds løn skal falde, for at de får samme løn som kvinder. Alternativt ser man også nogle gange den relative lønforskel udtrykt som kvinders løn i procent af mænds løn. Som i Deding og Larsens undersøgelse (2008) beregner vi den relative lønforskel som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn divideret med gennemsnitslønnen for alle.²⁶ 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 og Larsens undersøgelse (2008). I det følgende anvender vi betegnelsen 'lønforskel' om de relative forskelle.

Vi beregner bruttolønforskellene for årene 2007 til 2011 for hele arbejdsmarkedet, for 25-39-årige og 40-59-årige og for staten, kommunerne/regionerne og den private sektor. For 2009-2011 er det muligt at skelne mellem kommuner og regioner, og vi gennemfører derfor også særskilte beregninger for disse sektorer for de nævnte år. For 2011 gennemfører vi beregninger for hver af de 10 stillingskategorier baseret på DISCO-nomenklaturens 1. ciffer. Endelig gennemfører vi beregninger for hhv. fast- og timelønnede i den private sektor. Disse beregninger er medtaget som bilag.

Som i Deding og Larsens undersøgelse (2008) arbejder vi med uvægtede data, dvs. at ansættelsesforhold af forskellig varighed indgår med samme vægt i beregningerne. 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. Hvis en given lønmodtager skal indgå i beregningen af bruttolønforskellen svarende til den pågældendes arbejdsomfang, skal data vægtes med antallet af timer i ansættelsen. I kapitel 4 ser vi på, hvilken betydning det har for de fundne lønforskel mellem kvinder og mænd, at vi arbejder med uvægtede data.

DEKOMPONERINGSANALYSE

For at få et indblik i, i hvor høj grad bruttolønforskellene mellem de to køn hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de udvalgte forklarende variabler, anvender vi den såkaldte Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Denne metode svarer til metoden anvendt i tidligere danske studier af ligeløn (se fx Deding & Larsen, 2008; Deding &

26. Denne fremgangsmåde er i kontrast til fremgangsmåden i internationale opgørelser, herunder fx EUROSTATs opgørelse, hvor mænds løn anvendes som nævner, se også kapitel 4.

Wong, 2004; Larsen, 2010; LO/DA, 2003). Bruttolønforskellen er ved brug af denne metode defineret lidt anderledes end i vores egne beregninger, nemlig som den absolutte lønforskel i forhold til kvinders løn.

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 (*sammenhang med forskellig fordeling*), 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.²⁷

Opløsningen er illustreret i figur 2.1.

Vi fokuserer primært på den del af bruttolønforskellen, der hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende variabler, fx at de har forskellige uddannelser og bestrider forskellige arbejdsfunktioner (se kapitel 3). 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 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 kort 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

27. For eksempel på, hvilke resultater man når frem til, når hhv. mænds og kvinders koefficienter danner udgangspunkt, se Larsen (2010).

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 2.1

Oversigt over dekomponeringsanalyse: Opløsning af lønforskelle i den del, der hænger sammen med de køns forskellige fordeling på forklarende variabler, og den resterende del.



I dekomponeringsanalyser findes der ikke en enkelt 'sand' model. 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' produktivitsforskelle, mens alle andre forhold på den ene eller anden måde udtrykker forskelsbehandling mellem kønnene, som ikke er relevante i et ligelønsperspektiv. 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.

Det skal understreges, at ingen af modellerne 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 sam-

men med de to køns forskellige fordeling, og i 'rest'-delen. Og lige såvel kan 'uretfærdige' elementer af lønforskellen optræde begge steder.

I de foregående rapporter, hvor SFI har gennemført analyser af lønforskel mellem mænd og kvinder (Deding & Larsen, 2008; Deding & Wong, 2004; Larsen, 2010), har sprogbrugen været, at der er tale om undersøgelser af, hvor stor en del af lønforskellene der er *forklaret* af, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende variabler. Valget af ordet *forklaret* skal ses i lyset af den økonometriske metode, Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden, hvor betegnelserne *explained* og *unexplained* anvendes. Trods understregninger af, at der er tale om såkaldte *statistiske forklaringer*, samt af, at betegnelsen *forklaret* ikke kan sidestilles med *retfærdigt*, er fx resultater i Larsens undersøgelse (2010), der viser, at en stor andel af lønforskellene i den offentlige sektor kan *forklares* af de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet, blevet taget som udtryk for, at uligelønnen *skyldes* kønsarbejdsdelingen (Emerek, Reinicke & Sjørup, 2010a) – en fortolkning, der som anført i Emerek, Reinicke og Sjørups undersøgelse (2010a) ikke er belæg for set i lyset af resultaterne i SFI's rapporter. Årsagen er, at resultaterne ikke afspejler kausalitet eller årsagssammenhænge, men derimod kun er udtryk for sammenhænge. Med andre ord siger resultaterne ikke noget om, hvilken vej kausaliteten primært går – om kønsarbejdsdelingen skyldes lønforskellene, eller om lønforskellene er en følge af kønsarbejdsdelingen (se også Udsen, 2008). Dette er baggrunden for, at vi i forsøget på at undgå mistolkninger denne gang har valgt eksplicit at tale om *sammenhænge* frem for *forklaringer*.

I rapporten har vi valgt at estimere en række modeller, hvor modellerne trinvis inkluderer flere eller mere detaljerede forklarende variabler. I hver delanalyse estimerer vi således op til ni forskellige modeller, hvor den første model kun inkluderer uddannelse og erhvervs erfaring, mens de sidste fire modeller typisk inkluderer det fulde sæt af forklarende variabler (med forskellig detaljeringsgrad for de inkluderede variabler). For hver model findes den del af bruttolønforskellene, der ikke kan tilskrives de to køns forskellige fordeling, som vi som nævnt oven for kalder 'rest'. Dette betegnes i metodelitteraturen den *korrigerede* lønforskel. Denne del er lig med bruttolønforskellen eller den *ukorrigerede* lønforskel fratrukket den del af lønforskellen, der – for den specifikke model – hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler.

Den korrigerede lønforskel i den første model er med andre ord lig med lønforskellen, efter at der er taget højde for forskelle i mænds og

kvinders uddannelse og erhvervserfaring. Den korrigerede lønforskel i de sidste modeller er derimod lig med den lønforskel, der er tilbage, efter at der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i alle de forklarende variabler. Fordelen ved denne metode er, at det er muligt at vurdere, hvor meget sammenhængen med to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler ændrer sig, når vi inddrager en ny gruppe af forklarende variabler eller meget detaljeret information om en given variabel. Men vi vil understrege, at de specifikke modeller er udtryk for et valg. Vi kunne fx have valgt at inkludere de forklarende variabler i en anden rækkefølge i de trinvis modeller eller have valgt at inddrage fx meget detaljerede uddannelses- eller brancheoplysninger og samtidig have begrænset detaljeringsgraden på oplysningerne om arbejdsfunktion. I så fald ville vi være kommet frem til andre resultater i disse modeller.²⁸

Mere specifikt indeholder modellerne følgende (grupper af) variabler:

- Model 1: Human kapital (uddannelse og erhvervserfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor (kun for hele arbejdsmarkedet)
- 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
- Model 9: Model 8 og virksomhedsspecifikke variabler (kun for fast- og timelønnede i den private sektor).

Vi gennemfører dekomponeringsanalyser hhv. for arbejdsmarkedet som helhed, for 25-39-årige og 40-59-årige, for statslig, regional/kommunal og privat sektor og for fast- og timelønnede i den private sektor for årene 2007 til 2011. For årene 2009 til 2011 gennemfører vi også særskilte analyser for kommuner og regioner.

Vi estimerer kun model 2 for arbejdsmarkedet som helhed, fordi det ikke er meningsfuldt at kontrollere for sektor i de særskilte analyser for sektorerne, mens model 9 kun belyses for hhv. fast- og timelønnede i

28. Følgeskemaet i Larsens undersøgelse (2010) viser, hvilken betydning det har for resultaterne for hhv. arbejdsmarkedet og den offentlige sektor som helhed samt for hver af sektorerne i den offentlige sektor, hvis der inddrages mere detaljerede oplysninger om hhv. uddannelse, branche og arbejdsfunktion.

den private sektor. Vi gennemfører kun analyser for model 8 for de to aldersgrupper og kun analyser for model 9 for hhv. fast- og timelønnede. Model 8 betragtes (bortset fra, når det gælder analyserne for hhv. fast- og timelønnede) som hovedmodellen i den forstand, at sammenligningen over årene tager afsæt i denne model.

Som alle andre statistiske analyser er analyserne i denne rapport også 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 enkeltvariabler ikke er præcist (denne form for usikkerhed begrænser vi ved brug af trinvis modeller)
- 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 nogle 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).

DE ANSATTE

I dette kapitel ser vi nærmere på de ansatte, der danner udgangspunkt for rapportens beregninger og analyser i de efterfølgende kapitler. Vi ser først på, hvordan disse ansatte er fordelt på køn og sektor. Dernæst undersøger vi, hvordan de er fordelt på de karakteristika, der indgår i de komponeringsanalyserne i kapitel 5-8. Til slut ser vi nærmere på udviklingen for de ansatte over tid, hvad angår dels kønsforskellene for udvalgte karakteristika, dels gennemsnitslønningerne.

Det er indledningsvis vigtigt at minde om, at de ansatte, der er i fokus i dette kapitel (og i den resterende del af rapporten), ikke omfatter alle ansatte på det danske arbejdsmarked, men er afgrænset dels til de ansatte, der indgår i lønstatistikken, dels til personer i alderen 25-59 år, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året. Afgrænsningen til ansatte i lønstatistikken indebærer bl.a., at en person med flere ansættelser i løbet af et år indgår flere gange i datamaterialet, og også, at opgørelsen ikke er repræsentativ for private virksomheder med mindre 10 fuldtidsansatte, fordi disse virksomheder ikke er forpligtet til at indrapportere til lønstatistikken. For nærmere beskrivelse af datamaterialet, se kapitel 2.

FORDELING PÅ KØN OG SEKTOR

På trods af at lidt flere mænd end kvinder er beskæftiget på det danske arbejdsmarked, udgør kvinder 55 pct. af de ansatte i det anvendte datamateriale i 2011, se tabel 3.1. Overvægten af kvinder skyldes bl.a., at datamaterialet kun i begrænset omfang indeholder information om ansatte på små private virksomheder, hvor mænd udgør flertallet.

TABEL 3.1

Ansatte fordelt på køn på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2011.

Procent og antal.

	Hele arbejdsmarkedet	Privat sektor	Statslig sektor	Kommunal/regional sektor
Mænd	45	62	54	21
Kvinder	55	38	46	79
I alt	100	100	100	100
Antal	1.671.254	855.877	176.810	638.567

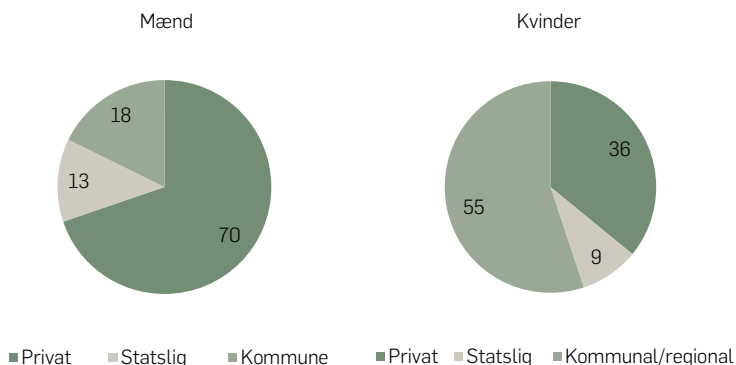
Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt både horisontalt og vertikalt. Den horisontale kønsopdeling viser sig bl.a. ved, at kønsfordelingen på sektorniveau er meget forskellig.

Den mest ligelige kønsfordeling finder vi i den statslige sektor, hvor mænd udgør 54 pct. Forskellen er lidt større i den private sektor, hvor mænd udgør 62 pct. Den mest skæve kønsfordeling finder vi i den kommunale/regionale sektor, hvor kvinder udgør næsten 80 pct. Særskilte opgørelser for hhv. kommuner og regioner viser, at kønsfordelingen i de to sektorer stort set er den samme.

En anden måde at illustrere det kønsopdelte arbejdsmarked på er at vise, hvordan hhv. kvinder og mænd er fordelt på tværs af sektorer, se figur 3.1. For mændene gælder, at 70 pct. er knyttet til den private sektor, 18 pct. befinder sig i den kommunale/regionale sektor, mens 13 pct. er ansat i den statslige sektor. Fordelingen af kvinderne er markant anderledes, idet mere end 55 pct. befinder sig i den kommunale/regionale sektor, 36 pct. er knyttet til en privat virksomhed, mens 9 pct. er ansat i den statslige sektor.

FIGUR 3.1

Ansatte fordelt på sektorer særskilt for mænd og kvinder, 2011. Procent.



FORDELING PÅ KARAKTERISTIKA

I det følgende ser vi nærmere på, hvordan hhv. de kvindelige og de mandlige ansatte fordeler sig på de øvrige karakteristika, der indgår i dekomponeringsanalyserne i kapitlerne 5-8. Vi fokuserer her på fordelingen i 2011, se tabel 3.2. Det skal bemærkes, at vi som følge af høj detaljeringsgrad og deraf følgende mange kategorier dels undersøger fordelingen på branche på en mindre detaljeret opdeling end den, der indgår i analyserne, dels begrænser belysningen af fordelingen på arbejdsfunktion til DISCO-kodens 1. ciffer.

TABEL 3.2

Mandlige og kvindelige ansattes karakteristika på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2011. Procent og antal år.

	Hele arbejdsmarkedet		Privat		Statslig		Kommunal/regional	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>								
Uddannelseslængde (år)	12,9	13,4	12,4	12,6	14,3	14,7	13,9	13,7
Grundskole	15	13	17	16	9	7	13	11
Gymnasial uddannelse	4	4	4	5	5	3	4	3
Erhvervsgymnasial uddannelse	2	2	2	3	2	2	1	1
Erhvervsfaglig uddannelse	39	34	45	39	24	26	26	32
Kort videregående uddannelse	8	5	7	9	17	8	3	2
Mellem lang videregående uddannelse	14	29	10	11	8	12	34	43
Bachelor	2	2	2	4	3	4	2	1
Lang videregående uddannelse	12	10	9	10	26	33	14	6
Forskeruddannelse	1	1	1	0	5	4	1	0
Uoplyst uddannelsesniveau	2	2	3	3	1	1	1	1
Uddannelse, i alt	99	102	100	100	100	100	99	100
<i>Erhvervs erfaring</i>								
Erhvervs erfaring (år)	19,6	18,1	19,7	17,8	19,8	17,6	18,9	18,4

Tabellen fortsættes

TABEL 3.2 FORTSAT

Mandlige og kvindelige ansattes karakteristika på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2011. Procent og antal år.

Branche	Hele arbejdsmarkedet				Privat		Statslig		Kommunal/regional	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Industri og råstofudvinding	20	7	28	20	20	0	1	0	2	0
Bygge og anlæg	8	1	11	2	1	0	1	0	2	0
Handel og transport	21	10	28	27	6	3	6	3	1	1
Information og kommunikation	5	2	8	6	0	0	0	0	0	0
Forsikring og finansiering	4	4	6	12	0	0	0	0	0	0
Ejendomshandel og erhvervsservice	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Erhvervsservice	9	8	11	17	4	5	4	5	7	3
Offentlig administration, undervisning og sundhed	28	64	4	11	86	90	86	90	85	95
Kultur, fritid og anden service	2	3	3	5	1	1	1	1	3	1
Uoplyst branche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Branche, i alt	98	100	100	102	100	99	100	99	100	100
<i>Arbejdsfunktion</i>										
Ledelsesarbejde	7	3	8	4	3	2	3	2	5	2
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	28	39	21	23	39	46	39	46	48	48
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	13	13	14	20	12	21	12	21	7	8
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	6	11	7	21	4	19	4	19	2	4
Service- og salgsarbejde	12	24	8	15	14	5	14	5	25	32
Arbejde inden for landbrug mv.	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
Håndværkspræget arbejde	13	1	17	2	3	0	3	0	2	0
Operator-, monterings- og transportarbejde	9	2	13	6	3	0	3	0	1	0
Andet manuelt arbejde	11	8	11	10	8	5	8	5	10	7
Militært arbejde	1	0	0	0	12	1	12	1	0	0
Arbejdsfunktion, i alt	100	101	99	101	99	100	99	100	100	101

Tabellen fortsættes

TABEL 3.2 FORTSAT

Mandlige og kvindelige ansattes karakteristika på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2011. Procent og antal år.

	Hele arbejdsmarkedet		Privat		Statslig		Kommunal/regional	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Nedsat tid</i>								
Arbejde på nedsat tid	11	22	11	19	7	14	14	25
<i>Familie</i>								
Enlig	26	25	26	26	25	26	28	24
Børn (antal)	1,0	1,1	1,0	1,0	0,9	1,1	0,9	1,1
Yngste barn 0-2 år	14	12	14	12	14	13	13	12
Yngste barn 3-6 år	11	12	11	12	10	12	10	12
Yngste barn 7-17 år	23	29	23	28	22	27	21	29
<i>Region</i>								
Hovedstaden	33	32	32	38	40	44	33	27
Midtjylland	23	22	23	22	20	20	22	23
Nordjylland	10	10	10	8	10	8	10	11
Sjælland	14	15	14	14	14	13	14	16
Syddanmark	20	21	21	19	16	15	20	23
Region, i alt	100	100	100	101	100	100	99	100
Antal observationer	755,260	915,994	526,773	329,104	94,630	82,180	133,857	504,710

UDDANNELSE OG ERHVERVSERFARING

Kvinder er i dag mere uddannet end mænd. Vi genfinder tendensen i de data for ansatte, vi arbejder med her – en tendens, der også viste sig i data for 2006 (se Deding & Larsen, 2008). Ifølge vores opgørelse er kvinder på arbejdsmarkedet som helhed i gennemsnit uddannet 13,4 år mod 12,9 år for mænd – en forskel, der svarer til, at kvinderne i gennemsnit er uddannet 0,5 år længere end mændene.²⁹

På sektorniveau gælder, at den gennemsnitlige uddannelseslængde er størst i den offentlige sektor, hvilket især kan tilskrives en overvægt af ufaglærte i den private sektor. Kvinderne har det største forspring blandt de statsansatte, hvor kønsforskellen er på 0,4 år svarende til knap 5 måneder. Kvinderne har ligeledes et forspring blandt de privatansatte, hvor kønsforskellen dog kun er på 0,2 år svarende til godt 2 måneder. Endelig har mændene fortsat mest uddannelse i den kommunale/regionale sektor – forspringet er på godt 2 måneder.

For at illustrere uddannelsesforskellene mellem de to køn undersøger vi, hvor forskellene mht. kvinders og mænds fordeling på uddannelsesniveauer er størst.

På arbejdsmarkedet som helhed er der lidt flere mænd end kvinder, der har hhv. en erhvervsfaglig og en lang videregående uddannelse, men det overgås af, at dobbelt så mange kvinder som mænd har en mellemlang videregående uddannelse. I den private sektor er kønsforskellene som nævnt relativt små, men kvindernes forspring er en følge af, at lidt flere kvinder end mænd har en eller anden form for videregående uddannelse. Kvindernes forspring i staten skyldes, at selvom relativt mange mænd har en kort videregående uddannelse, overgås dette af, at relativt mange kvinder har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Endelig ser vi i den kommunale/regionale sektor, at relativt mange kvinder har en erhvervsfaglig eller en mellemlang videregående uddannelse, men kvinderne overhales, fordi relativt mange af mændene har en lang videregående uddannelse.

De skitserede forskelle mht. uddannelsesniveau bidrager til den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet, der er udtryk for, at de to køn arbejder på forskellige niveauer i stillingshierarkiet. Vi vender tilbage til belysningen af den vertikale kønsopdeling, når vi ser på kønsfordelingen på arbejdsfunktioner.

29. Uddannelseslængde er beregnet ud fra normeret studietid.

Mænd har fortsat mere erhvervserfaring end kvinder. Mænds gennemsnitlige erhvervserfaring er i 2011 på knap 20 år mod ca. 18 år for kvindernes vedkommende – en forskel svarende til 1,5 år. Mænds større erhvervserfaring viser sig i alle de undersøgte sektorer. I både den private og den statslige sektor er kønsforskellen på ca. 2 år, mens den kun er på 0,5 år i den kommunale/regionale sektor.

BRANCHE OG ARBEJDSFUNKTION

I dette afsnit ser vi på, hvordan de to køn er fordelt på branche og arbejdsfunktion. Disse fordelinger giver os et billede af hhv. den horisontale og den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet.

Når det gælder den horisontale kønsopdeling, finder vi de største grupper af mænd på arbejdsmarkedet som helhed inden for offentlig administration, undervisning og sundhed (28 pct.), handel og transport (21 pct.) og industri og råstofudvinding (20 pct.). Kvinderne er i langt højere grad end mændene koncentreret inden for offentlig administration, undervisning og sundhed (64 pct.), mens relativt færre kvinder er at finde inden for handel og transport (10 pct.).

For både statsligt og kommunalt/regionalt ansatte gælder, at langt størstedelen af især kvinderne, men også af mændene er ansat inden for offentlig administration, undervisning og sundhed. De privatansatte er primært spredt på tre brancher: industri og råstofudvinding, handel og transport samt erhvervsservice. Her er mændene overrepræsenteret inden for industri og råstofudvinding, kvinderne er overrepræsenteret inden for erhvervsservice, mens andelen af de to køn inden for handel og transport stort set er den samme. Blandt de mindre dominerende brancher i den private sektor er det værd at bemærke, at relativt mange mænd er ansat inden for bygge og anlæg, mens relativt mange kvinder er ansat inden for hhv. forsikring og finansiering samt offentlig administration, undervisning og sundhed.

Kvindes og mænds fordeling på arbejdsfunktioner giver et billede af den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet. Det fremgår af opgørelsen for hele arbejdsmarkedet, at relativt flere mænd end kvinder laver ledelsesarbejde (7 mod 3 pct.), håndværkspræget arbejde (13 mod 1 pct.) samt operatør-, monterings- og transportarbejde (9 mod 2 pct.). Omvendt er der relativt flere kvinder, der laver arbejde, som stiller krav om viden på højeste niveau (39 mod 28 pct.), samt almindeligt kontor-

og kundeservicearbejde (11 mod 6 pct.) og service- og salgsarbejde (24 mod 12 pct.).

Vi genfinder den relative overvægt af mænd med ledelsesarbejde inden for alle sektorer. Overrepræsentationen af mænd inden for håndværkspræget arbejde samt operatør-, monterings- og transportarbejde genfinder vi i den private sektor. Den statslige sektor har i tråd med arbejdsmarkedet som helhed en overrepræsentation af kvinder, der laver arbejde, som stiller krav om viden på højeste niveau. Tilsvarende genfinder vi den relative overvægt af kvinder med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde i såvel den statslige som den private sektor. Både den private og den statslige sektor skiller sig ud ved at have en relativ overvægt af kvinder, der laver arbejde, som stiller krav om viden på mellemniveau. Endelig skal det nævnes, at mens kvinder i både den private og den kommunale/regionale sektor er overrepræsenteret inden for service- og salgsarbejde, ligesom det er tilfældet på arbejdsmarkedet som helhed, er det i staten omvendt mænd, der udgør den relativt største gruppe inden for denne stillingskategori.

NEDSAT ARBEJDSTID OG INDIVIDUELLE KARAKTERISTIKA

Der er markant flere kvinder end mænd, der er ansat på nedsat arbejdstid, det vil her sige ansat mindre end 30 timer pr. uge. I 2011 har 22 pct. af kvinderne på arbejdsmarkedet som helhed nedsat arbejdstid mod 11 pct. af mændene.

Vi genfinder den relative overvægt af kvinder med nedsat arbejdstid i alle de undersøgte sektorer. Forekomsten er størst i den kommunale/regionale sektor, hvor 25 pct. af kvinderne og 14 pct. af mændene arbejder på nedsat tid. Nedsat tid er omvendt mindst udbredt i den statslige sektor, hvor hhv. 14 og 7 pct. arbejder mindre end 30 timer pr. uge.

Når det gælder familieforhold, er mænd og kvinder relativt ens fordelt både på arbejdsmarkedet som helhed og på tværs af sektorer: Cirka 25 pct. er enlige, det gennemsnitlige antal børn er ca. 1, 12-14 pct. har et yngste barn i alderen 0-2 år, mens 11-12 pct. har et yngste barn i alderen 3-6 år. Der er lidt større forskel, når det gælder forekomsten af yngste barn i alderen 7-17 år – her er andelen 23 pct. for mænd og 29 pct. for kvinder. Denne kønsforskel skyldes, at fædre i gennemsnit er ældre end mødre, hvorfor flere mænd end kvinder med yngste barn i alderen 7-17 år har passeret aldersgrænsen på 59 år og derfor ikke indgår i datasættet.

Den sidste del af tabel 3.2 vedrører kvinders og mænds fordeling på regioner. Ikke overraskende er de to køns fordeling stort set sammenfaldende på arbejdsmarkedet som helhed: 32-33 pct. er bosat i hovedstaden, 22-23 pct. er bosat i Midtjylland, 20-21 pct. er bosat i Syddanmark, 14-15 pct. er bosat på Sjælland, mens de resterende 10 pct. er bosat i Nordjylland. Kønsforskellene er lidt større på sektorniveau, men dog relativt ubetydelige. Vi finder de største kønsforskelle i hovedstaden, hvor der er en mindre overrepræsentation af kvinder i den private og den statslige sektor, mens mænd omvendt er svagt overrepræsenteret i den kommunale/regionale sektor.

KØNSFORSKELLE OVER TID

I dette afsnit ser vi nærmere på, om der er sket forskydninger i forskellene mellem de to køn for udvalgte karakteristika i perioden 2007-2011. Afsnittet danner dermed baggrund for fortolkning af resultaterne af de komponeringsanalyserne i kapitel 5-8. Vi fokuserer her på kønsforskelle for de karakteristika, hvor sammenhængen med lønforskellene mellem de to køn ifølge tidligere analyser af ligeløn (se fx Deding og Larsen, 2008; Larsen, 2010) har vist sig at være størst, nemlig uddannelsesniveau (her opgjort som uddannelseslængde), erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion.

UDDANNELSESLÆNGDE

Kvinder har som nævnt mere uddannelse end mænd i 2011. I dette afsnit ser vi på, hvordan kønsforskellen mht. uddannelseslængde har udviklet sig siden 2007.

Vi finder, at forskellen mellem mænds og kvinders uddannelseslængde gennemgående har udviklet sig til kvindernes fordel i den undersøgte periode, se figur 3.2, der viser differencen mellem kvinders og mænds uddannelseslængde. Dette gælder, uanset om vi ser på arbejdsmarkedet som helhed eller på sektorniveau.

For hele arbejdsmarkedet, for den private sektor og for staten gælder som nævnt, at i 2011 har kvinder mest uddannelse. Især udviklingen i den statslige sektor er bemærkelsesværdig, idet kvinder er gået fra at være lidt mindre uddannet end mænd i 2007 til i gennemsnit at have mere end 4 måneders forspring i 2011 – en forskydning svarende til knap 5

måneder. Til sammenligning skal nævnes, at forskellen på hele arbejdsmarkedet i samme periode er steget med knap én måned, mens stigningen i den private sektor er på knap 2 måneder.

Selvom kvinder fortsat er mindre uddannede end mænd i den kommunale/regionale sektor, er der også her sket en markant forskydning. Kønsforskellen i denne sektor er således reduceret med knap 3 måneder svarende til en ændring i forskellen fra knap 5 til knap 2 måneder.

FIGUR 3.2

Kvindens uddannelseslængde minus mænds uddannelseslængde på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2007-2011. Antal måneder.



ERHVERVSERFARING

Uanset om vi ser på hele arbejdsmarkedet eller fokuserer på de enkelte sektorer, finder vi for alle de undersøgte år, at mænd har mere erhvervs-erfaring end kvinder, se figur 3.3, der viser differencen mellem kvinders og mænds erhvervs-erfaring.

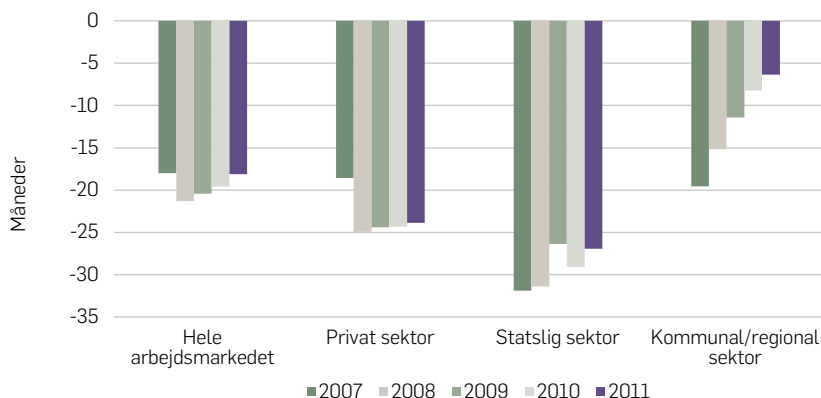
På arbejdsmarkedet som helhed er kønsforskellen mht. erhvervs-erfaring stort set den samme i starten og i slutningen af vores undersøgelsesperiode. Forskellen stiger ganske vist fra 18 til 21 måneder fra 2007 til 2008, men den falder derefter igen til 18 måneder i 2011.

I den private sektor stiger kønsforskellen mht. erhvervs-erfaring i den undersøgte periode. Stigningen finder således sted fra 2007 til 2008, hvor kønsforskellen stiger fra 19 til 25 måneder. Derefter falder forskel-

len en smule til 24 måneder i 2009 – en forskel, der varer ved i de resterende år.

FIGUR 3.3

Kvinders erhvervserfaring minus mænds erhvervserfaring på hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektorer, 2007-2011. Antal måneder.



I staten og i den kommunale/regionale sektor henter kvinderne ind på mændene over tid, når det gælder erhvervserfaring. Udviklingen er meget markant i den kommunale/regionale sektor, hvor differencen mellem de to køns gennemsnitlige erhvervserfaring falder fra 20 til 6 måneder fra 2007 til 2011. Differencen for de statsansatte falder markant mindre i perioden, nemlig fra 32 til 27 måneder, og den faldende trend over tid er mindre udtalt.

SEKTOR

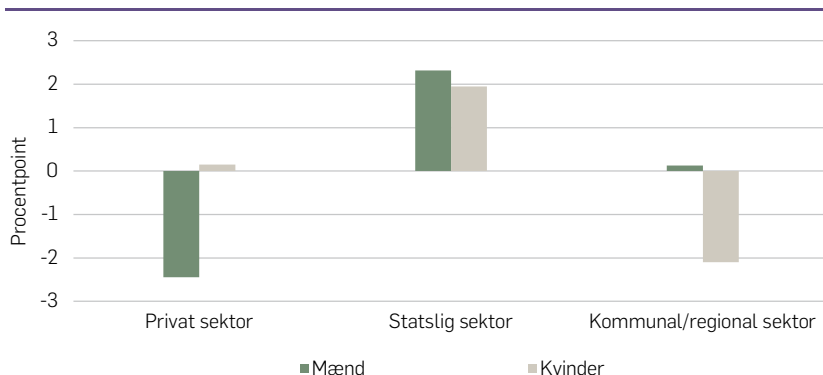
Med det formål at undersøge forskydninger i forhold til de to køns forskellige fordeling på sektorer i undersøgelsesperioden har vi valgt at fokusere på, hvordan hhv. mænds og kvinders fordeling har ændret sig fra starten til slutningen af vores undersøgelsesperiode, dvs. at vi sammenligner fordelingen i 2007 med fordelingen i 2011, se figur 3.4.

Vi finder, at der samlet set er sket mindre forskydninger mellem de to år for begge køn. Andelen af statsansatte stiger med ca. 2 procent-point blandt både mænd og kvinder fra 2007 til 2011. I samme periode er andelen af mænd, der er ansat i den private sektor, faldet med godt 2

procentpoint, mens den tilsvarende andel af kvinder er uændret. Omvendt er andelen af kvinder, der er ansat i den kommunale/regionale sektor, faldet med ca. 2 procentpoint, mens den tilsvarende andel af mænd er uændret. Forskydningerne tegner således samlet set et billede af, at den forøgede andel af mænd, der er ansat i staten, kommer fra den private sektor, mens den tilsvarende forøgede andel blandt kvinder kommer fra den kommunale/regionale sektor.

FIGUR 3.4

Difference mellem andel ansatte pr. sektor i 2007 og 2011 særskilt for køn. Procentpoint.



BRANCHE

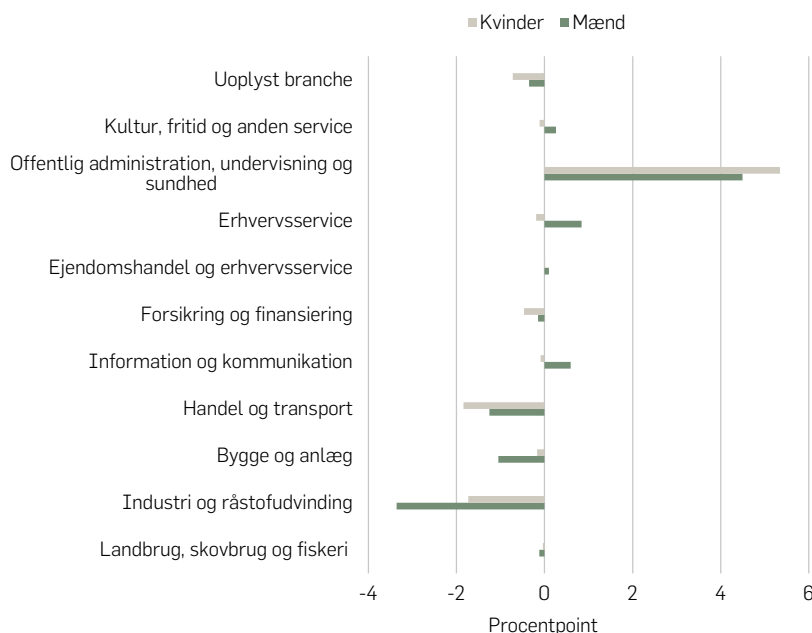
For at få et billede af forskydningerne i kønsforskellene, når det gælder hhv. kvinders og mænds forskellige fordeling på branche, har vi – ligesom for sektor – valgt at fokusere på ændringer i fordelingerne fra starten til slutningen af undersøgelsesperioden. Imidlertid er der databrud for branche mellem 2007 og 2008, se kapitel 2, og vi er derfor nødsaget til at se bort fra 2007 og begrænse os til at belyse ændringen fra 2008 til 2011. Brancherne er langt hen ad vejen sektorspecifikke, se tabel 3.2, og vi har derfor valgt udelukkende at se på forskydninger i de to køns fordeling på branche på arbejdsmarkedet som helhed.

Der er sket en række mindre forskydninger i, hvordan hhv. kvinder og mænd er fordelt på branche fra 2008 til 2011, se figur 3.5. For kvinderne er de mest markante forskydninger, at andelen, der er ansat inden for offentlig administration, undervisning og sundhed, er steget,

mens især andelene, der er ansat inden for handel og transport og industri og råstofudvinding, er faldet. For mænd gælder, at de mest markante stigninger viser sig inden for især offentlig administration, undervisning og sundhed, men også inden for erhvervsservice og kommunikation, mens andelen af mænd, der er ansat inden for især industri og råstofudvinding, men også handel og transport samt bygge og anlæg, er faldet.

FIGUR 3.5

Difference mellem andel ansatte pr. branche i 2008 og 2011 særskilt for køn. Procentpoint.



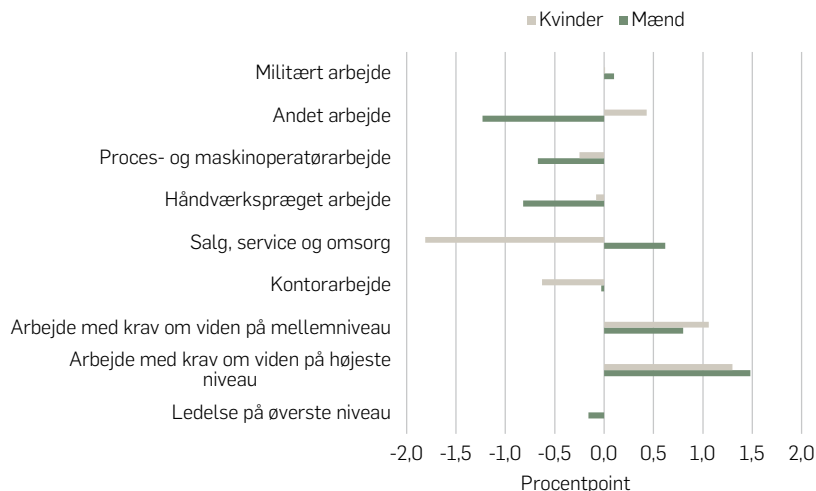
ARBEJDSFUNKTION

I forbindelse med vores undersøgelse af, hvordan hhv. mænds og kvinders fordeling på arbejdsfunktion (baseret på DISCO-kodens 1. ciffer) ændrer sig i undersøgelsesperioden, er vi nødsaget til at se særskilt på perioderne 2007-2009 og 2010-2011, fordi der er databrud for arbejdsfunktion mellem 2009 og 2010, se kapitel 2. Databruddet indebærer, at de enkelte kategorier for arbejdsfunktion kun tilnærmelsesvist er sammenlignelige mellem de to perioder. Vores vurdering af forskydningerne

fra 2007 til 2011 baseret på opgørelserne for de to perioder skal derfor foretages med et vist forbehold.

FIGUR 3.6

Difference mellem andel ansatte pr. arbejdsfunktion i 2007 og 2009 særskilt for køn. Procentpoint.

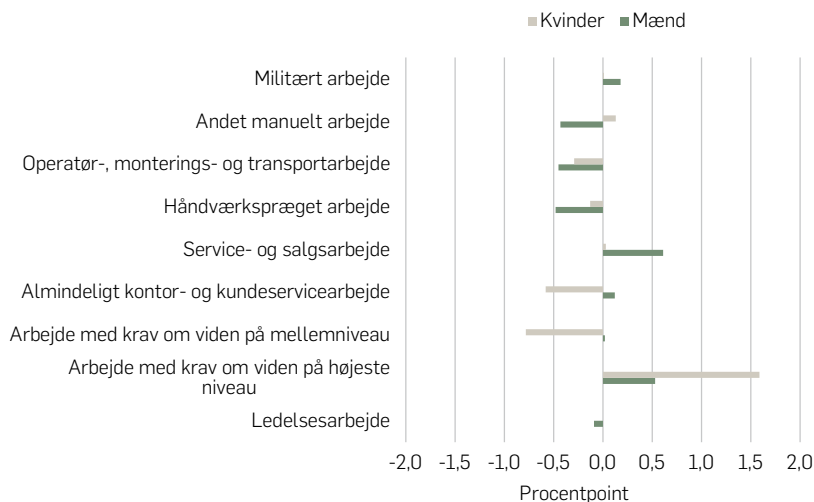


Anm.: Arbejdsfunktionen 'Arbejde inden for landbrug mv., der forudsætter viden på grundniveau', er udeladt pga. få observationer.

Ligesom for sektor og branche finder vi, at der er sket mindre forskydninger, når det gælder kvinders og mænds fordeling på arbejdsfunktion, se figur 3.6 og figur 3.7. De mest markante forskydninger for kvinderne synes at være, at relativt færre beskæftiger sig med hhv. salg, service og omsorg samt kontorarbejde/almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, mens relativt flere har arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. For mænd ser de mest markante ændringer ud til at være, at relativt færre laver hhv. håndværkspræget arbejde, proces- og maskinoperatørarbejde/operatør-, monterings- og transportarbejde samt andet arbejde/andet manuelt arbejde, mens relativt flere har arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau eller højeste niveau.

FIGUR 3.7

Difference mellem andel ansatte pr. arbejdsfunktion i 2010 og 2011 særsilt for køn. Procentpoint.



Anm.: Arbejdsfunktionen 'Arbejde inden for landbrug mv.' er udeladt pga. få observationer.

Forskydningen, i retningen af at flere har arbejde, der forudsætter viden på højt niveau, ser ud til at være lidt større for kvinder end for mænd. Dette kan – sammen med kvindernes stigende forspring mht. uddannelse – være udtryk for, at kvinderne er rykket lidt opad i stillingshierarkiet i den undersøgte periode.

GENNEMSNITSLØNNINGER OVER TID

I dette afsnit ser vi på, hvordan de ansattes gennemsnitslønninger har udviklet sig i perioden 2007-2011 på arbejdsmarkedet som helhed og på sektorniveau. Vi belyser udviklingen med udgangspunkt i tre lønbegreber: fortjeneste pr. præsteret time, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste. De tal for gennemsnitsløn, der er anvendt i figurene i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B2.1, B2.5, B2.7 og B2.8 i bilag 2.

GENNEMSNITSLØN PÅ HELE ARBEJDSMARKEDET

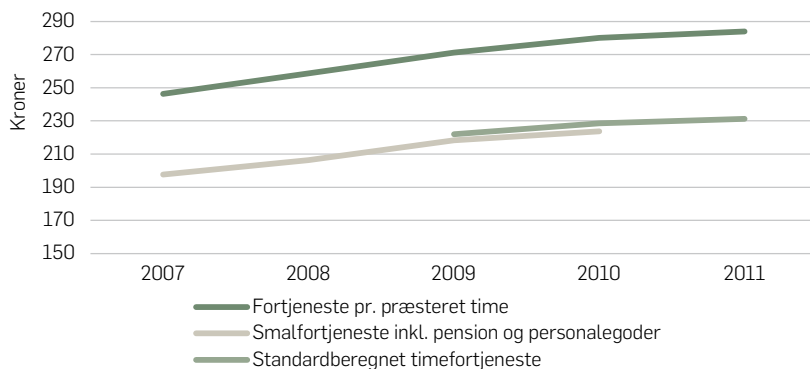
De ansattes gennemsnitlige fortjeneste pr. præsteret time er 284 kr. på arbejdsmarkedet som helhed i 2011, mens den gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste er på 231 kr., se figur 3.8, der er baseret på løbende priser. Baggrunden for, at fortjenesten pr. præsteret time generelt er højere end den standardberegnete timefortjeneste (og smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder) er dels, at fortjenesten indeholder flere lønkomponenter (overtids- og fraværsbetaling), dels at antallet af præsterede timer er lavere end de timetal, der anvendes ved beregningen af timelønnen for de øvrige lønbegreber, se også kapitel 2.

Udviklingen over tid i de ansattes gennemsnitsløn er stort set parallel for på den ene side fortjenesten pr. præsteret time og på den anden side hhv. smalfortjenesten og den standardberegnete timefortjeneste. Fortjenesten pr. præsteret time er i absolutte tal 49-56 kr. højere i den undersøgte periode – en forskel, der er stigende over tid, hvilket svarer til, at smalfortjenesten udgør 80 pct. og den standardberegnete timefortjeneste udgør 81-82 pct. af fortjenesten pr. præsteret time i de undersøgte år.

Der er meget begrænset forskel på de ansattes gennemsnitsløn på arbejdsmarkedet som helhed baseret på hhv. smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og den standardberegnete timefortjeneste for de to år, 2009 og 2010, hvor vi har oplysninger for begge disse lønbegreber. Den gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste er således kun 4-5 kr. højere end smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder. Forskellen skyldes dels, at lønelementerne særlig feriegodtgørelse, genbetaling, ferie- og søgnehellighedsbetalinger og uregelmæssige betalinger kun medregnes i standardfortjenesten, dels at de anvendte timetal i nævneren er forskellige. For nærmere beskrivelse heraf, se kapitel 2.

FIGUR 3.8

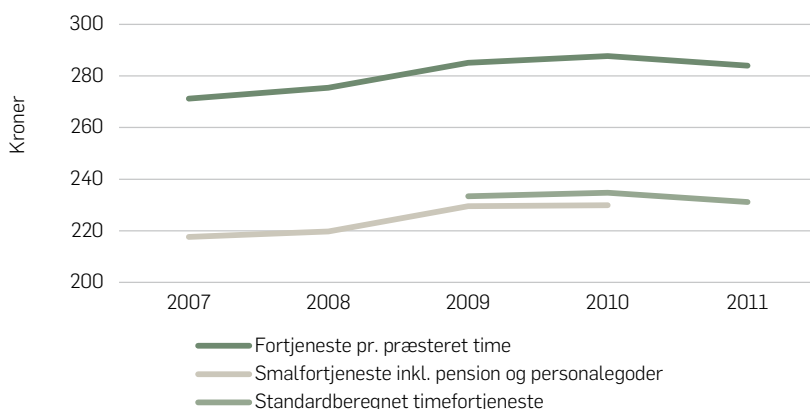
Gennemsnitsløn pr. time på arbejdsmarkedet som helhed målt i løbende priser for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010 og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Kroner.



Vi viser udviklingen i de ansattes gennemsnitsløn målt i faste (2011-) priser³⁰ og baseret på hver af de tre lønbegreber i figur 3.9. Det fremgår, at de ansattes realløn stiger fra 2007 til 2010 – en stigning, der er mest markant fra 2008 til 2009, mens den er meget begrænset (fortjeneste pr. præsteret time) eller ubetydelig (smalfortjenesten/standardberegnet timefortjeneste) fra 2009 til 2010. Fra 2010 til 2011 falder de ansattes realløn.

FIGUR 3.9

Gennemsnitsløn på arbejdsmarkedet som helhed målt i faste (2011-)priser for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010 og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Kroner.



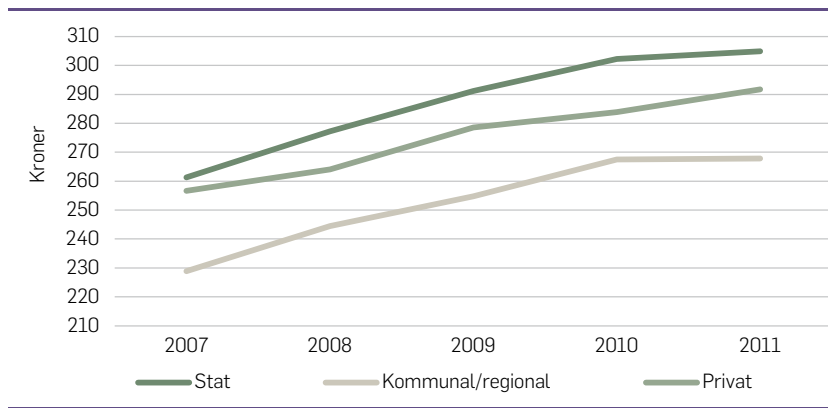
GENNEMSNITSLØN PÅ SEKTORNIVEAU

Staten er den sektor, hvor de ansattes gennemsnitsløn målt i løbende priser – uanset lønbegreb – er størst, nemlig hhv. 305 kr. for fortjeneste pr. præsteret time og 249 kr. for standardberegnet timefortjeneste i 2011, se figur 3.10 og figur 3.11. Derefter følger den private sektor, hvor de ansattes gennemsnitsløn er på hhv. 292 kr. og 244 kr. Tallene for den kommunale/regionale sektor, hvor de ansattes gennemsnitsløn er mindst, er hhv. 268 kr. og 209 kr.

30. Vi har anvendt det almindelige forbrugerprisindeks i omregningen til faste priser.

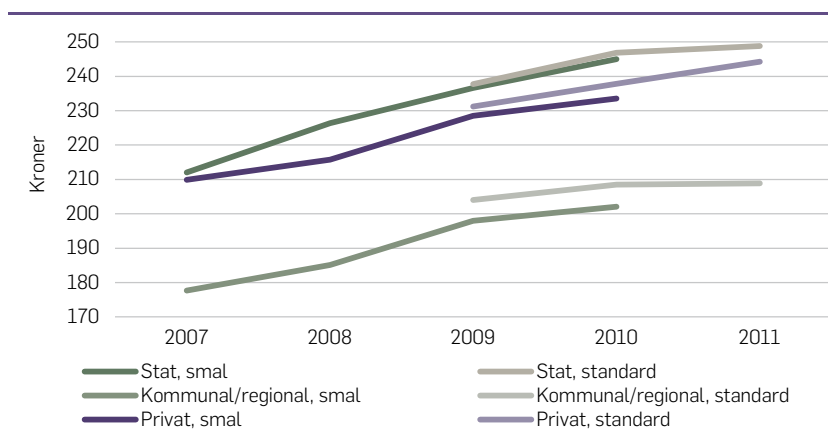
FIGUR 3.10

Gennemsnitsløn for fortjeneste pr. præsteret time særskilt for de tre sektorer, 2007-2011. Kroner.



FIGUR 3.11

Gennemsnitsløn for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, særskilt for de tre sektorer. Kroner.



Anm.: Benævnelserne 'smal' og 'standard' er forkortelser for hhv. smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste.

Når vi skelner mellem kommuner og regioner – hvilket er muligt for årene 2009-2011 – finder vi, at kommunalt og regionalt ansattes relativt lave gennemsnitlige lønninger dækker over en relativt lav løn i den

kommunale sektor, nemlig hhv. 260 kr. og 203 kr. Den gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste er også lavere i regionerne end i de øvrige sektorer, nemlig 231 kr. Når fortjenesten pr. præsteret time anvendes som mål for gennemsnitslønnen i regionerne, er lønnen i denne sektor imidlertid næsten på niveau med gennemsnitslønnen i staten, nemlig på 298 kr., hvilket bl.a. kan tilskrives store fraværsbetalinger, se Danmarks Statistik (2011b, s. 74).

Ligesom på arbejdsmarkedet som helhed er de ansattes gennemsnitsløn på sektorniveau lidt større i 2009 og 2010, når den er baseret på den standardberegnete timefortjeneste, end når smalfortjenesten anvendes som målestok. Forskellen er mindst i staten (1-2 kr.), lidt større i den private sektor (3-4 kr.) og størst i den kommunale/regionale sektor (6 kr.). Sidstnævnte dækker over en relativt stor forskel i den regionale sektor (12 kr.), mens forskellen i den kommunale sektor er på 4-5 kr. Den større forskel i den regionale sektor skyldes relativt store genebetalinger, som ikke indgår i smalfortjenesten, se Danmarks Statistik (2011b, s. 74).

Fra 2007 til 2010 stiger de ansattes gennemsnitsløn samlet set mindre i den private sektor end i de to offentlige sektorer, hvilket især kan tilskrives en lavere lønvækst i den private sektor i perioden 2007-2008. Omvendt stiger gennemsnitslønnen relativt mest i den private sektor fra 2010 til 2011.

BRUTTOLØNFORSKELLE

I dette kapitel ser vi først på, hvordan bruttolønforskellene, dvs. de relative lønforskelle mellem kvinder og mænd, har udviklet sig i perioden 2007-2011. Vi undersøger denne udvikling for hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau med udgangspunkt i tre lønbegreber: fortjeneste pr. præsteret time, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste. Vi sætter dernæst bruttolønforskellene i perioden 2007-2011 i perspektiv ved at sammenholde denne udvikling med udviklingen i den forudgående 10-års-periode. I forlængelse heraf ser vi på, hvilken betydning den valgte opgørelsesmetode har for de fundne bruttolønforskelle. Til slut sammenligner vi – med afsæt i data fra Eurostat – størrelsen af og udviklingen i den danske bruttolønfskkel med bruttolønforskellene i andre europæiske lande.

Kapitlets hovedresultater er:

- Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed er på 13-17 pct. i 2011 afhængigt af lønbegreb.
- Bruttolønforskellen i Danmark ligger meget tæt på gennemsnittet for hele EU og er stort set på niveau med forskellen i Norge og Sverige.
- Regionerne er den sektor, hvor vi finder den største bruttolønfskkel.
- Bruttolønforskellen er især stor inden for arbejdsfunktioner, hvor gennemsnitslønnen er relativt høj, dvs. for ledelsesarbejde og for ar-

bejde, der stiller krav om viden på enten højt niveau eller mellemniveau.

- Bruttolønforskellen er større blandt ældre end blandt yngre ansatte.
- Staten og kommunerne er de sektorer og almindeligt kontor- og kundeservicearbejde er den arbejdsfunktion, hvor bruttolønforskellen er mindst.
- På hele arbejdsmarkedet er bruttolønforskellen faldet fra 2007 til 2009/2010, mens den stiger en smule fra 2010 til 2011.
- Bruttolønforskellen på sektorniveau er generelt set faldet fra 2007 til 2011.
- Set over en længere periode er der en tendens til, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed følger konjunkturudviklingen i den forstand, at bruttolønforskellen formindskes, når ledigheden stiger og vice versa – bruttolønforskellen synes trods de store udsving at være svagt faldende over tid.
- I samme periode er bruttolønforskellene generelt reduceret mere på sektorniveau end på arbejdsmarkedet som helhed, hvilket hænger sammen med, at udviklingen på hele arbejdsmarkedet er påvirket af forskydninger mellem sektorerne – faldet er mest markant i staten og i den kommunale/regionale sektor.

HELE ARBEJDSMARKEDET

I det følgende belyser vi, hvordan bruttolønforskellen har udviklet sig på arbejdsmarkedet som helhed i perioden 2007-2011. Ud over at belyse udviklingen for alle i alderen 25-59 år ser vi også på bruttolønforskellene for hhv. 25-39- og 40-59-årige. Endvidere belyser vi forskellene for DISCO-hovedgrupper. De tal, der ligger bag figurerne i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B2.1-B2.4 i bilag 2.

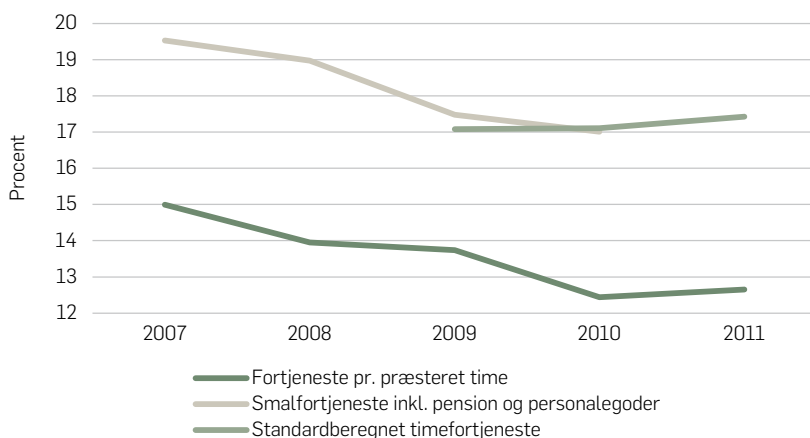
DEN GENERELLE UDVIKLING

Bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed baseret på hver af de tre lønbegreber udvikler sig generelt set i samme retning i den undersøgte periode. Undtagelsen er udviklingen fra 2009 til 2010, hvor lønforskellen er uændret, når standardberegnet timefortjeneste anvendes, mens de øvrige opgørelser tyder på, at den er faldet, se figur 4.1. Konklusionen mht. udviklingen i bruttolønforskellene er dermed (stort set) den samme, uanset

hvilket lønbegreb der anvendes. Bruttolønforskellen er således faldende fra 2007 til 2009/2010, mens den stiger en smule fra 2010 til 2011.

FIGUR 4.1

Bruttoløn forskel på hele arbejdsmarkedet for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.



Bruttolønforskellen er som forventet størst, når lønbegreberne smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste anvendes. Forskellen er en følge af, at fraværet, som afspejler sig i de præsterede timer, er ulige fordelt på de to køn. Kvinder er mere fraværende fra arbejdsmarkedet end mænd, hvilket ifølge Lønkommissionen (2010, s. 237) primært kan tilskrives, at kvinder har mere fravær pga. egen sygdom, samt at de står for langt hovedparten af fraværet i forbindelse med barns fødsel. Kønsforskellen mht. fravær betyder, at den relative forskel mellem kvinders og mænds løn – og dermed bruttolønforskellen – er mindre ved brug af fortjenesten pr. præsteret time, end når de øvrige lønbegreber anvendes.

Bruttolønforskellen er samlet set faldet med godt 2 procentpoint på arbejdsmarkedet som helhed i den undersøgte periode. For smalfortjenesten/den standardberegnete timefortjeneste gælder, at bruttolønforskellen falder fra knap 20 pct. i 2007 til ca. 17 pct. i 2010, mens den stiger en smule igen til godt 17 pct. i 2011. De tilsvarende tal for fortjeneste pr. præsteret time er 15 pct. i 2007, godt 12 pct. i 2010 og knap 13 pct. i 2011.

Overgangen fra smalfortjeneste til standardberegnet timefortjeneste har relativt begrænset betydning for størrelsen af den opgjorte bruttolønforskel på arbejdsmarkedet som helhed (for nærmere beskrivelse af forskellene mellem de to lønbegreber, se kapitel 2). I 2010 er lønforskellen beregnet på basis af de to lønbegreber stort sammenfaldende, mens forskellen er større i 2009. Sidstnævnte er en følge af, at gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste for alle for dette år er ca. 4 kr. større end den gennemsnitlige smalfortjeneste, mens den absolutte forskel på de to køns gennemsnitsløn stort set er den samme – forskellene fører til, at den beregnede bruttolønforskel baseret på standardfortjenesten er 0,4 procentpoint større end lønforskellen baseret på smalfortjenesten i 2009. For nærmere indblik i de bagvedliggende årsager til disse forskelle se beskrivelsen af årsagerne til forskellene på sektorniveau senere i kapitlet.

BRUTTOLØNFORSKELLE FOR ALDERSGRUPPER

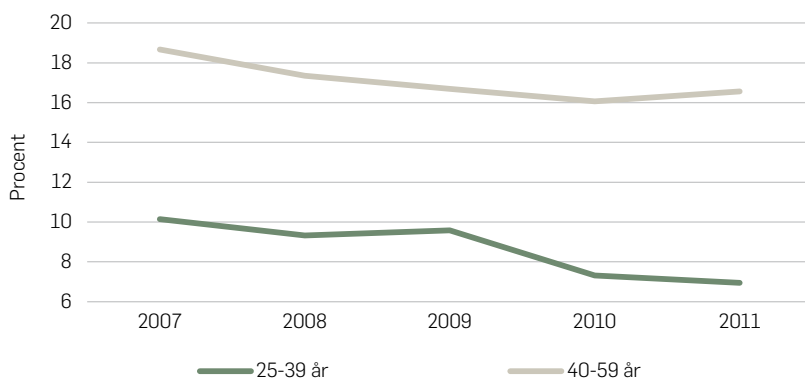
I dette afsnit sammenligner vi størrelsen af og udviklingen i bruttolønforskellen i aldersgrupperne 25-39 år og 40-59 år.

I lighed med resultaterne for hele aldersgruppen 25-59 år finder vi for det første, at bruttolønforskellen for begge aldersgrupper er mindre i 2011 end i 2007, se figur 4.2 og figur 4.3. Forløbet i perioden varierer lidt afhængigt af aldersgruppe og lønbegreb. For 25-39-årige gælder, at lønforskellen falder i hele perioden, når smalfortjenesten/den standardberegnete timefortjeneste anvendes. Samme forløb viser sig for denne aldersgruppe for fortjeneste pr. præsteret time, bortset fra at lønforskellen stiger en smule fra 2008 til 2009. Forløbet for de 40-59-årige, når hhv. fortjenesten pr. præsteret time/smalfortjenesten anvendes, er, at bruttolønforskellen falder til og med 2010, hvorefter den stiger igen en smule. For standardberegnet timefortjeneste gælder, at forskellen for denne aldersgruppe stiger fra og med 2009.

For det andet finder vi, at bruttolønforskellen generelt er større for de 40-59-årige end for de 25-39-årige. I 2011, hvor forskellen på aldersgrupperne er størst, er bruttolønforskellen baseret på fortjeneste pr. præsteret time knap 17 pct. for de 40-59-årige mod ca. 7 pct. for de 25-39-årige. De tilsvarende tal baseret på standardberegnet timefortjeneste er hhv. knap 20 og godt 14 pct.

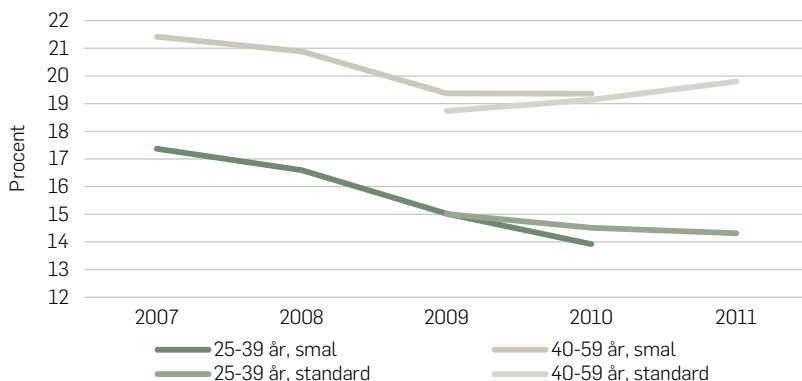
FIGUR 4.2

Bruttolønforskel særskilt for personer i alderen 25-39 og 40-59 år for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011. Procent.



FIGUR 4.3

Bruttolønforskel særskilt for personer i alderen 25-39 og 40-59 år for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.



Anm.: Benævnelserne 'smal' og 'standard' er forkortelser for hhv. smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste.

Kvindens større fravær viser sig også i de aldersopdelte opgørelser. Kønsforskellene mht. til dette fravær er størst i den yngste aldersgruppe, hvilket som nævnt afspejler sig i kønsforskelle mht. antallet af præsterede

timer. Derfor er forskellen mellem de to aldersgruppers bruttolønforskel størst, når vi baserer opgørelserne på fortjeneste pr. præsteret time.

For at få et billede af, hvorfor lønforskellene er mindst i den yngste aldersgruppe, ser vi i kapitel 5 nærmere på, hvordan lønforskellene i de to aldersgrupper hænger sammen med forskelle i kvinders og mænds fordeling på bl.a. uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet.

BRUTTOLØNFORSKELLE FOR ARBEJDSFUNKTIONER

Vi ser også – med udgangspunkt i DISCO-hovedgrupper – på bruttolønforskelle inden for arbejdsfunktioner i 2011³¹, se figur 4.4.

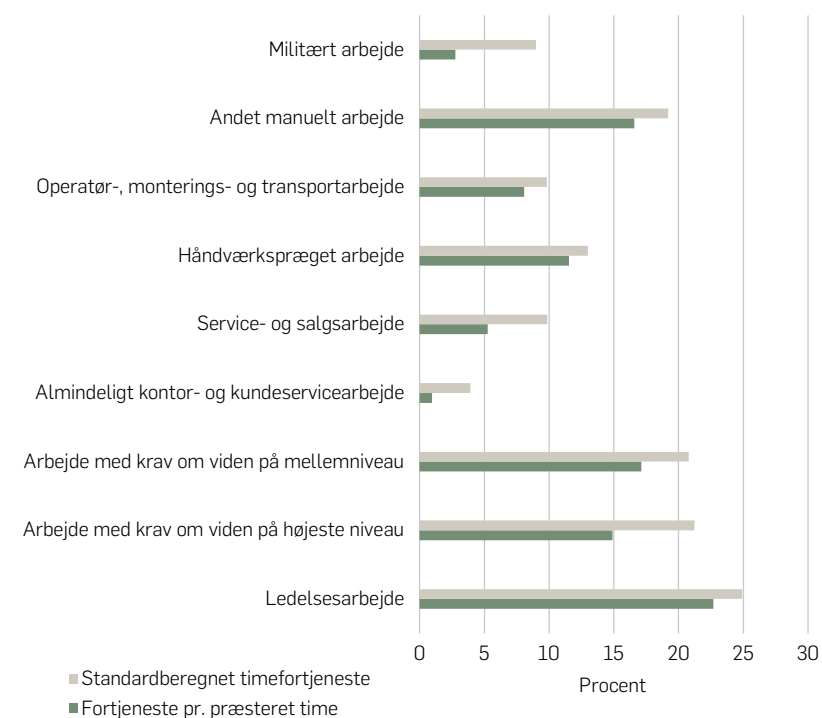
Det fremgår, at mænd tjener mere end kvinder inden for alle de undersøgte arbejdsfunktioner. Imidlertid er der stor variation, hvad angår størrelsen af bruttolønforskellene. Vi finder især store bruttolønforskelle på de områder, hvor gennemsnitslønnen er størst. Det gælder således for ledelsesarbejde, hvor forskellen er på hhv. 23 og 35 pct. afhængigt af lønbegreb og for arbejde, der forudsætter viden hhv. på højeste niveau (15 og 21 pct.) og på mellemniveau (17 og 21 pct.). De relativt store lønforskelle inden for disse arbejdsfunktioner kan på den ene side afspejle, at de to køn – i større udtrækning end det er tilfældet inden for de øvrige arbejdsfunktioner – udfører forskelligt arbejde. Sådanne forskelle udelukker imidlertid på den anden side ikke, at der er tale om arbejde af samme værdi i ligelønslovens forstand, dvs. arbejde, der bør aflønnes ens. Bruttolønforskellen er dog også relativt stor på et af områderne med relativt lav gennemsnitsløn, nemlig andet manuelt arbejde, hvor forskellen er opgjort til hhv. 17 og 19 pct. Denne arbejdsfunktion er imidlertid en restkategori, hvorfor det forekommer plausibelt, at der her er tale om sammenligning af mange forskellige jobfunktioner, hvor arbejdet potentielt kan have relativ forskellig værdi.

Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, hvor gennemsnitslønnen ligger i midterfeltet, er den af de undersøgte arbejdsfunktioner, hvor bruttolønforskellen er mindst, nemlig hhv. 1 og 4 pct. afhængigt af lønbegreb. En medvirkende årsag til den lille bruttolønforskel kan være, hvis denne arbejdsfunktion i større omfang end de øvrige omfatter 'samme arbejde' eller 'arbejde af samme værdi'.

31. Som følge af at Danmarks Statistiks DISCO-klassificering blev ændret fra 2009 til 2010, er det ikke meningsfuldt at belyse udviklingen i bruttolønforskellene for DISCO-hovedgrupper fra 2007 til 2011.

FIGUR 4.4

Bruttolønforskæl pr. DISCO-hovedgruppe for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, 2011. Procent.



Anm.: Tal for DISCO-hovedgruppen 'Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, ekskl. medhjælp' er udeladt pga. få observationer.

For militært arbejde, hvor gennemsnitslønnen ligeledes ligger i midterfeltet, er lønforskellen også relativt lav, nemlig på 3 pct., når fortjeneste pr. præsteret time anvendes. Den relativt lille lønforskæl ser imidlertid ud til i væsentligt omfang at hænge sammen med kønsforskelle mht. fravær, da bruttolønforskællen for denne arbejdsfunktion er oppe på 9 pct., når vi anvender standardberegnet timefortjeneste som lønbegreb.

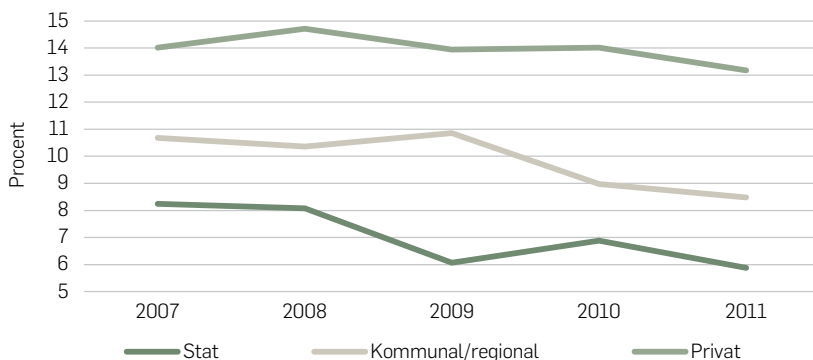
SEKTORERNE

I dette afsnit sammenligner vi bruttolønforskellene på sektorniveau i perioden 2007-2011. De tal, der ligger bag figurerne i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B2.5-B2.9 i bilag 2.

Vi finder – uanset lønbegreb – den mindste bruttolønfskel i den statslige sektor, hvor forskellen er på 6-8 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og på 8-10 pct. for smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste, se figur 4.5 og figur 4.6.

FIGUR 4.5

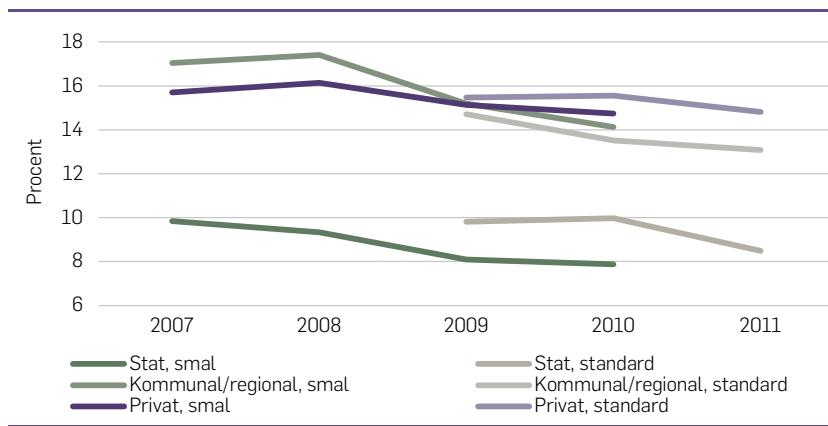
Bruttolønfskelle for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, særsklit for statslig, kommunal/regional og privat sektor. Procent.



Bruttolønfskellen er større i den private end i den kommunale/regionale sektor, nemlig hhv. 13-15 pct. og 8-11 pct., når vi baserer opgørelsen på fortjeneste pr. præsteret time, hvilket hænger sammen med, at kvinders fravær er relativt stort i den kommunale/regionale sektor (Lønkommissionen, 2010, s. 237). Anvender vi derimod smalfortjenesten/den standardbregnede timefortjeneste, der er uafhængig af forskelle mht. fravær, ligger bruttolønfskellen i højere grad på samme niveau i de to sektorer, nemlig på 13-17 pct. i den kommunale/regionale sektor og på 15-16 pct. i den private sektor.

FIGUR 4.6

Bruttolønforskelle for småfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, særligt for statslig, kommunal/regional og privat sektor. Procent.



Anm.: Benævnelserne 'smal' og 'standard' er forkortelser for hhv. småfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste.

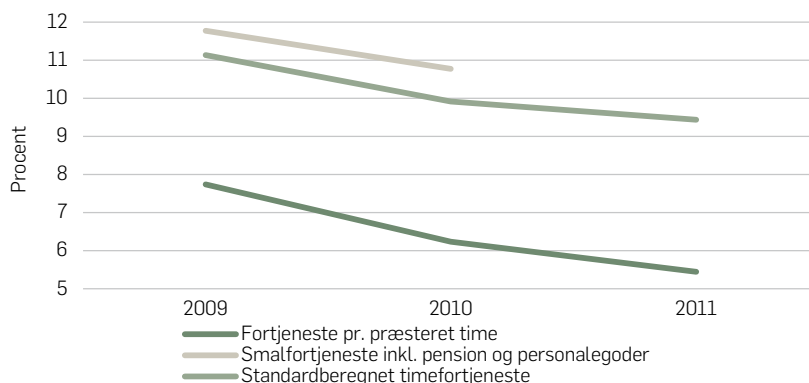
Størrelsen af bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor dækker over en relativt stor lønforskel i den regionale sektor, mens lønforskellen i den kommunale sektor næsten er på niveau med forskellen i staten, se figur 4.7 og figur 4.8. I perioden 2009-2011, som er de år, hvor data gør det muligt at skelne mellem kommunal og regional sektor, er bruttolønforskellen i den kommunale sektor på 5-8 pct. for fortjeneste pr. præsteret time, mens den er på 9-12 pct. for småfortjenesten/den standardberegnete timefortjeneste. De tilsvarende tal for den regionale sektor er hhv. 19-23 pct. og 26-28 pct. Forskellene mellem opgørelserne af bruttolønforskellen baseret på hhv. fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste er større i både den kommunale og den regionale sektor, end det er tilfældet i de øvrige sektorer, hvilket som nævnt hænger sammen med kvinders relativt store fravær i disse sektorer.

Størrelsen af bruttolønforskellen på sektorniveau baseret på hhv. småfortjenesten og den standardberegnete timefortjeneste er ikke sammenfaldende i 2009 og 2010, hvor vi har opgørelser baseret på hver af de to lønbegreber. Afstanden er størst i den statslige sektor, hvor bruttolønforskellen er ca. 2 procentpoint større, når vi anvender den standardberegnete timefortjeneste som lønbegreb. Den relativt store forskel for denne sektor kan ifølge egne beregninger bl.a. tilskrives, at medregningen

af genetillægget i den standardberegnete timefortjeneste betyder relativt mest for statsansatte mænds løn. Dette hænger sammen med, at genetillæg udgør en relativt stor andel af lønnen for politiarbejde og overvågningsarbejde i fængsler, som er mandedominerede arbejdsfunktioner (Albæk & Thomsen, 2011; Danmarks Statistik, 2011b, s. 17).

FIGUR 4.7

Bruttolønforskel for kommunal sektor for fortjeneste pr. præsteret time, 2009-2011, for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2009-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.

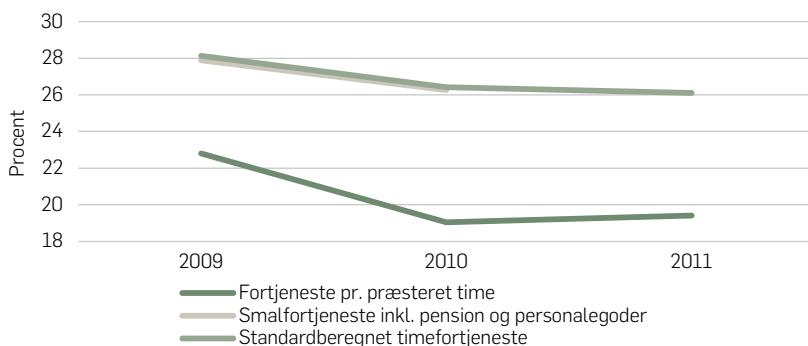


Den kommunale/regionale sektor skiller sig omvendt ud ved, at bruttolønforskellen er mindst, når vi anvender den standardberegnete timefortjeneste – afstanden er her på ca. 0,5 procentpoint. Af figur 4.8 fremgår, at bruttolønforskellen i den regionale sektor stort set er den samme, når vi anvender de to lønbegreber, dvs. at den fundne afstand for den kommunale/regionale sektor primært kan tilskrives den kommunale sektor. Den mindre opgjorte bruttolønforskel i kommunerne skyldes ifølge egne beregninger bl.a., at genetillæg har relativt størst betydning for de kommunalt ansatte kvinders løn, herunder bl.a. for sygeplejearbejde og for social- og sundhedspersonale, se Danmarks Statistik (2011b, s. 18).

Udviklingen på sektorniveau adskiller sig fra udviklingen på arbejdsmarkedet som helhed ved, at bruttolønforskellene falder fra 2010 til 2011. Eneste undtagelse er den regionale sektor, hvor bruttolønforskellen stiger en smule, når fortjeneste pr. præsteret time anvendes som lønbegreb.

FIGUR 4.8

Bruttolønforskæl for regional sektor for fortjeneste pr. præsteret time, 2009-2011, for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2009-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.



Vi finder på baggrund af opgørelserne baseret på fortjeneste pr. præsteret time, at bruttolønforskellene er faldet med godt 2 procentpoint i staten og den kommunale/regionale sektor, mens faldet i den private sektor er på knap 1 procentpoint.

Vi kan ikke sige noget præcist om størrelsen af faldet i bruttolønforskellene på sektorniveau fra 2007 til 2011, når vi anvender smalfortjenesten/den standardberegnete timefortjeneste, fordi disse opgørelser som nævnt ikke er helt sammenfaldende for 2009 og 2010. Imidlertid er udviklingen for de to lønbegreber tilnærmelsesvis parallel, hvilket giver os et fingerpeg om den mulige udvikling i bruttolønforskellen fra 2010 til 2011 baseret på smalfortjenesten. Hvis vi udelukkende ser på udviklingen i perioden 2007-2010 baseret på smalfortjenesten, finder vi som for fortjeneste pr. præsteret time et fald i bruttolønforskellene på hhv. 2 og 1 procentpoint for staten og den private sektor, mens faldet for den kommunale/regionale sektor er på 3 procentpoint. Faldet i bruttolønforskellene baseret på den standardberegnete timefortjeneste fra 2010 til 2011 tyder på, at de anførte fald i bruttolønforskellene på hhv. 1, 2 og 3 procentpoint er et underkantsskøn, når det gælder udviklingen i perioden 2007-2011 som helhed.

UDVIKLING SIDEN 1997

I dette afsnit sætter vi udviklingen i bruttolønforskellene i perspektiv ved med afsæt i data for perioden 1997-2011 at sammenholde udviklingen i perioden 2007-2011 med udviklingen i den forudgående 10-års-periode. Vi ser først på udviklingen hhv. på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau. Dernæst sammenholder og diskuterer vi resultaterne. Afsnittet bygger på opgørelser af bruttolønforskellene opgjort primært for smalfortjenesten, men også for den standardberegnete timefortjeneste.³² Opgørelserne for årene 1997-2006 er baseret på Deding og Larsens undersøgelse (2008).

UDVIKLING PÅ HELE ARBEJDSMARKEDET

Bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet er som nævnt faldet med godt 2 procentpoint fra 2007 til 2011. Spørgsmålet er, om faldet i den seneste 5-års-periode er udtryk for et enkeltstående udsving, eller om der også på længere sigt er sket et fald.

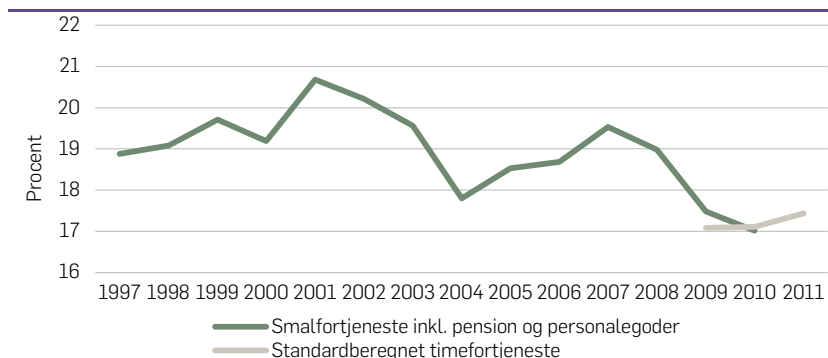
Vi finder, at der på længere sigt ser ud til at være sket et mindre fald i bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed, men at udviklingen dækker over store udsving, se figur 4.9. Bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet baseret på smalfortjenesten er således mindre i 2010 end i 1997. I 1997 var forskellen på knap 19 pct. mod ca. 17 pct. i 2010 svarende til et fald på knap 2 pct. Opgørelsen baseret på standardberegnet timefortjeneste tyder dog som nævnt på, at bruttolønforskellen stiger til godt 17 pct. fra 2010 til 2011. Med andre ord falder bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed kun med ca. 1,5 pct. i perioden 1997-2011 som helhed.

Udviklingen over tid dækker imidlertid over relativt store udsving i bruttolønforskellen. Forskellen stiger således i store træk i perioderne 1997-2001, 2004-2007 og 2010-2011, mens den falder i perioderne 2001-2004 og 2007-2010. Nedenfor diskuterer vi nærmere, hvad der ligger bag disse udsving.

32. Databrud for fortjeneste pr. præsteret time indebærer, at det ikke er muligt at sammenligne bruttolønforskellene før og efter 2006 for dette lønbegreb, se også kapitel 2.

FIGUR 4.9

Bruttolønforskæl for hele arbejdsmarkedet for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.



Kilde: Deding og Larsen (2008) og egne beregninger.

UDVIKLING PÅ SEKTORNIVEAU

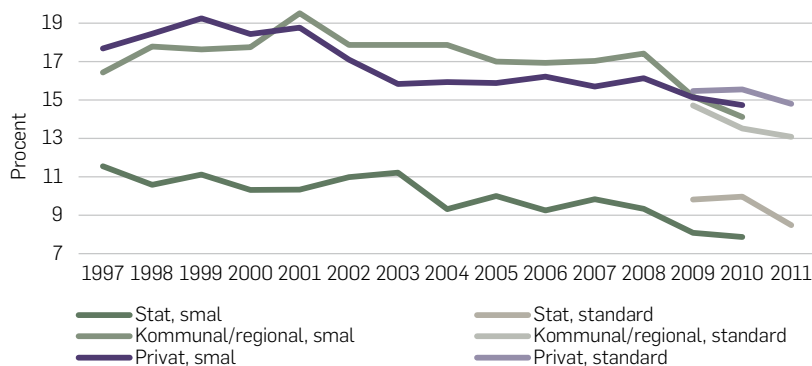
Bruttolønforskellene er ifølge opgørelserne baseret på smalfortjenesten faldet fra 1997 til 2010 inden for alle tre sektorer, se figur 4.10. En tendens, der forstærkes af, at opgørelserne for standardberegnet timefortjeneste som nævnt tyder på et fortsat fald fra 2010 til 2011. Dertil kommer, at bruttolønforskellene på sektorniveau er reduceret mere end forskellen på arbejdsmarkedet som helhed.

For hele perioden 1997-2010 gælder, at især bruttolønforskellene i den offentlige sektor er faldet. Set over perioden som helhed skiller staten sig ud som den sektor, hvor faldet er størst. Bruttolønforskellen falder således med knap 4 procentpoint fra knap 12 pct. i 1997 til knap 8 pct. i 2010 i denne sektor. I den kommunale/regionale sektor har der imidlertid fundet et mere markant fald sted siden starten af dette årtusinde. I perioden som helhed falder bruttolønforskellen i denne sektor ganske vist kun med godt 2 procentpoint svarende til et fald fra godt 16 pct. i 1997 til 14 pct. i 2010. Faldet på de godt 2 procentpoint dækker imidlertid over en stigning på 3 procentpoint i perioden 1997-2001 og et fald på godt 5 procentpoint fra 2001 til 2010. I den private sektor er faldet i bruttolønforskellen relativt begrænset. Lønforskellen falder ganske vist med ca. 3 procentpoint i perioden som helhed i denne sektor, nemlig fra

knap 18 pct. i 1997 til knap 15 pct. i 2010, men størstedelen af faldet finder sted i perioden 2001-2003.

FIGUR 4.10

Bruttolønforskelle for småfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, særskilt for statslig, kommunal/regional og privat sektor. Procent.



Anm.: Benævnelserne 'smal' og 'standard' er forkortelser for hhv. småfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste.

Kilde: Deding & Larsen (2008) og egne beregninger.

HELE ARBEJDSMARKEDET VS. SEKTORNIVEAU

I forlængelse af ovenstående kan man spørge, hvorfor de relativt store fald i bruttolønforskellen på sektorniveau siden 1997 ikke giver sig udslag i et tilsvarende fald på arbejdsmarkedet som helhed.

Forklaringen er, at lønforskelle sektorerne imellem, antal ansatte pr. sektor og mænds og kvinders fordeling på sektorerne påvirker bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed. For eksempel spiller det en rolle, at godt halvdelen af de undersøgte lønmodtagere er ansat i den private sektor, godt en tredjedel er ansat i den kommunale/regionale sektor, mens den resterende tiendedel er ansat i staten. Situationen i staten har således begrænset betydning for bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed, mens forholdene i den private sektor spiller en større rolle. Det har også betydning, at den store gruppe af kvinder i den kommunale sektor er relativt lavtlønnet, mens den store gruppe af mænd i den private sektor er relativt højt lønnet. Når disse grupper samles under ét i forbindelse med beregningen af bruttolønforskellen på arbejdsmar-

kedet som helhed, kan det føre til, at denne bruttolønforskel er større end bruttolønforskellene på sektorniveau. Dette er præcis tilfældet i perioden 1997-2010, hvor bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed baseret på smalfortjenesten gennemgående er større end bruttolønforskellene inden for de undersøgte sektorer.

Mens bruttolønforskellene på sektorniveau ikke i nævneværdigt omfang ser ud til at være påvirket af konjunkturudviklingen, må denne udvikling formodes at påvirke lønforskellene sektorerne imellem, antal ansatte pr. sektor og mænds og kvinders fordeling på sektorerne. Det er derfor nærlæggende at antage, at de store udsving i bruttolønforskellen over tid på arbejdsmarkedet som helhed også hænger sammen med konjunktursituationen.

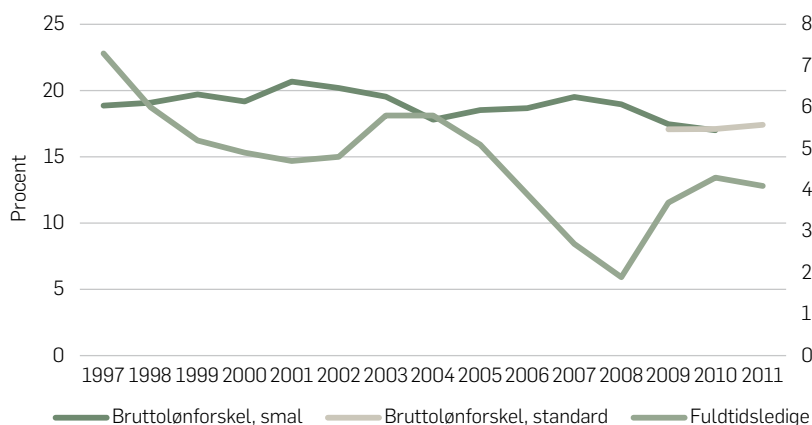
For at få et billede heraf sammenligner vi udviklingen i bruttolønforskellen med ledighedsudviklingen, se figur 4.11. Der ser umiddelbart ud til at være en sammenhæng, idet bruttolønforskellen ser ud til at falde, når ledigheden stiger og vice versa.

For at belyse sammenhængen mellem udviklingen i bruttolønforskellen og ledighedsudviklingen nærmere beregner vi korrelationen mellem disse størrelser. En korrelationskoefficient på ± 1 vil i dette tilfælde betyde, at udviklingen i bruttolønforskellen kan forudsiges ud fra ledighedsudviklingen, mens en korrelationskoefficient på 0 svarer til, at der ikke er nogen sammenhæng mellem disse størrelser. Vi finder for perioden 1997-2010 som helhed, at korrelationskoefficienten mellem bruttolønforskellen og ledigheden er på 0,2, se tabel 4.1, dvs. at korrelationen er relativt ubetydelig og tilmed – i modsætning til, hvad vi havde forventet – svagt positiv. Der er således ikke tegn på, at størrelsen af bruttolønforskellen generelt hænger sammen med ledighedsomfanget.

Ser vi i stedet på sammenhængen særskilt for de enkelte høj- og lavkonjunkturperioder, dvs. 1997-2001, 2001-2004, 2004-2008 og 2008-2010, finder vi imidlertid som forventet store negative korrelationskoefficienter. Med andre ord bekræfter disse resultater opfattelsen af, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed stiger, når ledigheden falder og vice versa. Resultaterne tyder således på, at udviklingen i bruttolønforskellen hænger sammen med ledighedsudviklingen inden for de konjunkturmæssigt afgrænsede delperioder.

FIGUR 4.11

Bruttolønforskel for hele arbejdsmarkedet for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011 (opgjort på venstre akse), og fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken, 1997-2011 (opgjort på højre akse). Procent.



Anm.: Benævnelserne 'smal' og 'standard' er forkortelser for hhv. smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste.

Kilde: Danmarks Statistik (2013e); Deding & Larsen (2008) og egne beregninger.

TABEL 4.1

Sammenhæng mellem bruttolønforskel og fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken. Korrelationskoefficient.

	Korrelationskoefficient
1997-2010	0,20
1997-2001	-0,70
2001-2004	-0,82
2004-2008	-0,84
2008-2010	-1,00

Sammenhængen mellem udviklingen i bruttolønforskellen og ledighedsudviklingen understøtter den vurdering, at bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed trods de store udsving faktisk er svagt faldende over tid. Forud for faldet i bruttolønforskellen fra 2007 var niveauet således lavere end det forudgående toppunkt i 2001 (hhv. knap 20 og knap 21 pct.). Tilsvarende ligger vendepunktet i 2010 også lavere end det forudgående lavpunkt i 2004 (hhv. 17 og 18 pct.). Det kræver dog i sagens natur observationer for en endnu længere tidsperiode for at vur-

dere, om formodningen om en svagt faldende bruttolønforskel på arbejdsmarkedet som helhed holder stik.

I kapitel 5-8 ser vi nærmere på, hvordan udviklingen i bruttolønforskellene hhv. på arbejdsmarkedet som helhed og på sektorniveau i perioden 2007-2011 hænger sammen med udviklingen i de to køns forskellige fordeling, hvad angår bl.a. uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet.

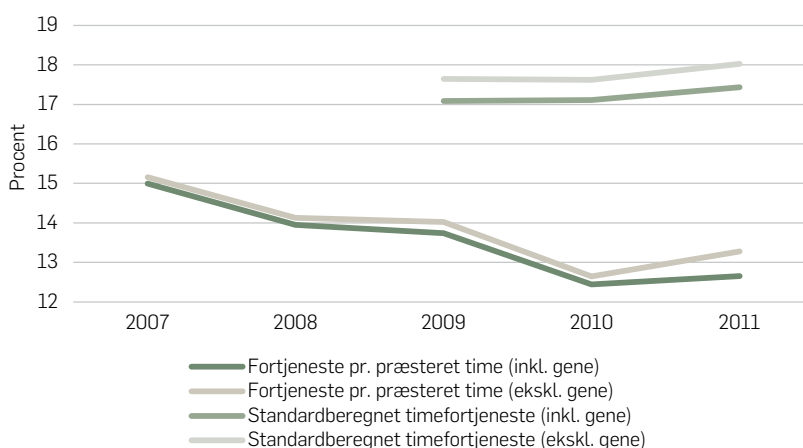
OPGØRELSESMETODENS BETYDNING

Vi har foretaget nogle valg i forhold til de anvendte lønbegreber. I dette afsnit ser vi på, hvad disse valg betyder for størrelsen af og udviklingen i den opgjorte bruttolønforskel på arbejdsmarkedet som helhed.

Vores resultater viser, at størrelsen af den opgjorte bruttolønforskel afhænger af, hvilket lønbegreb vi anvender. Derimod ser valget af lønbegreb ud til i langt mindre omfang at spille en rolle for, hvordan den opgjorte bruttolønforskel – i store træk – udvikler sig over tid.

FIGUR 4.12

Bruttolønforskel for hele arbejdsmarkedet for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, ekskl. og inkl. genetillæg, 2007-2011. Procent.



Vi har valgt at bibeholde genetillæg i opgørelserne af hhv. fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, selvom genetillæg ikke blev medtaget i opgørelserne af fortjeneste pr. præsteret time i Deding og Larsens undersøgelse (2008), se kapitel 2. Vi har undersøgt, i hvilket omfang inddragelse af genetillæg spiller en rolle for vore konklusioner vedrørende udviklingen i bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet, se figur 4.12. Figuren viser, at inddragelse af genetillægget kun spiller en marginal rolle for disse konklusioner: Udviklingen i bruttolønforskellen er stort set den samme, og bruttolønforskellen bliver kun marginalt mindre, når vi inddrager genetillægget: Forskellen er på 0,2-0,6 procentpoint for de to lønbegreber.

Vores opgørelser af bruttolønforskellen tager ligesom i Deding og Larsens undersøgelse (2008) afsæt i uvægtede data. Vores fremgangsmåde indebærer, at ansættelsesforhold af forskellig varighed indgår med samme vægt i beregningerne. Med andre ord indgår timeløn fra fx en ansættelse på nedsat tid i 2 måneder med samme vægt som en fuldtidsansættelse, der varer hele året. I modsætning hertil tager bl.a. Danmarks Statistik højde for lønmodtagernes beskæftigelsesgrad, når de opgør lønforskellen (Danmarks Statistik, 2013d). For at få indblik i, hvad vores brug af uvægtede data betyder for opgørelserne af bruttolønforskellen, har vi vægtet vores opgørelser baseret på hhv. fortjeneste pr. præsteret time og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder med antal timer i ansættelsen.³³ Resultaterne heraf fremgår af figur 4.13.

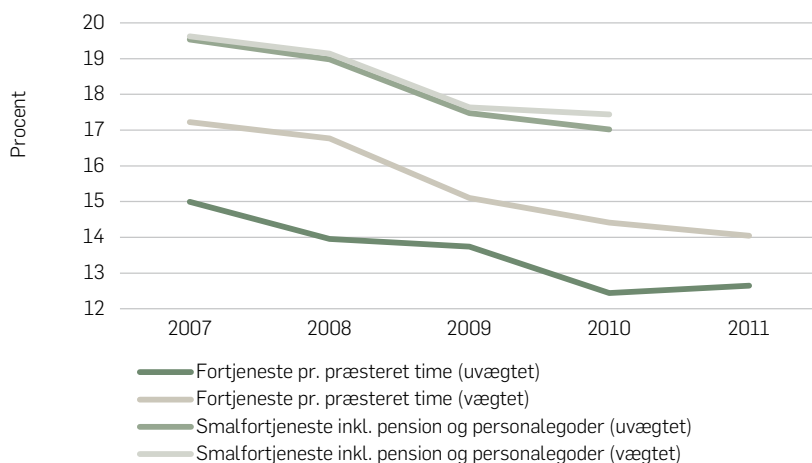
Vi finder, at størrelsen af og udviklingen i bruttolønforskellen baseret på smalfortjenesten stort set er sammenfaldende, når hhv. vægtede og uvægtede data anvendes. For fortjeneste pr. præsteret time gælder, at udviklingen tilnærmelsesvis er den samme for de to opgørelser, men at størrelsen af bruttolønforskellen er 1,4-2,8 procentpoint større, når der anvendes vægtede data. Sidstnævnte er en følge af, at personer, især kvinder på barselsorlov, der har meget fravær i året, får en meget høj beregnet timeløn pr. præsteret time. Når data vægtes med antal timer i ansættelsen, får disse høje timelønninger mindre betydning i beregningen af bruttolønforskellen, og dermed bliver forskellen større. Resultatet svarer til resultater i Larsens undersøgelse (2010). Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at selvom vægtning af data har mindre betydning for

33. Vi har undladt at foretage beregninger baseret på vægtede tal for standardberegnet timefortjeneste, fordi vægtning heraf forudsætter brug af forskellige opgørelser af timetal for forskellige lønelementer, se kapitel 2. Vi har ikke alle de nødvendige oplysninger i vores datamateriale til at foretage en sådan vægtning.

vores opgørelse for arbejdsmarkedet som helhed – især når den er baseret på standardberegnet timefortjeneste – kan der være dele af arbejdsmarkedet, hvor vægtning i større udstrækning gør en forskel. Det drejer sig fx om områder, hvor korttidsansættelser, fx vikaransættelser, aflønnes væsentligt anderledes end ansættelser af længere varighed.

FIGUR 4.13

Bruttolønforskel for hele arbejdsmarkedet for hhv. fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010. Uvægtede og vægtede beregninger. Procent.



Anm.: Fortjeneste pr. præsteret time er vægtet med antal præsterede timer, mens smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder er vægtet med antal løntimer.

DANSK BRUTTOLØNFORSKEL I ET EUROPÆISK PERSPEKTIV

I lighed med situationen i Danmark som helhed har lønforskellene rundt i Europa vedvarende ligget på et højt niveau (se fx Eurostat, 2012b). I dette afsnit sammenligner vi den danske bruttolønforskel mellem kvinder og mænd med lønforskellen i andre europæiske lande. Vi sammenligner både størrelsen af og udviklingen over tid i denne lønforskel. Indledningsvis beskriver vi den anvendte opgørelse og redegør for, hvordan den afviger fra vores egne beregninger.

EUROSTATS OPGØRELSE

Vi baserer vores internationale sammenligninger af bruttolønforskellene på tal fra Eurostat.³⁴ Bruttolønforskellene er her beregnet på basis af 'Structure of Earnings Survey' (SES), der omfatter harmoniserede strukturelle data for bl.a. bruttoindtjening for hele EU-området samt for Island³⁵, Norge og Schweiz. Disse data, der findes for 2006 og frem, indsamles hver fjerde år i henhold til Rådsforordning (EF) Nr. 530/1999 om strukturelle statistikker over løn og arbejdsomkostninger. Data for 2006 og 2010 er direkte beregnet på basis af oplysninger fra SES, mens data for de mellemliggende år for de fleste landes vedkommende leveres af de enkelte lande. Opgørelserne for de mellemliggende år er revideret og benchmarket ud fra SES-oplysningerne for 2006 og 2010. Danmark er et eksempel på et land, der hvert år beregner bruttolønforskellen på basis af årlige SES-data (baseret på lønstatistikken, se kapitel 2), og derfor er der ikke behov for at revidere de danske tal efterfølgende.³⁶

På grund af forskellige opgørelsesmetoder er Eurostats opgørelse af bruttolønforskellene ikke direkte sammenlignelig med vores egne beregninger, se kapitel 2. Eurostats opgørelse er ganske vist ligesom vores (men i modsætning til fx Danmarks Statistiks egne opgørelser, se Danmarks Statistik, 2013d) baseret på uvægtede tal. Eurostats opgørelse adskiller sig imidlertid for det første ved, at det valgte lønbegreb ikke svarer til nogen af de lønbegreber, vi anvender. Eurostat beregner således bruttotimelønnen som hele årsfortjenesten ekskl. personalegoder og bonusbetalinger divideret med betalte timer (Danmarks Statistik, 2013d). For det andet er mænds gennemsnitsløn anvendt som nævner, mens vi anvender alles gennemsnitsløn. For det tredje omfatter Eurostats opgørelse slet ikke virksomheder med under 10 ansatte, mens små offentlige arbejdspladser indgår i vores opgørelse. For det fjerde er offentlig forvaltning og forsvar samt socialsikring, som er med i vores beregninger, udeladt af Eurostats opgørelse.

34. Beskrivelsen i dette afsnit er baseret på Eurostat (2012a), medmindre andet er angivet.

35. Opgørelsen af bruttolønforskel findes dog ikke for Island.

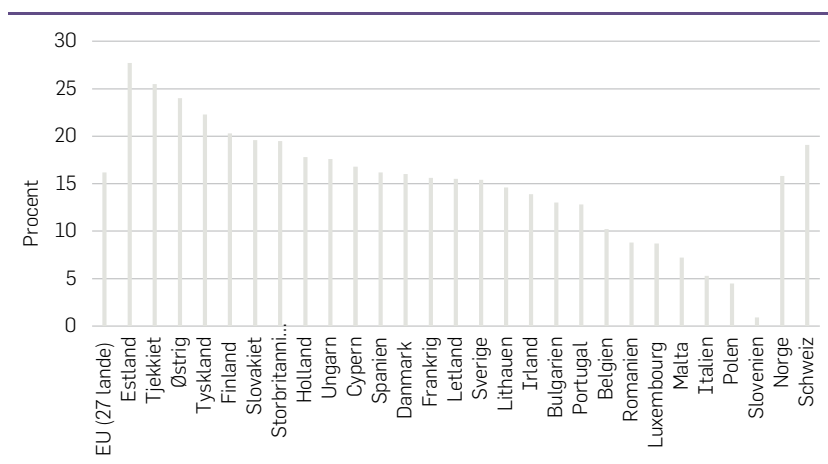
36. Fremgangsmåden til beregning af bruttolønforskelle indebærer, at muligheden for at sammenligne bruttolønforskelle på tværs af lande er markant forbedret (se fx Deding & Larsen (2008) for en omtale af problemer forbundet med tidligere opgørelser). Der er dog formentlig fortsat en del mere usikkerhed forbundet med nogle landes opgørelser, bl.a. fordi de i modsætning til opgørelserne for Danmark dels er baseret på en stikprøve, dels for nogle år er baseret på benchmarking.

STØRRELSEN AF BRUTTOLØNFORSKELLENE

Bruttolønforskellene mellem kvinder og mænd varierer ifølge Eurostats opgørelse i høj grad mellem medlemslandene i EU, se figur 4.14. I 2010 var den opgjorte bruttolønforskel 16,2 pct. i EU som helhed (EU-27). Tallet for Danmark ligger ifølge denne opgørelse meget tæt på gennemsnittet for hele EU, nemlig på 16,0 pct. Den danske bruttolønforskel er stort set på niveau med forskellen i Norge (15,8) og Sverige (15,4), mens forskellen er større i Finland (20,3). Variationen mellem EU-landene er ifølge Eurostats opgørelse stor med værdier i den ene ende af skalaen på 0,9 pct. for Slovenien og i den anden ende på 27,7 pct. for Estland.

FIGUR 4.14

Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd inden for EU som helhed, i de enkelte EU-lande og i Norge og Schweiz, 2010.



Anm.: Bruttolønforskellen angiver forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. De inkluderede personer omfatter alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 10 ansatte, ekskl. landbrug og fiskeri, offentlig forvaltning og forsvar samt socialsikring. Der er ikke nationale data til rådighed for Grækenland for 2010.

Kilde: Eurostat (tsdsc340).

Den store grad af landevariation i størrelsen af lønforskellen synes bl.a. at hænge sammen med forskelle mellem landene, hvad angår:

- Kvinders uddannelsesniveau
- Kvinders erhvervsdeltagelse
- Vertikal og horisontal segmentering af arbejdsmarkedet
- Generel lønspredning

- Lønfastsættelsesmekanismer, herunder niveauet for forhandlinger og graden af centralisering i lønforhandlingerne
- Forekomst af familievenlige politikker på arbejdspladsniveau
- Forekomst af diskrimination på arbejdspladsniveau i forhold til fx rekrutteringspraksis, forfremmelsesmuligheder og aflønningspolitikker og -praksis.

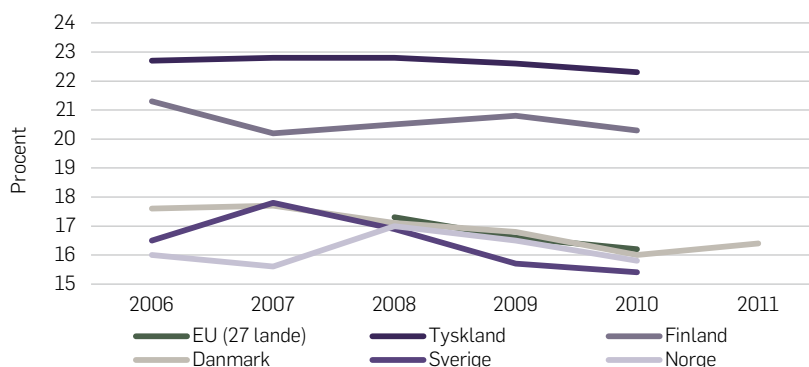
For nærmere beskrivelse af disse forklaringer, se fx Eurostat (2009, 2012b) og Deding & Larsen (2008).

BRUTTOLØNFORSKELLENE OVER TID

I dette afsnit sammenligner vi den danske udvikling i bruttolønforskellen med udviklingen i vore nabolande og i EU som helhed, se figur 4.15.

FIGUR 4.15

Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd i EU som helhed, 2008-2010, i udvalgte EU-lande og i Norge, 2006-2010, og i Danmark, 2006-2011. Procent.



Anm.: Bruttolønforskellen angiver forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. De inkluderede personer omfatter alle lønmodtagere i virksomheder med mindst 10 ansatte, ekskl. landbrug og fiskeri samt offentlig forvaltning, forsvar og socialsikring.

Kilde: Danmarks Statistik (2013c) og Eurostat (tsdsc340).

Tal for Eurostat tyder i lighed med vore egne beregninger på, at bruttolønforskellen er blevet mindre i Danmark i perioden 2007-2010. Det tilsvarende billede tegner sig for Sverige. Der er større udsving i bruttolønforskellen i Norge og Finland, mens lønforskellen i Tyskland ligger på et relativt stabilt niveau. I figuren har vi kun medtaget tal for EU som helhed for 2008-2010 pga. mangel på oplysninger for 2007, men niveauet i 2006 (ikke

vist) og udviklingen for 2008-2010 ligger meget tæt på tallene for Danmark. Der synes således også på europæisk niveau generelt set at være en tendens til, at lønforskellen mellem kvinder og mænd er mindsket under den nuværende lavkonjunktur. Tilsvarende tal for Danmark for 2011 (Danmarks Statistik, 2013c) viser dog i lighed med vores egen opgørelse, at den danske bruttolønforskel igen stiger en smule fra 2010 til 2011.

DEKOMPONERING FOR HELE ARBEJDSMARKEDET

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for hele arbejdsmarkedet. Formålet med analysen er at undersøge sammenhængen mellem bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på de inkluderede forklarende variabler. Resultaterne for hele arbejdsmarkedet giver et sammenvejet billede af forholdene inden for og mellem sektorerne, se også kapitel 4.

Vi ser i denne forbindelse på, om udviklingen i bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet fra 2007 til 2011 – hvor lønforskellen først steg fra 2007 til 2009/2010, hvorefter den faldt – hænger sammen med ændringer i, hvordan hhv. kvinder og mænd er fordelt på udvalgte forklarende variabler.

Vi undersøger først, hvor meget den tilbageværende *rest* – her også kaldet *den korrigerede lønforskel* – reduceres, når de forklarende variabler tilføjes trinvis. Dette giver os et billede af, hvor stor en del af bruttolønforskellen der hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler. Dernæst går vi mere i dybden med de specifikke statistiske sammenhænge, dvs. at vi ser på bidraget fra de enkelte (kategorier af) forklarende variabler. Vi undersøger disse statistiske sammenhænge dels for alle i aldersgruppen 25-59 år (svarende til vores analysepopulation), dels særskilt for 25-39-årige og 40-59-årige.

I kapitlet kommenterer vi i vid udstrækning resultaterne på tværs af de tre lønbegreber, fordi de typisk peger i samme retning.

Kapitlets hovedresultater er:

- En betragtelig del (55-70 pct.) af bruttolønforskellen hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende variabler. Hvis de to køn havde haft samme fordeling på disse variabler, ville bruttolønforskellen i 2011 falde fra 13-17 pct. til i størrelsesordenen 4-7 pct.
- Især sektor og arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau bidrager til at reducere den korrigerede lønfor­skel, dvs. at især model 2 og model 4 er vigtige i dekomponeringsanalysen for hele arbejdsmarkedet.
- Den faldende bruttolønfor­skel hænger sammen med reducerede kønsforskelle, hvad angår de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet, og forøgede forskelle, når det gælder kvinders forspring mht. uddannelseslængde.
- Mens de forøgede kønsforskelle mht. uddannelse og de deraf følgende forskydninger mht. de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet kan siges at være strukturelt betingede, må andre forskydninger i forhold til denne placering formodes at være konjunkturbestemt og dermed bidrage til, at udviklingen i bruttolønfor­skel­len synes at følge konjunkturudviklingen.
- At bruttolønfor­skellen er større blandt 40-59-årige end blandt 25-39-årige skyldes primært dels, at de ældre kvinder har en mere ugunstig placering på arbejdsmarkedet i forhold til de jævnaldrende mænd, dels at de har et mindre forspring mht. uddannelse.

KORRIGEREDE LØNFORSKELLE

Vi estimerer som nævnt i kapitel 2 en række modeller for hver af de tre lønbegreber, hvor antallet af forklarende variabler stiger for hver model. For overskuelighedens skyld gengiver vi her de otte modeller, som vi estimerer for hele arbejdsmarkedet:

- Model 1: Human kapital (uddannelse og erhvervserfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor

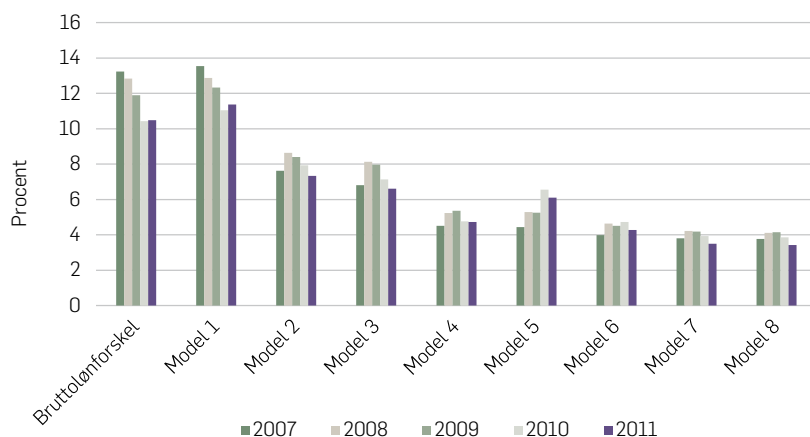
- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion (1. ciffer)
- Model 5: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)
- Model 6: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)
- Model 7: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)
- Model 8: Model 7, nedsat arbejdstid og individkarakteristika.

Kønsforskelle, hvad angår de to køns fordeling på de nævnte forklarende variabler hænger i varierende omfang sammen med bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Graden af sammenhæng fremgår af, hvor meget størrelsen af den korrigerede lønforskel formindskes eller forøges, når vi inddrager de enkelte (kategorier af) forklarende variabler i analysen. Jo højere modelnummer, dvs. jo flere forklarende variabler vi inddrager, jo mindre er den korrigerede lønforskel typisk.

Bruttolønforskellen og de korrigerede lønforskel for hver af modellerne 1-8 er vist særskilt for hver af de anvendte lønbegreber i figur 5.1-figur 5.3. De estimerede lønforskel er vist for hvert analyseår. Det skal bemærkes, at den bruttolønforskel, som vi estimerer ved hjælp af dekomponeringsmetoden, afviger fra den bruttolønforskel, som vi præsenterer i kapitel 4. Uoverensstemmelsen skyldes primært, at der af tekniske årsager anvendes en logaritmetransformation i dekomponeringsanalysen, samt at der som følge heraf beregnes et geometrisk gennemsnit af mænds og kvinders løn. Desuden har den bruttolønforskel, der estimeres vha. dekomponeringsmetoden, kvinders gennemsnitsløn som nævner, mens bruttolønforskellen i kapitel 4 er beregnet med alles gennemsnitsløn som nævner, se kapitel 2 og bilag 1.

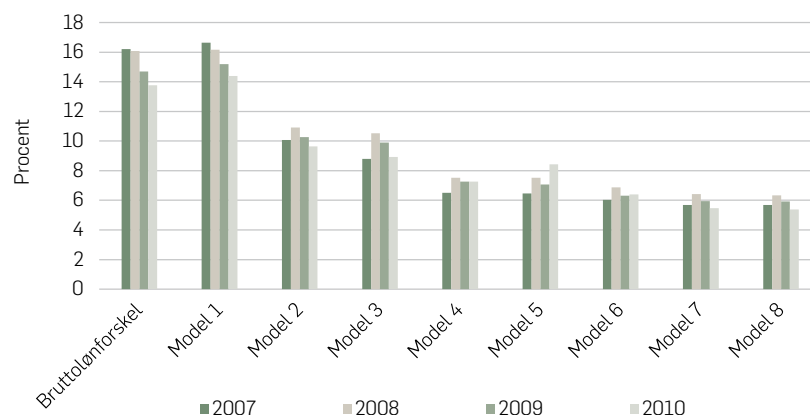
FIGUR 5.1

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1-8, hele arbejdsmarkedet, 2007-2011. Procent.



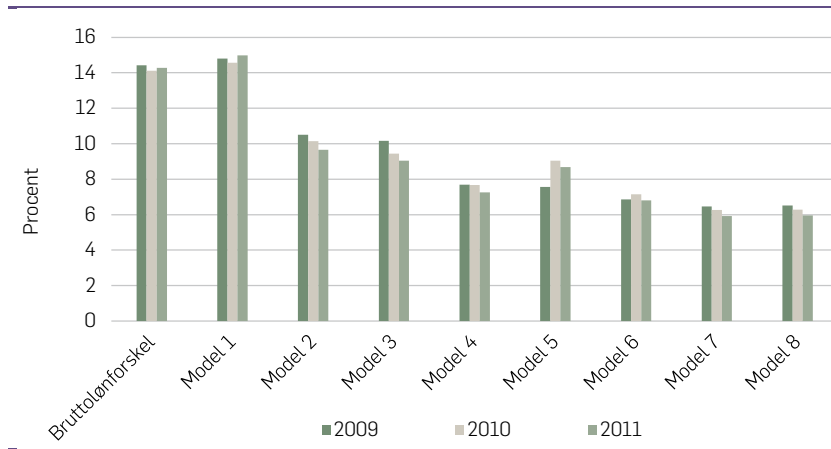
FIGUR 5.2

Dekomponering for smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1-8, hele arbejdsmarkedet, 2007-2010. Procent.



FIGUR 5.3

Dekomponering for standardberegnet timefortjeneste, bruttolønforskel og korregeret lønforskel for model 1-8, hele arbejdsmarkedet, 2009-2011. Procent.



Uanset lønbegreb og (stort set) uanset, hvilket år vi kigger på, finder vi, at den korregerede lønforskel overstiger bruttolønforskellen, når human kapital-faktorerne *uddannelsesniveau* og *erhvervserfaring* indgår i analysen i model 1. Bidraget fra uddannelsesniveau og erhvervserfaring er dog relativt begrænset. Som eksempel kan nævnes, at bruttolønforskellen for fortjeneste pr. præsteret time er på 13,2 pct. i 2007. Den korregerede lønforskel efter kontrol for uddannelsesniveau og erhvervserfaring er derimod på 13,6 pct. Forskellen mellem de to tal udtrykker, at hvis kvinder og mænd havde været ens fordelt på uddannelsesniveau og erhvervserfaring, ville bruttolønforskellen have været 0,4 procentpoint større. Resultatet afspejler, at selvom mænd fortsat har mere erhvervserfaring end kvinder, overgår denne forskel af, at kvinder i gennemsnit har mere uddannelse end mænd – en forskel, der er lidt større i slutningen end i starten af analyseperioden, se kapitel 3. I 2011 er bruttolønforskellen for fortjeneste pr. præsteret time således 10,5 pct., mens den korregerede lønforskel er på 11,4 pct. Det vil sige, at hvis de to køn havde haft samme uddannelsesniveau og erhvervserfaring i 2011, ville bruttolønforskellen opgjort for fortjeneste pr. præsteret time have været 0,9 procentpoint større. Vi finder tilsvarende resultater for de øvrige lønbegreber. Resultaterne viser, at kvinderne får udbytte af den ekstra uddannelse i den forstand, at bruttolønforskellen ville have været endnu større, hvis de ikke havde haft dette

forspring. Vi ser nedenfor nærmere på, om den ekstra uddannelse også bidrager til at sikre mere ligeløn mellem kvinder og mænd.

I model 2 tilføjer vi *sektor* til analysen. Vi finder, at der i høj grad er en sammenhæng mellem de to køns forskellige fordeling på sektorer – en sammenhæng, der gælder, uanset hvilket år og hvilket lønbegreb vi fokuserer på. Den korrigerede lønforskel reduceres således markant fra model 1 til model 2. Hvis vi igen anvender fortjeneste pr. præsteret time som eksempel, finder vi, at den korrigerede lønforskel er 5,6 procentpoint mindre end bruttolønforskellen i 2007. Det vil sige, at hvis de to køn – ud over at være ligeligt fordelt på uddannelsesniveau og erhvervserfaring – også var ligeligt fordelt på sektorer, så ville bruttolønforskellen have været 5,6 procentpoint mindre i 2007. Den tilsvarende reduktion for 2011 er mindre, men heller ikke ubetydelig, nemlig på 3,2 procentpoint.

I model 3 tilføjer vi *branche*, hvilket ligeledes reducerer den korrigerede lønforskel. Ændringen fra model 2 til 3 er dog relativt begrænset, idet den korrigerede lønforskel – igen med fortjeneste pr. præsteret time som eksempel – kun reduceres med hhv. 0,8 og 0,7 procentpoint i 2007 og 2011. Et lignende billede tegner sig for de øvrige lønbegreber. Data-bruddet for branche fra 2007 til 2008, se kapitel 2, kan være medvirkende til, at den korrigerede lønforskel stiger fra 2007 til 2008 for model 3.

I model 4-7 tilføjer vi oplysninger om *arbejdsfunktion* på forskelligt detaljeringsniveau. I model 4 inddrager vi arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau, svarende til DISCO-kodens 1. ciffer. I de næste modeller øger vi detaljeringsgraden for arbejdsfunktion trinvist, således at vi i model 7 medtager oplysninger for den 4-cifrede DISCO-kode. Den største reduktion i den korrigerede lønforskel finder sted, når vi inddrager arbejdsfunktion på 1. ciffer (model 4). Fra model 3 til 4 reduceres den korrigerede lønforskel således med hhv. 2,3 og 1,9 procentpoint i 2007 og 2011 for fortjeneste pr. præsteret time. Igen finder vi tilsvarende resultater for de øvrige lønbegreber. Resultatet betyder, at hvis kvinder og mænd – ud over at være ens fordelt på uddannelsesniveau, erhvervserfaring, sektor og branche – også var ens fordelt på arbejdsfunktion på 1. ciffer, så ville bruttolønforskellen – opgjort for fortjeneste pr. præsteret time – have været hhv. 8,7 og 5,7 procentpoint mindre i 2007 og 2011. Vi finder igen tilsvarende tendenser for de øvrige lønbegreber.

Inddragelse af den 2-cifrede DISCO-kode (model 5) ændrer stort set ikke på størrelsen af den korrigerede lønforskel fra model 4 til 5 i perioden 2007-2009, men *fører* denne forskel i 2010 og 2011. Ændrin-

gen fra 2009 til 2010 skyldes imidlertid givetvis bl.a., at DISCO-klassificeringen i lønstatistikken er ændret mellem disse år, se kapitel 2.

Inddragelse af hhv. den 3-cifrede (model 6) og den 4-cifrede (model 7) DISCO-kode fører kun til begrænsede reduktioner i den korrigerede lønforskel, når vi ser bort fra udviklingen fra model 5 til 6 i 2010 og 2011. Ændringerne er således i alle tilfælde på mindre end 1 procentpoint. Overordnet er det således selve det at inddrage arbejdsfunktion snarere end detaljeringsgraden heraf, der har størst betydning for størrelsen af den korrigerede lønforskel, omend denne lønforskel er mindre i model 7 end i model 4.

Inddragelse af oplysninger om *nedsat arbejdstid og individuelle karakteristika* i model 8 påvirker stort set ikke størrelsen af den korrigerede lønforskel. Reduktionen fra model 7 til 8 er således – uanset år og lønbegreb – på højest 0,1 procentpoint. Når der er taget højde for forskelle, hvad angår de to køns forskellige fordeling på human kapital-faktorer, sektor, branche og arbejdsfunktion, er der således samlet set ikke nogen nævneværdig sammenhæng mellem lønforskellene og kønnenes forskellige fordeling, når det gælder nedsat arbejdstid, familieforhold og geografisk placering.

Alt i alt tegner der sig et billede af, at især inddragelse af sektor, men også af arbejdsfunktion på 1. ciffer, bidrager til at reducere størrelsen af den korrigerede lønforskel. Dette svarer til resultaterne i Deding og Larsens undersøgelse (2008) for perioden 1997-2006. Resultaterne tyder på, at lønforskellene mellem mænd og kvinder i høj grad hænger sammen med det kønsopdelte arbejdsmarked. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

Efter kontrol for alle de forklarende variabler i model 8 finder vi, at en betragtelig del af bruttolønforskellen svarende til 55-70 pct. hænger sammen med de to køns forskellige fordeling. Graden af sammenhæng er størst for fortjeneste pr. præsteret time, mens den er mindst for standardberegnet timefortjeneste. Ifølge dekomponeringsanalysen er den tilbageværende korrigerede lønforskel på 3-7 pct. afhængigt af år og lønbegreb.

For få et retvisende billede af størrelsen af den korrigerede lønforskel er det imidlertid nødvendigt, at vi foretager en korrektion af den estimerede korrigerede lønforskel. Problemet er, at de bruttolønforskelle, som dekomponeringsanalysen tager afsæt i, som nævnt afviger fra de beregnede bruttolønforskelle i kapitel 4, dvs. de forskelle, som vi betragter som de 'sande' bruttolønforskelle. Korrektionen består i, at vi med

udgangspunkt i estimaterne fra dekomponeringsanalysen først dividerer den korrigerede lønforskel med bruttolønforskellen. Vi kommer frem til den retvisende korrigerede lønforskel ved derefter at gange den beregnede andel med den 'sande' bruttolønforskel. Med udgangspunkt i analyseresultaterne i tabel 5.1 beregner vi således den retvisende korrigerede lønforskel for 2011 baseret på fortjeneste pr. præsteret time som 3,43 (= estimeret rest) divideret med 10,49 (= estimeret bruttolønforskel) ganget med 12,65 (= 'sand' bruttolønforskel, jf. bilagstabel B2.1), hvilket giver en korrigeret lønforskel på ca. 4 pct. Den tilsvarende beregning for standardberegnet timefortjeneste er 5,95 divideret med 14,28 ganget med 17,43, hvilket giver en korrigeret lønforskel på ca. 7 pct. Med andre ord er den korrigerede lønforskel i størrelsesordenen 4-7 pct. i 2011.

Når vi foretager tilsvarende korrektioner for alle lønbegreber for de øvrige år, finder vi, at den korrigerede lønforskel i perioden 2007-2011 som helhed er i størrelsesordenen 4-8 pct. Det vil sige, at hvis kvinder og mænd fordelte sig på samme måde på de inkluderede forklarende variabler, ville bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet falde til 4-8 pct. Resten – den korrigerede lønforskel – hænger sammen med andre forhold. Noget af den tilbageværende rest kan tilskrives, at kvinder og mænd aflønnes forskelligt, til trods for at de har samme karakteristika, fx samme uddannelsesniveau eller arbejdsfunktion. Andre dele af denne rest hænger sammen med, at de to køn er forskelligt fordelt på forhold, der kan have betydning for lønnen, men som vi ikke har information om, fx samarbejdsevne, engagement, fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed. Dertil kommer kønsforskelle mht. delvis registrerede forhold som fx over-/merarbejde og ledelsesansvar, se også kapitel 2.

Deding og Larsen (2008) finder, at størrelsen af den korrigerede lønforskel stiger over tid. Denne udvikling fortsætter ifølge vores analyser til og med 2008/2009 afhængigt af lønbegreb, men herefter reduceres den korrigerede lønforskel – en udvikling, der medfører, at denne lønforskel er på samme niveau i 2011 som i 2006, se kapitel 2. Sammenlignet med udviklingen over tid i bruttolønforskellen er variationen i størrelsen af den korrigerede lønforskel relativt begrænset.

I det følgende ser vi nærmere på, hvordan graden af sammenhæng mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler udvikler sig i analyseperioden.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE

I den resterende del af kapitlet fokuserer vi primært på resultaterne for den mest detaljerede model (model 8), fordi alle de forklarende variabler indgår i denne model. Vi ser således på, i hvor høj grad de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler hænger sammen med lønforskellene mellem kvinder og mænd.

Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at det relative størrelsesforhold mellem de enkelte forklarende variabler skal tages med et vist forbehold. Mange af de forklarende variabler hænger sammen indbyrdes – fx er nogle arbejdsfunktioner typisk placeret i bestemte sektorer og/eller brancher. Det er derfor hensigtsmæssigt, at vi ser på disse forklarende variabler under ét. Der er imidlertid også samvariation mellem på den ene side sektor, branche og arbejdsfunktion og på den anden side uddannelsesniveau, da specifikke arbejdsfunktioner i mange tilfælde kræver et bestemt uddannelsesniveau. Vi har valgt at se på resultaterne for uddannelsesniveau for sig, men vender tilbage til korrelationen med de øvrige variabler senere i afsnittet.

Konsekvensen af samvariationen er, at estimerne fra model 8 er mindre præcise, og dette indebærer, at estimerne af, hvor meget de enkelte forklarende variabler samvarierer med bruttolønforskellen, ikke er konstant over de trinvis modeller. For at illustrere dette ser vi til slut i afsnittet på resultaterne for de enkelte trinvis modeller og fokuserer i denne forbindelse bl.a. på resultaterne for uddannelsesniveau.

Bidragene fra de enkelte forklarende variabler findes i tabel 5.1 særskilt for de tre lønbegreber. Tabellen skal læses på følgende måde: Under hvert lønbegreb er først angivet bruttolønforskellen, der udgør udgangspunktet for analysen. Dernæst følger de estimerede bidrag til denne lønforskel for hver af de forklarende variabler. Summen af disse bidrag 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 bruttolønforskellen fratrasket summen af bidragene fra de forklarende variabler.

TABEL 5.1

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, hele arbejdsmarkedet. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	13,23	12,84	11,90	10,43	10,49
Uddannelse	-1,08	-0,97	-1,19	-1,03	-1,15
Erhvervserfaring	0,75	0,96	0,93	0,94	0,85
Sektor	2,44	0,79	0,37	-1,19	-0,54
Branche	3,36	3,33	3,73	3,17	2,74
Arbejdsfunktion	3,97	4,52	3,90	4,70	5,13
Nedsat tid	0,37	0,44	0,34	0,27	0,30
Børn	-0,26	-0,26	-0,25	-0,25	-0,25
Enlig	-0,07	-0,04	-0,03	-0,02	-0,03
Region	-0,01	-0,04	-0,04	0,00	0,02
Forklarende variabler i alt	9,46	8,72	7,75	6,57	7,06
Rest	3,77	4,12	4,16	3,86	3,43
<i>Smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	16,22	16,09	14,69	13,77	
Uddannelse	-1,14	-1,04	-1,26	-1,07	
Erhvervserfaring	0,84	1,06	1,02	1,03	
Sektor	3,28	2,09	1,68	0,62	
Branche	3,46	2,90	3,19	2,62	
Arbejdsfunktion	4,09	4,61	4,09	5,07	
Nedsat tid	0,37	0,49	0,39	0,41	
Børn	-0,26	-0,27	-0,27	-0,28	
Enlig	-0,08	-0,05	-0,04	-0,02	
Region	-0,01	-0,04	-0,04	0,00	
Forklarende variabler i alt	10,54	9,75	8,75	8,38	
Rest	5,68	6,33	5,93	5,39	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			14,43	14,12	14,28
Uddannelse			-1,22	-1,06	-1,18
Erhvervserfaring			0,98	0,98	0,88
Sektor			1,05	0,32	0,99
Branche			3,45	3,20	2,58
Arbejdsfunktion			3,77	4,51	5,14
Nedsat tid			0,25	0,17	0,21
Børn			-0,27	-0,28	-0,29
Enlig			-0,03	-0,02	-0,03
Region			-0,04	0,00	0,02
Forklarende variabler i alt			7,92	7,83	8,33
Rest			6,51	6,29	5,95

Fortolkningen af det enkelte bidrag er som nævnt, at lønforskellen, hvis kvinder havde haft samme karakteristika som mænd for en given variabel, ville blive reduceret/forøget svarende til det positive/negative bidrag for den pågældende variabel. I det følgende gennemgår vi resultaterne for de forklarende variabler.

UDDANNELSE

Uddannelse indgår i analysen som en række indikatorvariabler, der angiver uddannelsesniveau, se kapitel 2. Det samlede bidrag fra uddannelse er summen af bidragene fra de enkelte indikatorvariabler. Bidraget fra uddannelse er negativt for de tre lønbegreber og for alle år, se tabel 5.1. Det negative bidrag afspejler som tidligere nævnt, at kvinder har mere uddannelse end mænd. Fortolkningen af det negative bidrag fra uddannelse er, at hvis kvinder havde haft fordeling på uddannelsesniveauer som mænd – med deraf følgende lavere løn, fordi et lavere uddannelsesniveau alt andet lige medfører lavere løn – ville bruttolønforskellen have været endnu større. Det negative bidrag ligger i alle år på omkring 1 pct. Fraværet af en systematisk stigning i størrelsen af det negative bidrag over tid tyder umiddelbart på, at reduktionen af bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed ikke hænger sammen med, at kønsforskellene mht. uddannelsesniveau stiger i den undersøgte periode, se kapitel 3. Bidraget fra uddannelsesniveau er som nævnt imidlertid ikke uafhængigt af, at der samtidigt tages højde for, hvor de ansatte er placeret på arbejdsmarkedet. Vi vender tilbage til betydningen heraf.

Ved at medtage oplysninger om uddannelsesniveau måler vi kun én dimension af sammenhængen mellem uddannelse og lønforskellene. En anden dimension, som er potentielt lige så vigtig, er uddannelsesretning. Uddannelsesretning spiller således for det første en rolle for, på hvilken del af arbejdsmarkedet den enkelte er beskæftiget. For det andet fordeler de to køn sig meget forskelligt på uddannelsesretning. Uddannelsesvalget cementerer således i høj grad det kønsopdelte arbejdsmarked (Holt m.fl., 2006), hvorved dette valg også får betydning for lønforskellene. Som følge af at der er en høj grad af samvariation mellem detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion og uddannelsesretning, er det imidlertid ikke muligt at tage højde for uddannelsesretning i analyserne.

ERHVERVSERFARING

Det samlede bidrag fra erhvervserfaring består af summen af bidragene fra to kontinuerte variabler, erhvervserfaring og erhvervserfaring i anden. Mænd har fortsat mere erhvervserfaring end kvinder, se kapitel 3, hvilket medfører, at sammenhængen mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på erhvervserfaring er positiv, se tabel 5.1. Bidraget fra erhvervserfaring ligger ligesom bidraget fra uddannelsesniveau på omkring 1 pct. og ændrer sig heller ikke nævneværdigt over tid. Der er såle-

des ikke tegn på, at ændringer i kønsforskellen mht. erhvervserfaring bidrager nævneværdigt til udviklingen i bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed i den undersøgte periode. Et resultat, der stemmer fint overens med, at kønsforskellen mht. erhvervserfaring er den samme i starten og i slutningen af perioden, se kapitel 3.

PLACERING PÅ ARBEJDSMARKEDET

Et karakteristisk træk ved det danske arbejdsmarked er den horisontale og vertikale kønsopdeling. Den horisontale kønsopdeling viser sig ved, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og brancher, se også kapitel 3. Vi fandt tidligere i dette kapitel, at inddragelsen af sektor i model 3 i høj grad reducerede den korrigerede lønforskel. Vi finder da også her, at bidraget fra sektor er relativt stort og positivt i starten af analyseperioden. Imidlertid falder bidraget fra sektor markant i løbet af perioden og ender endda med at blive negativt for fortjeneste pr. præsteret time. Fra 2010 til 2011 formindskes det negative/forøges det positive bidrag dog.

For branche gælder, at bidraget varierer afhængigt af lønbegreb. Bidraget er relativt stort i alle år for fortjeneste pr. præsteret time, for smalfortjenesten er bidraget relativt stort i 2007, men faldende over tid, mens det er relativt lavt for standardberegnet timefortjeneste i årene 2009-2011. Generelt gælder dog, at bidragene fra branche er lidt mindre i 2010-2011 end i de øvrige analyseår.

Vi tager højde for den vertikale kønsopdeling, fx det, at flere mænd end kvinder har lederarbejde, se kapitel 3, ved at inddrage detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion. Det fremgår, at bidraget fra arbejdsfunktion generelt er stort og stigende over tid. Især er bidragene store i 2010 og 2011. En mulig forklaring på, at bidragene for arbejdsfunktion er relativt større i disse år, mens de er relativt mindre for sektor og branche, kan være, at DISCO-klassificeringen i lønstatistikken netop er ændret fra 2009 til 2010. Der er som nævnt generelt en høj grad af samvariation mellem sektor, branche og arbejdsfunktion, hvilket også vil fremgå af gennemgangen af de trinvis modeller nedenfor, og graden af samvariation ser ud til at ændre sig fra 2009 til 2010 netop i forbindelse med ændringen af DISCO-klassificeringen.

Den høje grad af samvariation mellem sektor, branche og arbejdsfunktion indebærer, at den ovenstående beskrivelse af udviklingen i bidragene for hver af disse variabler kan være misvisende. Den høje detaljeringsgrad for arbejdsfunktion betyder således, at denne variabel 'stjæ-

ler' fra sektor og branche, når det gælder bidragenes størrelse. Vi fokuserer derfor her og i de resterende analyser i rapporten på, hvordan bidragene fra de tre variabler udvikler sig over tid. For alle lønbegreber gælder, at det samlede bidrag fra de tre variabler udvikler sig i takt med udviklingen i bruttolønforskellen. Bidraget falder således fra 2007 til 2010, mens det stiger igen fra 2010 til 2011. Som eksempel kan nævnes, at det samlede bidrag for fortjeneste pr. præsteret time er 9,8 pct. i 2007, 6,7 pct. i 2010 og 7,3 pct. i 2011. Udviklingen i bruttolønforskellen ser således ud til bl.a. at hænge sammen med, at forskellene, hvad angår kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet, er reduceret fra 2007 til 2010 og derefter forøget igen fra 2010 til 2011.

Kønsmæssige forskelle mht. placeringen på arbejdsmarkedet hænger som tidligere nævnt også sammen med forskelle, hvad angår de to køns uddannelsesniveau og -retning. Vi vender tilbage til, om udviklingen i det samlede bidrag fra sektor, branche og arbejdsfunktion også synes at afspejle udviklingen i bidraget fra uddannelsesniveau.

NEDSAT ARBEJdstID OG INDIVIDKARAKTERISTIKA

For de resterende forklarende variabler, dvs. nedsat arbejdstid, familieforhold og geografisk placering, gælder, at bidragene generelt dels er små og relativt konstante over tid, dels er af samme størrelsesorden på tværs af lønbegreber.

Andelen af personer på nedsat arbejdstid var i 2011 dobbelt så stor blandt kvinder som blandt mænd, nemlig hhv. 22 og 11 pct., se kapitel 3. Da analyserne i denne rapport er udarbejdet med afsæt i timelønninger, er der som udgangspunkt ikke taget højde for denne kønsforskel. Vi finder, at bidraget fra den ulige fordeling af nedsat arbejdstid er lille, nemlig kun på 0,2-0,5 pct. i de undersøgte år. Man kunne have en forventning om, at arbejde på nedsat tid spillede en større rolle for lønforskellen mellem de to køn, fordi ikke alle arbejdsopgaver nødvendigvis er egnede til at blive udført på mindre end fuldtid. Lønforskellen kan således opstå, hvis de, der arbejder på nedsat tid, bliver afskåret fra opgaver, der potentielt kan bidrage til en højere løn. Det begrænsede bidrag fra kønsmæssige forskelle mht. nedsat arbejdstid skyldes imidlertid formentlig, at vi allerede har taget højde for de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet. Nedsat arbejdstid er således fx mere udbredt i den kommunale/regionale sektor end i de øvrige sektorer, se kapitel 3.

De inkluderede familieforhold er børn og civilstand (enlig eller ej). 'Børn' omfatter i denne forbindelse det samlede bidrag fra antal børn og yngste barns alder inddelt i tre alderskategorier.

Civilstand kan i teorien have betydning for lønnen, hvis der fx er forskel på enlige og ikke-enliges engagement og arbejdsindsats. Variablen enlig vil i så fald være indikator for uobserverede forhold. Børn kan ligeledes være indikator for uobserverede forhold, hvis forældre adskiller sig fra ikke-forældre mht. fx fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed.³⁷

Indikatorer for børn er dog også indirekte indikatorer for barselsorlov: Jo flere børn, man har, jo flere gange har man sandsynligvis været på orlov – og hvis det yngste barn er 0-2 år, så vil den sidste orlovsperiode være tidsmæssigt tæt på. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at bidragene fra 'børn' kun afspejler sammenhængen mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på antal børn og børnenes alder, mens de ikke siger noget om, at tilstedeværelsen af børn kan påvirke kvinders og mænds løn forskelligt, se også kapitel 2. I aldersopdelte analyser sidst i kapitlet forsøger vi at give et mere præcist svar på, om kønsforskelle mht. omfanget af fravær i forbindelse med børnefødsler hænger sammen med lønforskellene.

Bidragene for 'enlig' og 'børn' er generelt små og negative. Bidraget for 'enlig' er på knap 0,3 pct., mens bidraget for 'børn' er mindre end 0,1 pct. De små bidrag er naturlig følge af, at kvinders og mænds fordeling på de inkluderede familieforhold er meget ens.

Endelig inddrager vi oplysninger om geografisk placering ved at inddrage indikatorvariabler for, hvilken region de ansatte er bosat i. Da lønniveauet generelt er højest i hovedstadsområdet, vil der potentielt være en sammenhæng mellem lønforskellene og kønsforskelle mht. fordelingen på regioner. Imidlertid er de to køns fordeling på regioner meget ensartet, se kapitel 3, hvilket givetvis medvirker til, at bidragene for region ligger meget tæt på 0.

37. Selvom de anførte familieforhold ikke nødvendigvis reelt har betydning for forhold som engagement, arbejdsindsats, fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed, kan familieforhold alligevel godt have betydning for lønnen. Det er tilfældet, hvis blot forventninger til forskellige gruppers adfærd får betydning for, om en given person fx får tildelt lokale tillæg i forbindelse med decentrale lønforhandlinger – forventninger, der i øvrigt kan være forskellige, afhængigt af om der er tale om en mand eller en kvinde, se fx Bloksgaard & Emerek (2010). Bidragene for de enkelte variabler i tabel 5.1 afspejler dog ikke sådanne kønsforskelle, men udelukkende kønsforskelle, når det gælder fordelingen på de inkluderede familieforhold. Hvis en given variabel har forskellig betydning for de to køns løn, afspejler det sig i den tilbageværende 'rest', se kapitel 2.

TRINWISE MODELLER

For at få et samlet billede af sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler er det nødvendigt at se nærmere på, hvordan disse variabler samvarierer.

Samvariation mellem de inkluderede forklarende variabler indebærer som nævnt, at bidragene fra disse variabler ikke er konstante over de trinvis modeller. Vi illustrerer betydningen af samvariationen i tabel 5.2 og tabel 5.3 med resultater for 2011 for hhv. fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste.

TABEL 5.2

Bidrag fra trinvis modeller, fortjeneste pr. præsteret time, hele arbejdsmarkedet, 2011. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Bruttoløn forskel	10,49	10,49	10,49	10,49	10,49	10,49	10,49	10,49
Uddannelse	-2,12	-2,63	-2,61	-0,65	-0,86	-1,05	-1,17	-1,15
Erhvervs erfaring	1,23	1,25	1,14	0,91	0,88	0,87	0,84	0,85
Sektor		4,52	-0,14	-1,09	-0,36	-0,05	-0,52	-0,54
Branche			5,49	6,92	4,56	4,06	2,80	2,74
Arbejdsfunktion (1. ciffer)				-0,33				
Arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)					0,17			
Arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)						2,39		
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)							5,04	5,13
Nedsat tid								0,30
Børn								-0,25
Enlig								-0,03
Region								0,02
Korrigeret lønfor- skel	11,38	7,34	6,61	4,73	6,11	4,28	3,50	3,43

Det er især bidragene fra uddannelse, sektor og branche, der varierer, når vi tilføjer ekstra variabler til analysen.

For uddannelse gælder, at det negative bidrag fra uddannelse stiger, når vi inddrager sektor i model 2, dernæst falder bidraget markant, når vi tilføjer arbejdsfunktion på 1. ciffer i model 4. Det markante fald er en følge af, at der er betydelig samvariation mellem uddannelsesniveau og den mindst detaljerede variabel for arbejdsfunktion. Det negative bidrag stiger igen gradvist i model 5-7, fordi samvariationen mellem de to variabler falder, når vi tilføjer mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion. Derimod er bidraget fra uddannelse upåvirket af, at vi tilføjer

oplysninger om nedsat arbejdstid, familieforhold og geografisk placering i model 8.

TABEL 5.3

Bidrag fra trinvis modeller, standardberegnet timefortjeneste, hele arbejdsmarkedet, 2011. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Bruttolønforskkel	14,28	14,28	14,28	14,28	14,28	14,28	14,28	14,28
Uddannelse	-1,98	-2,64	-2,62	-0,64	-0,84	-1,06	-1,19	-1,18
Erhvervs erfaring	1,28	1,31	1,20	0,97	0,94	0,92	0,90	0,88
Sektor		5,95	1,51	0,58	1,25	1,54	1,05	0,99
Branche			5,15	6,72	4,33	3,86	2,61	2,58
Arbejdsfunktion (1. ciffer)				-0,59				
Arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)					-0,09			
Arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)						2,22		
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)							4,99	5,14
Nedsat tid								0,21
Børn								-0,29
Enlig								-0,03
Region								0,02
Korrigeret lønfor- skel	14,98	9,66	9,04	7,25	8,69	6,80	5,92	5,95

For sektor og branche er det især værd at bemærke, at bidraget fra sektor falder markant, når vi tilføjer branche i model 3, mens bidraget fra branche først stiger, men derefter falder markant, i takt med at vi tilføjer mere detaljeret information om arbejdsfunktion. For branche-variablen gælder således, at samvariationen med arbejdsfunktion stiger, når detaljeringsgraden for arbejdsfunktion stiger. De nævnte ændringer i bidragene fra sektor og branche illustrerer den forømtalte høje grad af samvariation mellem sektor, branche og arbejdsfunktion.

I vores gennemgang af bidragene fra sektor, branche og arbejdsfunktion tager vi højde for samvariationen mellem dem ved at kommentere bidraget herfra samlet. Imidlertid tager vi i vores gennemgang af bidraget fra uddannelse ikke højde for, at uddannelse samvarierer med sektor, branche og arbejdsfunktion. For at få et billede af om udviklingen i det samlede bidrag fra sektor, branche og arbejdsfunktion også synes at afspejle udviklingen i bidraget fra uddannelsesniveau, ser vi med udgangspunkt i resultater for model 1 på, hvordan bidraget fra uddannelse udvikler sig over tid, se tabel 5.4.

TABEL 5.4

Bidrag fra uddannelse, model 1, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og standardberegnet timefortjeneste, hele arbejdsmarkedet, 2007-2011. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
Fortjeneste pr. præsteret time	-1,39	-1,40	-1,75	-2,00	-2,12
Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	-1,60	-1,55	-1,93	-2,14	
Standardberegnet timefortjeneste			-1,75	-1,88	-1,98

Mens resultaterne for model 8 tyder på, at bidraget fra uddannelse ikke varierer systematisk over tid, viser resultaterne for model 1, at det negative bidrag fra uddannelse rent faktisk stiger over tid. Det vil sige, at i takt med at forskellen mellem kvinders og mænds uddannelseslængde stiger, se kapitel 3, forøges den negative sammenhæng mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på uddannelse. Resultaterne tyder således på, at faldet over tid i det samlede bidrag fra sektor, branche og arbejdsfunktion også er påvirket af et stigende negativt bidrag fra uddannelsesniveau.

OPSAMLING

Resultaterne for uddannelse for model 1 tyder på, at faldet i bruttolønforskellen – ud over at hænge sammen med reducerede forskelle, hvad angår de to køns placering på arbejdsmarkedet – også hænger sammen med kvindernes stigende forspring mht. uddannelsesniveau.

De stigende kønsforskelle mht. uddannelsesniveau – og de forskydninger i forhold til de to køns placering på arbejdsmarkedet, der må formodes at finde sted i forlængelse heraf – ser ud til at finde sted på tværs af konjunkturudviklingen og kan derfor siges at være strukturelt betingede. Andre forskydninger i forhold til de to køns placering på arbejdsmarkedet, fx forskydningen fra den private sektor (mænd) og den kommunale/regionale sektor (kvinder) til staten, er formentlig i højere grad konjunkturafhængige og kan dermed være medvirkende til, dels at udviklingen i bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed synes at følge konjunkturudviklingen, dels at bruttolønforskellen stiger en smule fra 2010 til 2011 trods faldende bruttolønsforskelle på sektorniveau, se kapitel 4.

Det samlede bidrag fra de forklarende variabler, se 'forklarende variabler i alt' i tabel 5.1, udvikler sig samlet set i samme retning som bruttolønforskellen, mens variationen over tid i størrelsen af den tilbageværende rest er mere begrænset – den korrigerede lønforskel er således på sam-

me niveau i 2011 som i 2006. Dette tyder på, at reduktionen af bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed i den undersøgte periode primært kan tilskrives, at kvinders karakteristika har udviklet sig i en gunstig retning i forhold til at reducere bruttolønforskellen: Kvindernes forspring mht. uddannelseslængde er forøget, og deres placering på arbejdsmarkedet er mindre ugunstig set i forhold til aflønning end tidligere.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE FOR ALDERSGRUPPER

I dette afsnit deler vi ansættelserne på hele arbejdsmarkedet op i to aldersgrupper, nemlig 25-39-årige og 40-59-årige. Vi ser på, om disse aldersgrupper er forskellige, når det gælder sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige fordeling på de forklarende variable. Dette bidrager til at give os et billede af, hvorfor bruttolønforskellen er mindre i den yngre end i den ældre aldersgruppe.

Sammenhængen mellem bruttolønforskellen og kønsforskellene mht. uddannelsesniveau er negativ i begge aldersgrupper, se tabel 5.5 og tabel 5.6. Det negative bidrag er større i den yngre end i den ældre aldersgruppe. For eksempel er dette negative bidrag – baseret på fortjeneste pr. præsteret time – på knap 2 pct. for de 25-39-årige mod ca. 1 pct. for de 40-59-årige i 2011.³⁸ Forskellen mellem de to aldersgrupper afspejler, at kønsforskellen mht. uddannelseslængde er størst i den yngre aldersgruppe – en forskel, der således er medvirkende til, at bruttolønforskellen er mindst i denne gruppe.

38. Vi finder, at aldersforskellene mht. bidraget fra uddannelse bliver endnu mere udtalt, når vi ser på bidraget fra uddannelse baseret på model 1, hvor estimaterne er upåvirket af, at uddannelse samvarierer med placering på arbejdsmarkedet.

TABEL 5.5

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, 25-39-årige på hele arbejdsmarkedet. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	10,45	10,22	9,32	7,31	6,89
Uddannelse	-1,78	-1,57	-1,74	-1,45	-1,64
Erhvervs erfaring	1,82	2,07	2,03	2,06	1,98
Sektor	2,38	0,98	0,10	-1,40	-0,63
Branche	2,80	2,77	3,34	2,73	2,45
Arbejdsfunktion	2,90	3,34	2,75	3,22	3,14
Nedsat tid	0,22	0,35	0,28	0,21	0,23
Børn	-0,55	-0,57	-0,60	-0,64	-0,66
Enlig	-0,15	-0,11	-0,08	-0,07	-0,08
Region	-0,02	-0,07	-0,07	-0,04	-0,02
Forklarende variabler i alt	7,61	7,18	6,00	4,61	4,78
Rest	2,84	3,04	3,32	2,70	2,11
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	15,19	14,84	13,31	11,96	
Uddannelse	-1,88	-1,69	-1,85	-1,52	
Erhvervs erfaring	1,85	2,13	2,08	2,12	
Sektor	3,70	2,77	2,15	0,98	
Branche	3,00	2,13	2,64	2,20	
Arbejdsfunktion	2,56	3,11	2,49	3,00	
Nedsat tid	0,20	0,36	0,29	0,29	
Børn	-0,53	-0,56	-0,59	-0,62	
Enlig	-0,14	-0,11	-0,09	-0,07	
Region	-0,02	-0,06	-0,07	-0,04	
Forklarende variabler i alt	8,74	8,09	7,04	6,33	
Rest	6,45	6,75	6,27	5,63	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			13,37	12,73	12,52
Uddannelse			-1,79	-1,49	-1,69
Erhvervs erfaring			2,06	2,08	2,00
Sektor			1,16	0,53	1,28
Branche			2,89	2,67	2,25
Arbejdsfunktion			2,59	2,89	2,99
Nedsat tid			0,19	0,13	0,14
Børn			-0,57	-0,61	-0,61
Enlig			-0,08	-0,06	-0,06
Region			-0,07	-0,04	-0,02
Forklarende variabler i alt			6,39	6,11	6,27
Rest			6,98	6,61	6,25

TABEL 5.6

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, småfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, 40-59-årige på hele arbejdsmarkedet. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	15,64	15,01	13,99	12,94	13,29
Uddannelse	-0,57	-0,55	-0,82	-0,79	-0,90
Erhvervs erfaring	0,73	0,74	0,65	0,63	0,61
Sektor	2,47	0,58	0,46	-1,30	-0,80
Branche	3,63	3,67	3,95	3,44	2,96
Arbejdsfunktion	5,36	5,92	5,24	6,40	7,23
Nedsat tid	0,50	0,52	0,35	0,29	0,37
Børn	0,02	0,01	0,00	-0,01	-0,01
Enlig	0,01	0,02	0,03	0,03	0,03
Region	0,00	-0,03	-0,03	0,01	0,03
Forklarende variabler i alt	12,15	10,89	9,82	8,71	9,53
Rest	3,50	4,13	4,17	4,24	3,76
<i>Småfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	17,40	17,31	15,98	15,42	
Uddannelse	-0,61	-0,58	-0,87	-0,81	
Erhvervs erfaring	0,84	0,89	0,78	0,74	
Sektor	3,05	1,59	1,30	0,15	
Branche	3,66	3,33	3,52	2,92	
Arbejdsfunktion	5,74	6,25	5,74	7,11	
Nedsat tid	0,57	0,65	0,48	0,52	
Børn	-0,02	-0,02	-0,04	-0,06	
Enlig	0,01	0,02	0,03	0,04	
Region	0,00	-0,03	-0,03	0,01	
Forklarende variabler i alt	13,24	12,11	10,91	10,63	
Rest	4,16	5,20	5,07	4,79	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			15,50	15,47	15,92
Uddannelse			-0,84	-0,80	-0,92
Erhvervs erfaring			0,72	0,68	0,67
Sektor			0,88	-0,06	0,49
Branche			3,78	3,56	2,87
Arbejdsfunktion			5,10	6,23	7,31
Nedsat tid			0,30	0,21	0,33
Børn			-0,04	-0,05	-0,07
Enlig			0,03	0,03	0,03
Region			-0,03	0,01	0,03
Forklarende variabler i alt			9,91	9,80	10,74
Rest			5,59	5,67	5,18

I begge aldersgrupper er sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet positiv. Bidraget herfra er størst i den ældre aldersgruppe. Hvis vi igen ser på bidragene baseret på fortjeneste pr. præsteret time i 2011, er det samlede bidrag for den

ynge aldersgruppe ca. 5 pct. mod godt 9 pct. for den ældre aldersgruppe. Kvinders ugunstige position på arbejdsmarkedet i forhold til aflønning er således mere udtalt blandt de 40-59-årige end blandt de 25-39-årige. Denne aldersforskel medvirker ligeledes til, at bruttolønforskellen er mindst i den yngre aldersgruppe.

Sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns forskellige fordeling på nedsat arbejdstid er positiv i begge aldersgrupper, men bidraget herfra er relativt begrænset. Bidraget er lidt større i den ældre end i den yngre aldersgruppe. Denne aldersforskel er en følge af, at den større forekomst af nedsat arbejdstid blandt kvinder end blandt mænd er mest udtalt i den ældre aldersgruppe – en forskel, der også i begrænset omfang bidrager til, at bruttolønforskellen er mindst blandt de yngre ansatte.

Bidraget fra børn er typisk negativt for de to aldersgrupper. Det negative bidrag er udtryk for, at hvis kvinder havde haft samme antal børn og samme fordeling på alder for yngste børn som mænd, så ville lønforskellen have været endnu større. Det negative bidrag er gennemgående større for de yngre end for de ældre ansatte. Forskellen afspejler givetvis bl.a., at der i højere grad er en sammenhæng mellem bruttolønforskellen og kønsforskelle mht. forekomsten af børn blandt de yngre end blandt de ældre ansatte – en aldersforskel, der også er medvirkende til, at bruttolønforskellen er mindst i den yngste aldersgruppe.

Mens aldersforskelle mht. bidragene fra uddannelse, placering på arbejdsmarkedet, nedsat arbejdstid og individuelle karakteristika medvirker til, at bruttolønforskellen er størst i den yngre aldersgruppe, trækker aldersforskelle mht. bidraget fra erhvervserfaring i den modsatte retning. Den positive sammenhæng mellem bruttolønforskellen og kønsforskellene mht. erhvervserfaring er således størst blandt de 25-39-årige. Som eksempel kan nævnes, at bidraget baseret på fortjeneste pr. præsteret time er på 2 pct. for de 25-39-årige mod knap 1 pct. for de 40-59-årige i 2011. Forskellen afspejler, at mænds forspring mht. erhvervserfaring spiller den relativt største rolle i den yngre aldersgruppe.

Tilbage står, at den tilbageværende 'rest' udgør en relativt større andel af bruttolønforskellen i den yngre end i den ældre aldersgruppe. Sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de to køns fordeling på de udvalgte forklarende variabler er således relativt større blandt de ældre end blandt de yngre ansatte.

Vi har valgt at se nærmere på, om tilføjelse af oplysninger om kønsforskelle mht. fravær i forbindelse med børnefødsler kan medvirke til at reducere 'resten' i den yngre aldersgruppe. Til dette formål inddrager vi oplysninger om antal dage fravær i hvert af de 5 år forud for analyseåret (år t-1 til år t-5), se også kapitel 2. Resultaterne af denne analyse fremgår af bilag 3. Vi finder, at der generelt set er en positiv sammenhæng mellem bruttolønforskellen og det samlede bidrag fra kvinders større fravær i forbindelse med børnefødsler i år t-1 til år t-5, se bilagstabel B3.1.³⁹ Kønsforskelle mht. dette fravær trækker dermed (ligesom erhvervs erfaring) i retning af en større bruttoløn forskel i den yngre end i den ældre aldersgruppe. Inddragelse af fraværet er således med til at reducere 'resten' for den yngre aldersgruppe.

Bidraget fra fravær i forbindelse med børnefødsler er markant mindre i 2011 end i de foregående år⁴⁰ – en overraskende udvikling set i lyset af, at kønsforskellene mht. fraværet ganske vist reduceres en smule i løbet af den undersøgte periode, men der er fortsat markante forskelle i 2011, se bilagstabel B3.2. En sammenligning af estimaterne i tabel 5.5 og bilagstabel B3.1 viser, at det faldende bidrag over tid fra 'fravær børnefødsler' ikke kan tilskrives, at samvariationen med de øvrige forklarende variabler ændrer sig. Bidragene for disse variabler er således generelt stort set upåvirket af, at variablen 'fravær børnefødsler' tilføjes. Vi har behov for en længere analyseperiode for at få et billede af, om sammenhængen mellem bruttolønforskellen og kønsforskelle mht. 'fravær børnefødsler' reelt har ændret sig, eller om der blot er særlige forhold, der gør sig gældende i 2011.

Alt i alt finder vi, at de større bruttolønforskelle i den ældre aldersgruppe kan tilskrives dels, at ældre kvinder har mere ugunstig placering på arbejdsmarkedet i forhold til de jævnaldrende mænd, dels at deres forspring mht. uddannelse er mindre. Afstanden mellem bruttolønforskellene i de to aldersgrupper formindskes dog af, at kønsforskelle mht. erhvervs erfaring og fravær i forbindelse med børnefødsler samvarierer mere med bruttolønforskellen i den yngre end i den ældre aldersgruppe.

39. Der er en vis tendens til, at størrelsen af de positive bidrag falder fra år t-1 år t-5. En række af estimaterne for de enkelte år bagud i tid (t-1 til t-5) er imidlertid ikke signifikante, hvorfor vi har undladt at medtage dem her.

40. I 2011 er estimatet for 'fravær børnefødsler' tilmed negativt, men dog ikke signifikant på et 10-procents-niveau for fortjeneste pr. præsteret time.

DEKOMPONERING FOR STATEN

I den resterende del af rapporten præsterer vi resultater af dekomponeringsanalyserne på sektorniveau. I dette kapitel lægger vi ud med at præsentere resultaterne for staten. Formålet med kapitlet er at undersøge, om der er en sammenhæng mellem ændringer, hvad angår de kvindelige og mandlige statsansattes fordeling på de inkluderede forklarende variabler og faldet i bruttolønforskellen fra 2007 til 2011 inden for den statslige sektor, se kapitel 4.

Som for arbejdsmarkedet som helhed undersøger vi først, hvordan størrelsen af de korrigerede lønforskelle udvikler sig, når flere forklarende variabler gradvist tilføjes til modellen. Dernæst fokuserer vi på model 8, hvor vi ser på bidraget fra de forklarende variabler.

Analyserne er gennemført for de tre lønbegreber: fortjeneste pr. præsteret time, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder samt standardberegnet timefortjeneste. Resultaterne på sektorniveau for de forskellige lønbegreber peger – ligesom for arbejdsmarkedet som helhed – gennemgående i samme retning, og både i dette og i de efterfølgende kapitler kommenterer vi derfor typisk resultaterne på tværs af lønbegreberne.

Kapitlets hovedresultater er:

- En vis andel (35-75 pct.) af bruttolønforskellen i staten hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende

variabler. Hvis de to køn havde haft samme fordeling på disse variabler i 2011, ville bruttolønforskellen falde til størrelsesordenen 3-6 pct.

- Den korrigerede lønforskel er større i slutningen end i starten af den undersøgte periode, selvom bruttolønforskellen er faldende
- Især uddannelse og erhvervserfaring samt arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau bidrager til at reducere den korrigerede lønforskel, dvs. at især model 1 og model 4 er vigtige i dekomponeringsanalysen for staten
- Den faldende bruttolønforskelle hænger sammen med, at kvinderne nærmer sig mændene, når det gælder erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet, mens de overhaler dem og får et relativt markant forspring, når det gælder uddannelse.

KORRIGEREDE LØNFORSKELLE

Dekomponeringsanalysen for staten er gennemført på samme måde som analysen for arbejdsmarkedet som helhed, bortset fra at model 2, hvor sektor tilføjes, er udeladt. Det er således ikke meningsfuldt at inddrage model 2 i analyserne på sektorniveau. Resultaterne for staten, hvad angår de estimerede bruttolønforskelle og korrigerede lønforskelle for model 1 samt model 3-8, er vist i figur 6.1-figur 6.3.

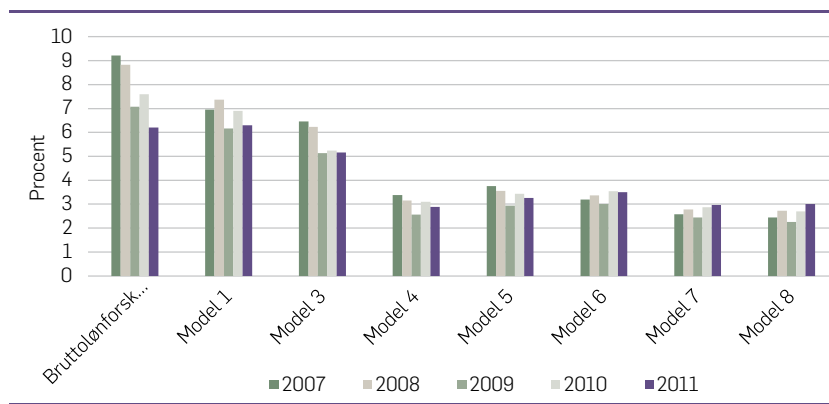
Vi finder, at inddragelse af erhvervserfaring og uddannelse i model 1 og tilføjelse af arbejdsfunktion på 1. ciffer i model 4 er de variabler, der bidrager til at reducere den korrigerede lønforskel mest i staten. Deding og Larsen (2008) kommer frem til tilsvarende resultater for denne sektor.

Imidlertid falder bidraget fra model 1 til reduktion af den korrigerede lønforskel markant over tid. Med analysen for fortjeneste pr. præsteret time som eksempel kan nævnes, at mens bruttolønforskellen er på 9,2 pct. i 2007 er den korrigerede lønforskel efter kontrol for uddannelse og erhvervserfaring på 7,0 pct. Det vil sige, at bruttolønforskellen havde været 2,2 procentpoint mindre i 2007, hvis kvinder og mænd i staten havde været ens fordelt på uddannelse og erhvervserfaring. De tilsvarende tal for 2011 er en bruttolønforskelle på 6,2 pct. og en korrigeret lønforskel på 6,3 pct. Bruttolønforskellen ville med andre ord have været 0,1 procentpoint større i 2011, hvis fordelingen på uddannelse og erhvervserfaring havde været ens for de to køn. Vi finder tilsvarende resultater for de øvrige lønbegreber. At det samlede bidrag fra uddannelse og er-

hvervserfaring går fra at være positivt til at være negativt, afspejler især, at kønsforskellen mht. statsansattes uddannelse stiger markant i kvindernes favør i den undersøgte periode, men også, at kønsforskellene mht. erhvervserfaring reduceres, se kapitel 3.

FIGUR 6.1

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, staten, 2007-2011. Procent.

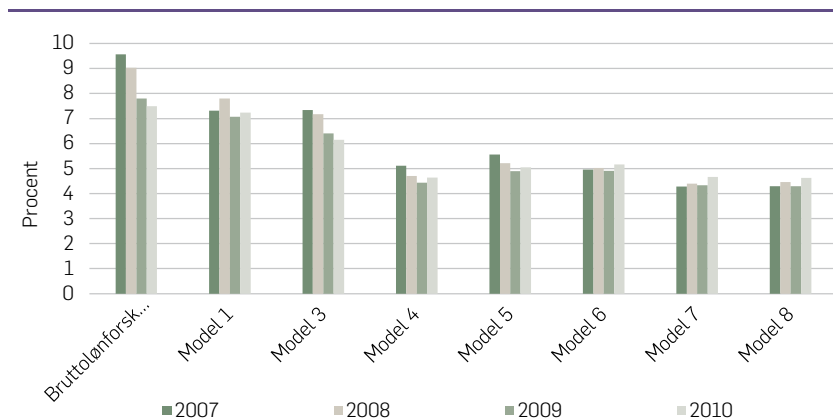


Bidraget fra at inddrage arbejdsfunktion på 1. ciffer (model 4) er ligeledes faldende over tid, om end tendensen er mindre udtalt. Hvis vi igen anvender analysen for fortjeneste pr. præsteret time som eksempel, reduceres den korrigerede lønforskel med hhv. 3,1 og 2,3 procentpoint fra model 3 til 4 i 2007 og 2011. Bidraget er dog større i 2010 og 2011 end i 2009, hvilket kan være en følge af, at DISCO-klassificeringen er ændret mellem 2009 og 2010, se kapitel 2. Resultatet betyder, at hvis de to køn havde været ens fordelt på uddannelse, erhvervserfaring, branche og arbejdsfunktion på 1. ciffer, så ville bruttolønforskellen have været hhv. 5,8 og 3,3 procentpoint mindre i 2007 og 2011. Vi finder igen tilsvarende tendenser for de øvrige lønbegreber. Vi vender tilbage til betydningen heraf.

Inddragelse af de øvrige variabler bidrager kun i begrænset omfang til at påvirke størrelsen af den korrigerede lønforskel. Når branche tilføjes i model 3, fører det således kun til en mindre reduktion af den korrigerede lønforskel. Bidraget fra branche, der er på 0-1,7 procentpoint afhængigt af år og lønbegreb, er mindst i 2007 og størst i 2010.

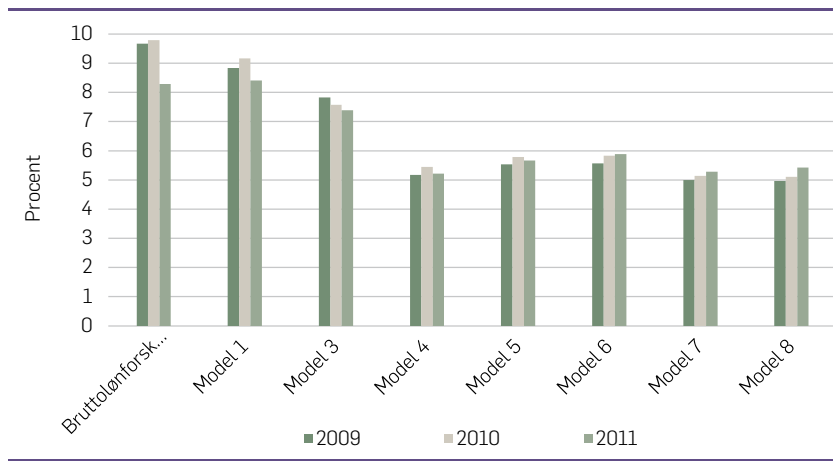
FIGUR 6.2

Dekomponering for smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder, bruttoløn-forskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, staten, 2007-2010. Procent.



FIGUR 6.3

Dekomponering for standardberegnet timefortjeneste, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, staten, 2009-2011. Procent.



Tilsvarende påvirker tilføjelse af arbejdsfunktion på hhv. 1.-2. ciffer (model 5) og 1.-3. ciffer (model 6) kun størrelsen af den korrigerede lønforskel marginalt, og i de fleste tilfælde er der tale om en forøgelse af for-

skellen. Bidraget fra at inddrage arbejdsfunktion på 1.-4. ciffer (model 7) er også relativt begrænset, men fører dog til en reduktion af den korrigerede lønforskel på 0,5-0,7 procentpoint fra model 6 til 7.

Endelig ændrer tilføjelsen af information om nedsat arbejdstid og individuelle karakteristika (model 8) stort set ikke den korrigerede lønforskel fra model 7 til 8.

Efter kontrol for alle de forklarende variabler i model 8 finder vi, at en vis andel af bruttolønforskellen svarende til 35-75 pct. afhængigt af år og lønbegreb hænger sammen med, at de to køn er forskelligt fordelt på de forklarende variabler. Den tilbageværende estimerede korrigerede lønforskel er på 2-5 pct. For at få et retvisende billede af størrelsen af den korrigerede lønforskel set i forhold til den 'sande' bruttolønforskelle i staten foretager vi en korrektion af den estimerede korrigerede lønforskel (for nærmere beskrivelse af korrektionen, se kapitel 5). Efter korrektion finder vi, at den korrigerede lønforskel i staten i 2011 er i størrelsesordenen 3-6 pct. Tallene for perioden 2007-2011 som helhed er i størrelsesordenen 2-6 pct. Det vil sige, at hvis statsansatte mænd og kvinder fordelte sig på samme måde på de inkluderede forklarende variabler, ville bruttolønforskellen i staten således falde fra 6-10 pct. til 2-6 pct. i den undersøgte periode.

På trods af at bruttolønforskellen falder over tid, er den tilbageværende korrigerede lønforskel fra model 8 lidt større i slutningen end i starten af den undersøgte periode. Vi vender tilbage til betydningen heraf.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE

I dette afsnit ser vi med udgangspunkt i resultater for model 8 på, hvordan udviklingen i bruttolønforskellen i staten hænger sammen med de statsansatte mænds og kvinders fordeling på de forklarende variabler i analyseperioden. Resultaterne for de tre lønbegreber er vist i tabel 6.1.

Sammenhængen mellem bruttolønforskellen og kvinders og mænds forskellige fordeling på uddannelsesniveau er positiv, men begrænset i 2007 og negativ i de resterende år. Det negative bidrag stiger fra år til år og er på knap 1 pct. i 2011.⁴¹ Udviklingen i bidraget fra ud-

41. Stigningen i det negative bidrag fra uddannelse bliver mere udtalt, når vi ser på bidraget baseret på model 1, hvor estimatorne er upåvirket af, at uddannelse samvarierer med placering på arbejdsmarkedet.

dannelse skal ses i lyset af, at statsansatte mænd ganske vist har en smule mere uddannelse end statsansatte kvinder i 2007, men i 2008 har kvinderne overhalet mændene mht. uddannelseslængde, og deres forspring udbygges markant fra år til år frem til og med 2011, se kapitel 3.

TABEL 6.1

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, staten. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	9,22	8,83	7,07	7,59	6,21
Uddannelse	0,23	-0,26	-0,43	-0,57	-0,85
Erhvervserfaring	1,77	1,77	1,30	1,59	1,47
Branche	0,75	1,30	1,43	0,96	0,68
Arbejdsfunktion	3,63	3,03	2,08	2,66	1,92
Nedsat tid	0,60	0,39	0,61	0,49	0,22
Børn	-0,10	-0,10	-0,11	-0,16	-0,17
Enlig	0,05	0,04	0,02	0,02	0,02
Region	-0,15	-0,06	-0,08	-0,09	-0,09
Forklarende variabler i alt	6,77	6,11	4,82	4,89	3,20
Rest	2,45	2,72	2,25	2,70	3,01
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	9,57	9,03	7,80	7,49	
Uddannelse	0,20	-0,34	-0,53	-0,69	
Erhvervserfaring	1,94	1,92	1,44	1,74	
Branche	0,49	1,01	1,12	0,73	
Arbejdsfunktion	2,42	1,87	1,27	0,94	
Nedsat tid	0,43	0,26	0,39	0,34	
Børn	-0,10	-0,10	-0,12	-0,15	
Enlig	0,05	0,04	0,03	0,02	
Region	-0,15	-0,08	-0,10	-0,08	
Forklarende variabler i alt	5,28	4,57	3,50	2,86	
Rest	4,29	4,46	4,30	4,63	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			9,67	9,79	8,29
Uddannelse			-0,50	-0,65	-0,93
Erhvervserfaring			1,31	1,59	1,49
Branche			1,38	0,96	0,63
Arbejdsfunktion			2,33	2,68	1,80
Nedsat tid			0,37	0,29	0,11
Børn			-0,11	-0,14	-0,17
Enlig			0,02	0,02	0,02
Region			-0,09	-0,08	-0,09
Forklarende variabler i alt			4,71	4,68	2,86
Rest			4,96	5,11	5,43

Statsansatte mænd har mere erhvervserfaring end statsansatte kvinder, og derfor er sammenhængen mellem bruttolønforskellen og erhvervserfa-

ring positiv. I tråd med at mændenes forspring mht. erhvervserfaring reduceres i analyseperioden, falder det positive bidrag herfra en smule over tid. Som eksempel kan nævnes, at bidraget baseret på fortjeneste pr. præsteret time er på ca. 1,8 pct. i 2007 mod 1,5 pct. i 2011.

Der er en positiv sammenhæng mellem bruttolønforskellen og de statsansatte kvinders og mænds forskellige fordeling, når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet, dvs. fordelingen på branche og arbejdsfunktion. Den positive sammenhæng reduceres imidlertid over tid. Baseret på fortjeneste pr. præsteret time er det samlede bidrag således på godt 4 pct. i 2007 mod knap 3 pct. i 2011. Udviklingen afspejler, at statsansatte kvinder gradvist får en relativt mere gunstig placering inden for statens brancher og arbejdsfunktioner, når det gælder aflønning.

Statsansatte kvinder har i højere grad end statsansatte mænd nedsat arbejdstid, og sammenhængen med bruttolønforskellen er derfor positiv. Bidraget fra nedsat tid er dog relativt lille og mindre i slutningen end i starten af undersøgelsesperioden. Bidraget falder således fra 0,6 til ca. 0,2 pct. for fortjeneste pr. præsteret time i denne periode.

Bidragene fra de inkluderede individkarakteristika, 'børn', 'enlig' og 'region' er generelt meget små (mindre end +/- 0,2 pct.), hvilket ligesom for hele arbejdsmarkedet afspejler, at de statsansatte kvinder og mænd er meget ligeligt fordelt på disse karakteristika.

Resultaterne for staten viser samlet set, at den faldende bruttolønforskel fra 2007 til 2011 hænger sammen med, at forskellene, hvad angår de to køns fordeling på de forklarende variabler, lønmæssigt udvikler sig i en gunstig retning set fra kvindernes perspektiv. De statsansatte kvinder forøger således deres forspring mht. uddannelse relativt markant i perioden, samtidig med at deres erhvervserfaring og deres placering på arbejdsmarkedet i højere grad kommer til at ligne de statsansatte mænds.

Udviklingen modsvares dog i mindre omfang af, at mens det samlede bidrag fra de inkluderede forklarende variabler falder i perioden, stiger den tilbageværende 'rest' (også kaldet den korrigerede lønforskel) som nævnt en smule. Udviklingen i 'resten' kan tilskrives forøgede kønsforskelle, hvad angår dels fordelingen på forhold, som vi ikke tager højde for i analysen, dels aflønningen af specifikke karakteristika. I fraværet af den svagt stigende 'rest' ville faldet i bruttolønforskellen i staten have været endnu større.

DEKOMPONERING FOR KOMMUNERNE OG REGIONERNE

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for den kommunale og regionale sektor. Formålet med kapitlet er at undersøge, om der er en sammenhæng mellem ændringer, når det gælder kommunalt og regionalt ansatte kvinders og mænds forskellige fordeling på de forklarende variabler, der indgår i analysen, og faldet i bruttolønforskellen inden for denne sektor i undersøgelsesperioden.

Vi lægger igen ud med at undersøge, hvordan størrelsen af de korrigerede lønforskelle udvikler sig, når vi gradvist tilføjer flere forklarende variabler til modellen. Dernæst ser vi nærmere på bidraget fra de forklarende variabler baseret på model 8. Da det først fra 2009 er muligt at skelne mellem kommunal og regional sektor, har vi gennemført en samlet analyse for disse sektorer. Til slut i kapitlet ser vi imidlertid – baseret på data for årene 2009-2011 – nærmere på, om der er forskelle på resultaterne for de to sektorer.

Kapitlets hovedresultater er:

- Langt hovedparten (70-100 pct.) af bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende variabler. Hvis de to køn havde haft samme fordeling på disse variabler, ville bruttolønforskellen falde til 0-4 pct. i 2011.

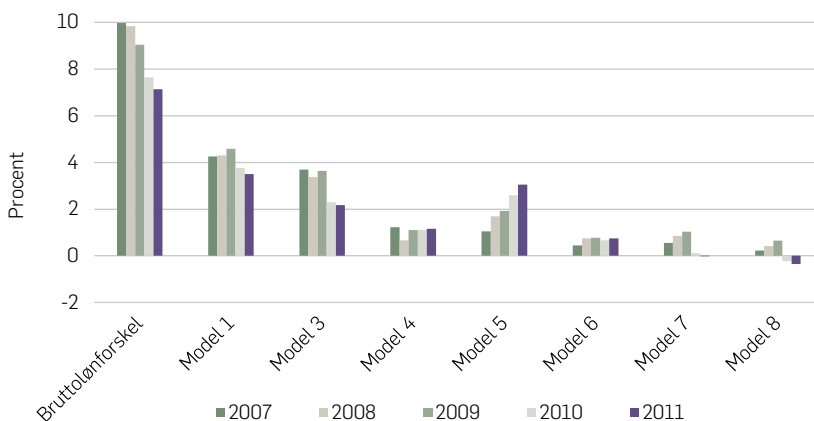
- Især uddannelse og erhvervs erfaring, men også arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau, bidrager til at reducere den korrigerede lønforskel, dvs. at model 1 og model 4 er de vigtigste i dekomponeringsanalysen for den kommunale/regionale sektor.
- Den faldende bruttolønforskel hænger især sammen med, at kvinderne henter ind på mændene, når det gælder uddannelse og erhvervs erfaring.
- Den større bruttolønforskel i den regionale end i den kommunale sektor hænger sammen med større kønsforskellene, når det gælder uddannelse og placering på arbejdsmarkedet, herunder især kønsforskelle mht. arbejdsfunktioner.

KORRIGEREDE LØNFORSKELLE

For den kommunale og regionale sektor gælder, at især inddragelse af uddannelse og erhvervs erfaring (model 1), men også inddragelse af arbejdsfunktion på 1. ciffer (model 4) bidrager til at reducere den korrigerede lønforskel, se figur 7.1-7.3. Dette svarer til resultaterne i Deding og Larsens undersøgelse (2008).

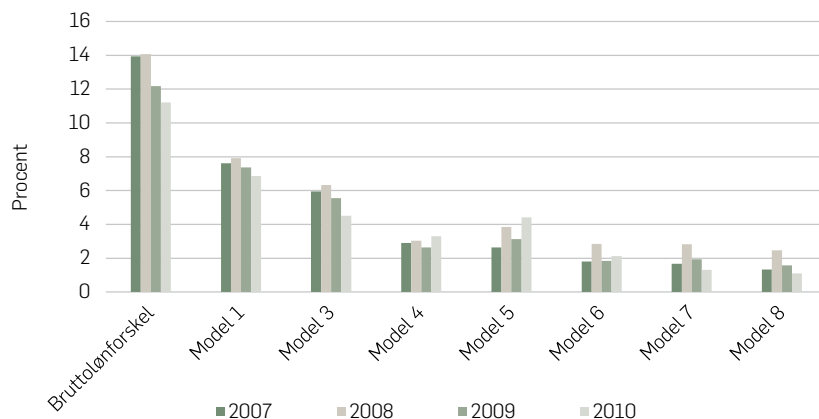
FIGUR 7.1

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, kommuner og regioner, 2007-2011. Procent.



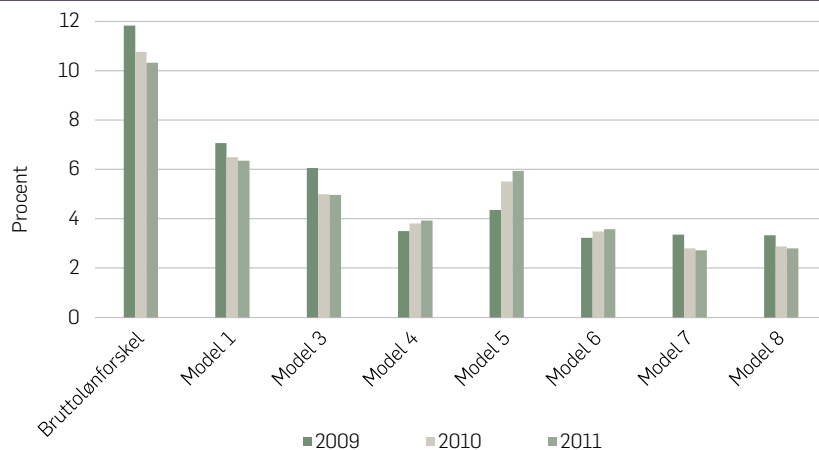
FIGUR 7.2

Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, bruttoløn-forskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, kommuner og regioner, 2007-2010. Procent.



FIGUR 7.3

Dekomponering for standardberegnet timefortjeneste, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, kommuner og regioner, 2009-2011. Procent.



Bidraget fra uddannelse og erhvervs erfaring er især stort i 2007 og 2008, men falder derefter i den resterende del af undersøgelsesperioden. Som

eksempel kan nævnes, at mens den estimerede bruttolønforskel – baseret på fortjeneste pr. præsteret time – er 10 pct. i 2007, er den estimerede korrigerede lønforskel efter kontrol for uddannelse og erhvervs erfaring på godt 4 pct. Bruttolønforskellen havde således været knap 6 procentpoint mindre i 2007, hvis kvinder og mænd havde haft samme fordeling på uddannelse og erhvervs erfaring. De tilsvarende tal for 2011 er en bruttolønforskel på godt 7 pct. og en korrigeret lønforskel på 3,5 pct. Bidraget fra at inddrage uddannelse og erhvervs erfaring er således kun på knap 4 procentpoint i 2011. Vi finder tilsvarende resultater for de øvrige lønbegreber. Ændringen over tid skal ses i lyset af, at kommunalt og regionalt ansatte kvinder nærmer sig deres mandlige kollegaer, når det gælder uddannelsesniveau og erhvervs erfaring.

Bidraget fra arbejdsfunktion på 1. ciffer (model 4) er ligeledes større i starten end i slutningen af analyseperioden. Baseret på fortjeneste pr. præsteret time reduceres den korrigerede lønforskel således med ca. 2,5 procentpoint i 2007-2009, mens den tilsvarende reduktion kun er på ca. 1 procentpoint for 2010 og 2011. Da DISCO-klassificeringen er ændret mellem 2009 og 2010, er det imidlertid vanskeligt at sige noget om, hvorvidt der er tale om en reel ændring i bidraget fra arbejdsfunktion på 1. ciffer over tid, eller om ændringen primært kan tilskrives databruddet. Dette databrud ser også ud til at påvirke bidraget fra arbejdsfunktion på hhv. 1.-2., 1.-3. og 1.-4. ciffer i model 5 til 7.

Bidraget fra at tilføje branche i model 3 er større i slutningen end i starten af analyseperioden. Baseret på fortjeneste pr. præsteret time bidrager denne variabel således til, at den korrigerede lønforskel reduceres med 0,6 procentpoint i 2007 mod 1,3 procentpoint i 2011. Endelig er der også et mindre bidrag fra at tilføje nedsat arbejdstid og individuelle karakteristika i model 8. Dette bidrag er – igen baseret på fortjeneste pr. præsteret time – på 0,3-0,4 procentpoint.

Samlet set står vi efter model 8 tilbage med, at størstedelen af bruttolønforskellen i den kommunale/regionale sektor, svarende til 70-100 pct., hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på de inkluderede forklarende variabler. Den tilbageværende estimerede korrigerede lønforskel efter model 8 er tæt på 0 pct. for fortjeneste pr. præsteret time, på 1-2,5 pct. for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og på omkring 3 pct. for standardberegnet timefortjeneste. For at få et retvisende billede af størrelsen af den korrigerede lønforskel i den kommunale/regionale sektor er det imidlertid nødvendigt at foretage en korrektion

heraf, se også kapitel 5. Efter korrektionen får vi, at den korrigerede lønforskel i den kommunale/regionale sektor er i størrelsesordenen 0-4 pct. i 2011, hvilket også svarer til resultatet for perioden 2007-2011 som helhed.

For fortjeneste pr. præsteret time gælder, at den korrigerede lønforskel er på 0-1 pct. Det vil sige, at der for dette lønbegreb gælder, at der er en sammenhæng mellem de inkluderede forklarende variabler og stort set hele bruttolønforskellen. Med andre ord ville der stort set ikke være nogen bruttolønforskel baseret på dette lønbegreb tilbage i den kommunale og regionale sektor, hvis de to køn havde været ens fordelt på de forklarende variabler, der indgår i analysen.

Endelig skal bemærkes, at den korrigerede lønforskel stiger fra 2007 til 2009, mens den falder i den resterende del af perioden,

STATISTISKE SAMMENHÆNGE

Vi ser i dette afsnit med udgangspunkt i resultater for model 8 på, hvordan udviklingen i bruttolønforskellen i den kommunale og regionale sektor hænger sammen med de kommunalt og regionalt ansatte mænds og kvinders fordeling på de forklarende variabler i analyseperioden. Resultaterne for de tre lønbegreber er vist i tabel 7.1.

Vi finder, at bidraget fra uddannelse og erhvervs erfaring er positivt, men faldende over tid. Det positive bidrag fra uddannelse skal ses i lyset af, at den kommunale og regionale sektor er den eneste af de undersøgte sektorer, hvor de mandlige ansatte fortsat har mere uddannelse end deres kvindelige kollegaer. Mændenes forspring falder imidlertid i løbet af analyseperioden, hvilket er medvirkende til, at bidraget fra uddannelse kun er i størrelsesordenen 0,5-1 pct. i 2011. Bidraget fra erhvervs erfaring er tæt på 0 pct. i 2011, hvilket bl.a. afspejler, at forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige erhvervs erfaring er relativt lille i denne sektor.

Det samlede bidrag fra mænds og kvinders forskellige placering på arbejdsmarkedet, dvs. bidraget fra branche og arbejdsfunktion, er positivt og relativt stort, nemlig i størrelsesordenen 6-9 pct. – afhængigt af år og lønbegreb. Størrelsen af bidraget varierer lidt over tid, men ser – baseret på fortjeneste pr. præsteret time – ud til at være på samme niveau i starten og i slutningen af den undersøgte periode. Ændringen af DISCO-klassifikationen mellem 2009 og 2010, der som nævnt synes at have

betydning i den kommunale og regionale sektor, kan imidlertid have betydning for udviklingen i de opgjorte bidrag.

TABEL 7.1

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, kommuner og regioner. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskkel	9,97	9,84	9,04	7,65	7,13
Uddannelse	1,82	1,94	1,43	0,70	0,53
Erhvervserfaring	0,65	0,50	0,25	0,06	-0,02
Branche	1,22	0,97	1,25	0,35	0,34
Arbejdsfunktion	5,40	5,21	4,76	6,39	6,28
Nedsat tid	0,64	0,77	0,68	0,24	0,19
Børn	-0,15	-0,15	-0,19	-0,14	-0,10
Enlig	-0,04	-0,05	-0,04	-0,03	-0,05
Region	0,21	0,23	0,26	0,31	0,30
Forklarende variabler i alt	9,75	9,43	8,40	7,89	7,48
Rest	0,22	0,41	0,65	-0,23	-0,35
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskkel	13,94	14,06	12,17	11,21	
Uddannelse	2,10	2,22	1,61	0,87	
Erhvervserfaring	0,76	0,61	0,34	0,12	
Branche	1,63	1,16	1,60	0,34	
Arbejdsfunktion	7,17	6,64	6,20	8,31	
Nedsat tid	1,00	1,04	0,95	0,52	
Børn	-0,17	-0,21	-0,26	-0,25	
Enlig	-0,05	-0,05	-0,06	-0,04	
Region	0,17	0,18	0,21	0,21	
Forklarende variabler i alt	12,60	11,59	10,59	10,10	
Rest	1,34	2,47	1,58	1,11	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskkel			11,82	10,76	10,32
Uddannelse			1,53	0,82	0,63
Erhvervserfaring			0,31	0,10	0,02
Branche			1,33	0,38	0,31
Arbejdsfunktion			5,15	6,78	6,81
Nedsat tid			0,29	-0,13	-0,21
Børn			-0,27	-0,25	-0,24
Enlig			-0,05	-0,03	-0,04
Region			0,19	0,21	0,24
Forklarende variabler i alt			8,49	7,88	7,52
Rest			3,33	2,88	2,80

På trods af at den kommunale og regionale sektor er det område, hvor omfanget af nedsat arbejdstid er størst, er bidraget herfra relativt begrænset og faldende over tid. Størrelsen af og fortegnet for bidraget varierer afhængigt af lønbegreb. I 2011 er bidraget således på 0,2 pct. for fortje-

neste pr. præsteret time, 0,5 pct. for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og -0,2 pct. for standardberegnet timefortjeneste. Vi finder ikke som Deding og Larsen (2008), at bidraget fra nedsat arbejdstid gennemgående er større for fortjeneste pr. præsteret time end for smalfortjenesten, tværtimod. Dette antyder, at større fravær blandt deltids- end fuldtidsbeskæftigede kvinder i den kommunale/regionale sektor er mindre udtalt end tidligere. For at få et mere præcist billede af samspillet over tid mellem arbejdstid og fravær er det dog nødvendigt at foretage en nærmere undersøgelse.

Bidragene fra de individuelle karakteristika 'børn', 'enlig' og 'region' er alle relativt små: Bidraget fra 'børn' er negativt og i størrelsesordenen 0,1-0,3 pct., bidraget fra 'enlig' er positivt og mindre end 0,1 pct., mens bidraget fra 'region' er positivt og i størrelsesordenen 0,2-0,3 pct. Forklaringen på de små bidrag er – ligesom i staten – at kønsforskellene mht. familieforhold og geografisk placering er ubetydelige, se kapitel 3.

Bidraget fra de forklarende variable er samlet set faldende over tid, hvilket især kan tilskrives, at de kommunalt og regionalt ansatte kvinder nærmer sig deres mandlige kollegaer, når det gælder uddannelsesniveau og erhvervserfaring. I samme periode ændrer størrelsen af den tilbageværende 'rest' sig også lidt, idet den som nævnt først stiger til og med 2009, hvorefter den falder. For fortjeneste pr. præsteret time gælder sågar, at den er negativ i 2010-2011, dvs. at lønforskel her kan siges at være 'overforklaret'.

Resultaterne tegner alt i alt et billede af, at faldet i bruttolønforskellen i den kommunale og den regionale sektor især hænger sammen med, at kvinderne henter ind på mændene, når det gælder uddannelse og erhvervserfaring.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE SÆRSKILT FOR KOMMUNER OG REGIONER

I dette afsnit undersøger vi med udgangspunkt i data for 2009-2011, om der er forskelle på resultaterne, når dekomponeringsanalyserne gennemføres for den kommunale og regionale sektor hver for sig. Resultaterne af disse analyser, der er gennemført for hhv. fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, fremgår af tabel 7.2 og tabel 7.3.

TABEL 7.2

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, kommuner, 2009-2011. Procent.

	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>			
Bruttolønforskel	7,25	5,96	5,24
Uddannelse	0,62	0,22	0,13
Erhvervserfaring	0,42	0,18	0,13
Branche	2,33	0,44	0,52
Arbejdsfunktion	3,68	5,37	4,84
Nedsat tid	0,78	0,40	0,33
Børn	-0,13	-0,09	-0,04
Enlig	-0,05	-0,03	-0,05
Region	0,34	0,39	0,37
Forklarende variabler i alt	7,99	6,86	6,23
Rest	-0,74	-0,90	-0,99
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>			
Bruttolønforskel	9,75	8,58	8,09
Uddannelse	0,71	0,30	0,21
Erhvervserfaring	0,51	0,24	0,19
Branche	2,36	0,46	0,52
Arbejdsfunktion	3,90	5,75	5,37
Nedsat tid	0,39	0,02	-0,08
Børn	-0,22	-0,22	-0,18
Enlig	-0,05	-0,03	-0,04
Region	0,27	0,26	0,29
Forklarende variabler i alt	7,86	6,79	6,28
Rest	1,89	1,79	1,81

De to sektorer adskiller sig ved, at bruttolønforskellen er markant større i den regionale end i den kommunale sektor. Resultaterne af dekomponeringsanalyserne viser, at den større bruttolønforskel i regionerne hænger sammen med større kønsforskelle, når det gælder uddannelse og placering på arbejdsmarkedet – sidstnævnte synes især at hænge sammen med kønsforskelle mht. arbejdsfunktioner. Resultaterne tyder dermed – i lighed med resultater i Larsens undersøgelse (2010) – på, at der er en høj grad af sammenhæng mellem den større bruttolønforskel i regionerne og kønsforskelle, når det gælder den vertikale kønsopdeling, dvs. at mænd og kvinder er forskelligt placeret i stillingshierarkiet.

Det er også værd at bemærke, at mens bidraget fra erhvervserfaring er positivt i den kommunale sektor, skiller den regionale sektor sig ud ved, at bidraget herfra er negativt. Det negative bidrag afspejler, at kvinderne i denne sektor har *mere* erhvervserfaring end mændene.

Når vi ser på udviklingen over tid, finder vi, at den faldende bruttolønforskel i den kommunale sektor fra 2009 til 2011 især hænger

sammen med, at de kommunalt ansatte kvinder og mænd er lidt mere ens fordelt, når det gælder uddannelse, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet.

TABEL 7.3

Bidrag fra de forklarende variable, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, regioner, 2009-2011. Procent.

	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>			
Bruttolønforskel	17,36	14,83	15,03
Uddannelse	5,49	3,58	3,10
Erhvervs erfaring	-0,97	-0,69	-0,85
Branche	0,19	0,13	0,09
Arbejdsfunktion	10,51	10,03	11,47
Nedsat tid	0,00	-0,07	-0,03
Børn	-0,38	-0,20	-0,19
Enlig	-0,02	-0,03	-0,04
Region	0,00	-0,08	-0,07
Forklarende variable i alt	14,83	12,67	13,48
Rest	2,53	2,15	1,55
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>			
Bruttolønforskel	20,86	19,65	19,50
Uddannelse	5,68	3,90	3,36
Erhvervs erfaring	-0,99	-0,71	-0,85
Branche	0,22	0,18	0,10
Arbejdsfunktion	11,10	10,58	11,67
Nedsat tid	-0,32	-0,43	-0,47
Børn	-0,45	-0,29	-0,31
Enlig	-0,02	-0,03	-0,03
Region	-0,11	-0,06	-0,07
Forklarende variable i alt	15,12	13,14	13,41
Rest	5,74	6,51	6,08

For den regionale sektor gælder, at bruttolønforskellen først falder fra 2009 til 2010, hvorefter den stiger igen til 2011, se også kapitel 4. Udviklingen synes primært at hænge sammen med udviklingen i bidraget fra placering på arbejdsmarkedet (branche og arbejdsfunktion), der følger samme trend. Bruttolønforskellen stiger i regionerne fra 2010 til 2011, til trods for at kønsforskellene mht. uddannelse falder i samme periode. Med andre ord nærmer kvinderne sig mændene rent uddannelsesmæssigt fra 2010 til 2011, men betydningen heraf i forhold til bruttolønforskellen overgår af, at forskellene mht. de to køns placering på arbejdsmarkedet samtidig forøges.

DEKOMPONERING FOR DEN PRIVATE SEKTOR

I dette kapitel præsterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for den private sektor. Formålet med kapitlet er at undersøge, om der er en sammenhæng mellem ændringer, hvad angår de privatansatte kvinders og mænds fordeling på de forklarende variabler og det relativt begrænsede fald i bruttolønforskellen i denne sektor i undersøgelsesperioden.

Som i de foregående kapitler ser vi først på, hvordan størrelsen af de korrigerede lønforskel udvikler sig, når vi trinvist tilføjer flere forklarende variabler til analysen. I forlængelse heraf ser vi på bidraget fra de forklarende variabler baseret på model 8. Sidstnævnte undersøger vi dels for den private sektor som helhed, dels særskilt for fast- og timelønnede.

Kapitlets hovedresultater er:

- En begrænset del (15-35 pct.) af bruttolønforskellen i den private sektor hænger sammen med kønsforskelle, hvad angår fordelingen på de inkluderende forklarende variabler. Hvis de to køn havde haft samme fordeling på disse variabler, ville bruttolønforskellen falde til 9-12 pct. i 2011.
- Det er arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau, der bidrager mest til at reducere den korrigerede lønforskel, dvs. at det er model 4, der er den relativt vigtigste model i dekomponeringsanalysen for den private sektor.

- Den faldende bruttolønforskel synes især at hænge sammen med reducerede kønsforskelle, når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet.
- Bruttolønforskellen er større blandt fastlønnede end blandt timelønnede.
- Den udvidede analyse for fast- og timelønnede viser, at de virksomhedsspecifikke variabler og de to ekstra individvariabler i højere grad hænger sammen med bruttolønforskellen for de timelønnede end for de fastlønnede.
- Den større bruttolønforskel blandt fastlønnede hænger især sammen med kønsforskelle, hvad angår dels fordelingen på forhold, der ikke indgår i analyserne, dels aflønningen af specifikke karakteristika.

KORRIGEREDE LØNFORSKELLE

Den private sektor adskiller sig fra de øvrige sektorer ved, at der i langt mindre omfang er en sammenhæng mellem den opgjorte bruttolønforskel og forskelle, hvad angår kvinders og mænds fordeling på de forklarende variabler, der indgår i analysen, se figur 8.1-figur 8.3.

Den private sektor ligner dog de øvrige sektorer, i den forstand at det er tilføjelsen af arbejdsfunktion på 1. ciffer (model 4), der fører til den største reduktion i den korregerede lønforskel. Bidraget herfra varierer lidt over tid, men reducerer den korregerede lønforskel med ca. 1,8-2,6 procentpoint afhængigt af år og lønbegreb.

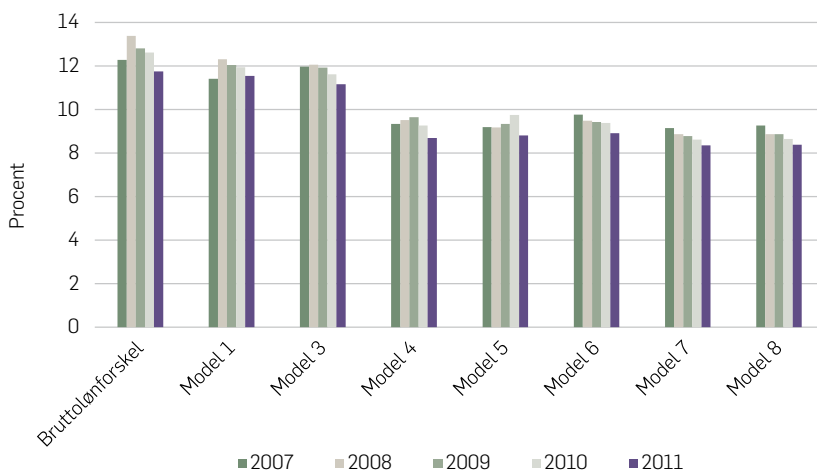
Derimod er bidraget fra uddannelse og erhvervserfaring (model 1), som spiller en vis rolle i de øvrige sektorer, relativt begrænset i den private sektor. Reduktionen af den korregerede lønforskel efter tilføjelse af uddannelse og erhvervserfaring er størst i 2007-2010, hvor den er på 0,6-1,1 procentpoint, mens den er tæt på 0 i 2011. Sidstnævnte hænger sammen med, at det positive bidrag fra erhvervserfaring næsten opvejes af det negative bidrag fra uddannelse i dette år.

Endelig er der også et mindre bidrag fra tilføjelse af arbejdsfunktion på 1.-4. ciffer (model 7). Dette bidrag, der er relativt konstant over tid, er på 0,5-0,8 procentpoint.

Bidraget fra de resterende variabler er yderst begrænset, nemlig typisk på mindre end 0,5 procentpoint.

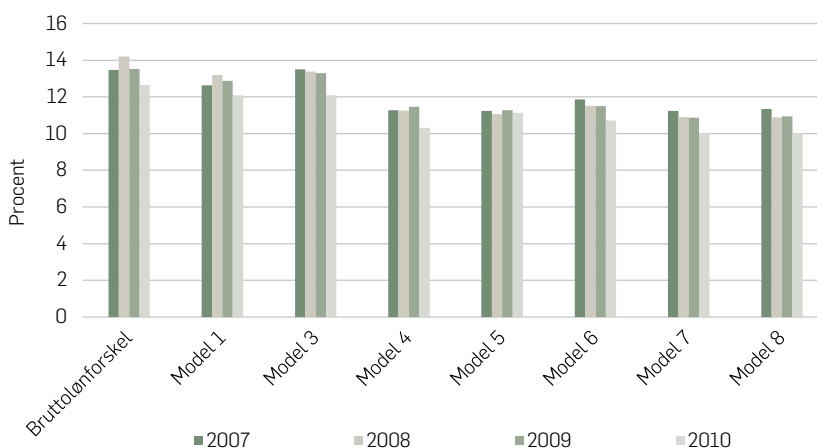
FIGUR 8.1

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, privat sektor, 2007-2011. Procent.



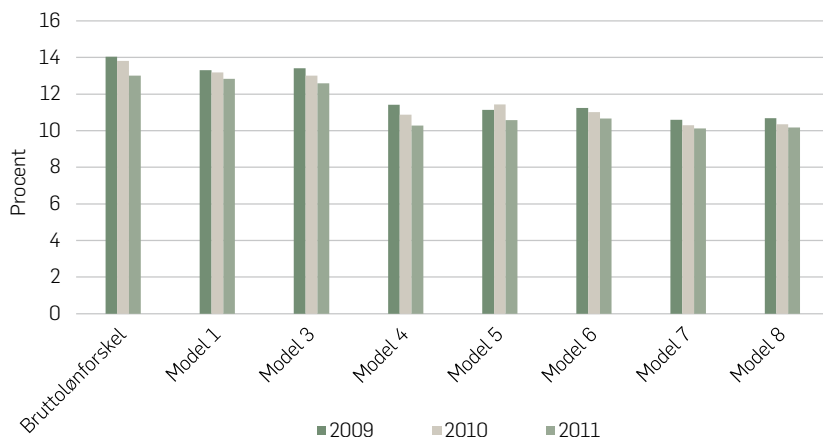
FIGUR 8.2

Dekomponering for smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder, bruttolønforskel og korrigeret lønforskel for model 1 og model 3-8, privat sektor, 2007-2010. Procent.



FIGUR 8.3

Dekomponering for standardberegnet timefortjeneste, bruttolønforskel og korri-
geret lønforskel for model 1 og model 3-8, privat sektor, 2009-2011. Procent.



Alt i alt finder vi efter model 8, at kun en mindre del af bruttolønforskellen i den private sektor svarende til 15-35 pct. hænger sammen med, at de to køn er forskelligt fordelt på de forklarende variabler. De tilbageværende estimerede korregerede lønforskelle er på 8-11 pct. Som i de foregående kapitler er det imidlertid nødvendigt at foretage en korrektion af disse estimerede lønforskelle, se også kapitel 5. Efter korrektionen finder vi, at den korregerede lønforskel i den private sektor er i størrelsesordenen 9-12 pct. i 2011. De tilsvarende tal for perioden 2007-2011 som helhed er i størrelsesordenen 9-13 pct. Samlet set tegner resultaterne et billede af, at hvis de to køn havde været ens fordelt på de inkluderede forklarende variabler, ville bruttolønforskellen kun blive reduceret fra 13-16 pct. til 9-13 pct. – afhængigt af år og lønbegreb. Bruttolønforskellen i den private sektor hænger således i høj grad sammen med andre forhold, herunder kønsforskelle hvad angår dels fordelingen på forhold, der ikke er taget højde for i analysen, dels aflønningen af specifikke karakteristika. Til gengæld falder størrelsen af den korregerede lønforskel efter model 8 lidt over tid, dvs. at der ikke er tegn på, at bidraget fra 'andre forhold' over tid spiller en stigende rolle i den private sektor.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE

Det relativt begrænsede fald i bruttolønforskellen i den private sektor i undersøgelsesperioden dækker over, at denne forskel stiger fra 2007 til 2008, hvorefter den falder. I dette afsnit ser vi med udgangspunkt i resultaterne for model 8 på, hvordan denne udvikling i bruttolønforskellen hænger sammen med de privatansatte kvinders og mænds fordeling på de forklarende variabler i analyseperioden. Resultaterne for de tre lønbegreber er vist i tabel 8.1.

Den skitserede udvikling i bruttolønforskellen ser ud til især at hænge sammen med udviklingen i bidraget fra privatansatte kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet, det vil her sige deres forskellige fordeling på brancher og arbejdsfunktioner. Som eksempel kan nævnes, at det samlede bidrag fra branche og arbejdsfunktion baseret på fortjeneste pr. præsteret time stiger fra knap 3 til knap 4 pct. fra 2007 til 2008, hvorefter det falder igen til 3 pct. i 2011.

Bidraget fra uddannelse er negativt og af relativt ubetydelig størrelsesorden, nemlig kun på 0-0,7 pct. – afhængigt af år og lønbegreb. I tråd med udviklingen i kønsforskellene mht. de to køns uddannelseslængde i den private sektor stiger det negative bidrag fra uddannelse over tid.⁴²

Den private sektor adskiller sig fra de andre sektorer ved, at mænds forspring mht. erhvervserfaring er *større* i slutningen end i starten af undersøgelsesperioden, se kapitel 3. Denne udvikling afspejler sig i udviklingen i bidraget fra erhvervserfaring, idet det positive bidrag herfra – baseret på fortjeneste pr. præsteret time – stiger fra 0,9 pct. i 2007 til 1,3 pct. i 2011.

Sammenlignet med de øvrige sektorer er der en mindre kønsforskel i den private sektor, når det gælder nedsat arbejdstid. Privatansatte kvinder og mænd er desuden – i lighed med ansatte i de øvrige sektorer – relativt ens fordelt på familieforhold og geografisk placering. De relativt små eller ubetydelige kønsforskelle medvirker til, at bidragene fra nedsat arbejdstid, familieforhold og geografisk placering er af ubetydelig størrelsesorden. Specielt er bidraget fra 'enlig' tæt på 0, ligesom det er tilfældet for de øvrige sektorer. Bidraget fra 'børn' er negativt og på ca. 0,2 pct., mens bidragene fra nedsat arbejdstid og 'region' er positive og på hhv. 0,1-0,3 pct. og 0,3-0,4 pct.

42. Denne stigning bliver mere udtalt, når vi ser på bidraget baseret på model 1, hvor estimaterne er upåvirket af, at uddannelse samvarierer med placering på arbejdsmarkedet.

TABEL 8.1

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, privat sektor. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	12,27	13,38	12,80	12,61	11,75
Uddannelse	-0,02	-0,22	-0,31	-0,36	-0,53
Erhvervs erfaring	0,85	1,22	1,26	1,36	1,34
Branche	0,30	0,53	0,60	0,46	0,22
Arbejdsfunktion	2,40	3,28	2,79	2,89	2,72
Nedsat tid	0,07	0,28	0,15	0,16	0,22
Børn	-0,24	-0,23	-0,19	-0,18	-0,18
Enlig	-0,07	-0,02	0,00	0,00	0,00
Region	-0,27	-0,33	-0,36	-0,38	-0,43
Forklarende variabler i alt	3,01	4,51	3,94	3,96	3,37
Rest	9,26	8,86	8,87	8,65	8,38
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	13,48	14,21	13,53	12,66	
Uddannelse	-0,05	-0,26	-0,36	-0,40	
Erhvervs erfaring	0,92	1,31	1,34	1,44	
Branche	0,38	0,31	0,34	0,45	
Arbejdsfunktion	1,41	2,24	1,64	1,43	
Nedsat tid	0,07	0,32	0,19	0,29	
Børn	-0,24	-0,23	-0,20	-0,19	
Enlig	-0,08	-0,03	0,00	0,01	
Region	-0,29	-0,35	-0,38	-0,40	
Forklarende variabler i alt	2,13	3,32	2,59	2,63	
Rest	11,35	10,89	10,94	10,03	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			14,04	13,82	13,00
Uddannelse			-0,33	-0,38	-0,55
Erhvervs erfaring			1,31	1,39	1,36
Branche			0,54	0,54	0,29
Arbejdsfunktion			2,26	2,34	2,11
Nedsat tid			0,15	0,15	0,24
Børn			-0,20	-0,19	-0,19
Enlig			0,00	0,00	0,00
Region			-0,37	-0,38	-0,43
Forklarende variabler i alt			3,35	3,47	2,82
Rest			10,69	10,35	10,17

Samlet set viser resultaterne, at *størrelsen* af bruttolønforskellen i den private sektor kun i begrænset omfang hænger sammen med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på de forklarende variabler, der indgår i analysen. Størrelsen af bruttolønforskellen hænger derimod i højere grad sammen med 'resten', der omfatter kønsforskelle, hvad angår del fordelingen på forhold, der ikke er taget højde for i analysen, dels aflønningen af specifikke karakteristika. Resultatet afspejler, at den private sektor i

højere grad, end det er tilfældet i den offentlige sektor, er præget af individuelle lønforhandlinger.

Derimod synes *udviklingen* i bruttolønforskellen i højere grad at hænge sammen med de to køns forskellige fordeling på disse variabler end sammen med udviklingen i 'resten'. Den tilbageværende 'rest' falder således som nævnt på tværs af hele perioden, mens udviklingen i det samlede bidrag fra de forklarende variabler – der især er påvirket af det samlede bidrag fra de to køns forskellige fordeling på branche og arbejdsfunktion – følger samme trend som udviklingen i bruttolønforskellen. *Udviklingen* over tid i bruttolønforskellen synes dermed bl.a. at hænge sammen med de privatansatte kvinders og mænds forskellige fordeling, når det gælder deres placering på arbejdsmarkedet.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE SÆRSKILT FOR FAST- OG TIMELØNNEDE

I dette afsnit sammenligner vi resultater af dekomponeringsanalyser for hhv. fast- og timelønnede for på den måde at få et billede af, hvilke ligheder og forskelle der er mellem disse grupper, når det gælder sammenhængen mellem bruttolønforskellene og de to køns fordeling på de inkluderede forklarende variabler. Der er stor forskel på løndannelsen for de to grupper, i den forstand at mens fastlønnede er fastansatte og får udbetalt løn hver måned, også under sygdom og optjent ferie, aflønnes timelønnede pr. arbejdstime.

Den tilbageværende 'rest' for model 8 er som nævnt relativt stor sammenlignet med de øvrige sektorer, og vi ser derfor i dette afsnit på, om tilføjelse af ekstra forklarende variabler kan bidrage til at formindske denne 'rest' for privatansatte, der hhv. er fast- og timelønnede. De ekstra variabler, der er tilføjet til analysen som en model 9, består dels af variabler på virksomhedsniveau (gennemsnitligt antal årsværk, gennemsnitsløn, andel topledere og højere funktionærer, andel lønmodtagere på hhv. mellem- og grundniveau, andel beskæftigede uden nærmere angivelse samt andel kvinder pr. stillingsniveau), dels af variabler på individniveau (virksomhedsanciennitet og jobstatus). For at matche den enkelte ansatte med de rigtige virksomhedsoplysninger er det nødvendigt, at vi nøjagtigt ved, hvilken virksomhed den enkelte ansatte er beskæftiget på. Registeroplysninger herom findes kun for ansættelser, der eksisterer ultimo no-

vember. Analyserne i dette afsnit er derfor kun gennemført for ansættelser, der eksisterer ved udgangen af november. Datasættet, der anvendes i dette afsnit, adskiller sig derved fra datasættet anvendt til de øvrige analyser, da sidstnævnte omfatter alle ansættelsesforhold i løbet af det enkelte år, se også kapitel 2. Forskellen medfører, at antallet af observationer anvendt i dette afsnit er 200.000-300.000 lavere pr. år end antallet anvendt i analysen for den private sektor som helhed.

KARAKTERISTIKA OG BRUTTOLØNFORSKELLE

Baseret på det anvendte datamateriale finder vi, at 74 pct. af de privatsatte er fastlønnede, mens de resterende er timelønnede.⁴³ For mændene gælder, at 68 pct. af de privatsatte er fastlønnede. Det tilsvarende tal for kvinderne er 83 pct. For nærmere beskrivelse af karakteristika ved hhv. mandlige og kvindelige fast- og timelønnede, se bilagstabel B4.1 i bilag 4.

De opgjorte bruttolønforskelle for de to grupper er ligeledes forskellige, se bilagstabel B4.2 og B4.3 i bilag 4. Bruttolønforskellen er størst for de fastlønnede, nemlig i størrelsesordenen 18-21 pct., baseret på fortjeneste pr. præsteret time, mod 21-24 pct., baseret på smalfortjeneste/standardberegnet timefortjeneste. De tilsvarende tal for de timelønnede er hhv. 12-16 pct. og 11-18 pct. For begge grupper gælder, at bruttolønforskellen er mindre i 2011 end 2007.

STATISTISKE SAMMENHÆNGE

I det følgende sammenligner vi dekomponeringsresultaterne for de to grupper for at få et billede af, hvorfor bruttolønforskellene er større blandt de fastlønnede end blandt de timelønnede. Resultaterne af analyserne fremgår af tabel 8.2 og tabel 8.3.

Bidraget fra uddannelse er positivt for både fast- og timelønnede, dvs. at hvis kvinder og mænd inden for hver af de to grupper havde haft samme uddannelsesniveau, ville lønforskellen have været mindre. For begge grupper gælder også, at bidragets størrelse er faldende over tid. Bidraget fra uddannelse er generelt lidt større for fastlønnede end for timelønnede, nemlig 0,6-1,2 pct. mod 0,1-0,6 pct.

43. Den tilsvarende fordeling af fastlønnede og timelønnede i vores fulde datasæt for den private sektor, der indeholder alle ansættelser i løbet af året, er stort set den samme, nemlig 76 pct. fastlønnede og 24 pct. timelønnede.

TABEL 8.2

Bidrag fra de forklarende variabler, model 9, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, privat sektor, fastlønnede. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	19,00	18,56	16,92	17,31	16,30
Uddannelse	1,16	0,90	0,79	0,69	0,60
Erhvervs erfaring	0,62	0,69	0,62	0,69	0,70
Branche	-0,02	0,15	-0,21	-0,05	0,67
Arbejdsfunktion	4,49	4,80	3,51	4,52	4,75
Nedsat tid	-1,00	-0,96	-0,91	-0,77	-0,83
Børn	-0,08	-0,10	-0,11	-0,12	-0,13
Enlig	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04
Region	-0,05	-0,11	-0,08	-0,10	-0,23
Årsværk	0,04	0,03	0,01	0,00	0,01
Gennemsnitsløn	2,55	2,17	2,64	2,15	0,06
Andel topledere og højere funktionærer	-0,29	-0,22	-0,21	0,69	-0,63
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,63	0,46	1,34	0,29	-0,11
Andel lønmodtagere, grundniveau	-0,40	-0,57	-1,21	-0,95	0,49
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,15	-0,05	-0,13	0,01	0,06
Andel kvinder, topledere, højere funktionærer	-0,28	-0,31	-0,34	-0,73	-0,36
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau	-0,36	-0,24	-0,20	-0,11	-0,05
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau	-0,85	-0,60	-0,58	-0,42	-0,59
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,15	-0,13	-0,17	-0,22	-0,15
Virksomhedsanciennitet	0,03	0,00	0,04	0,00	0,02
Jobstatus	1,35	1,39	1,40	1,41	1,31
Forklarende variabler i alt	7,28	7,32	6,25	7,02	5,61
Rest	11,72	11,24	10,67	10,29	10,69
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	21,14	20,50	18,72	18,98	
Uddannelse	1,20	0,92	0,80	0,71	
Erhvervs erfaring	0,66	0,72	0,65	0,71	
Branche	0,20	0,36	-0,04	0,09	
Arbejdsfunktion	4,36	4,61	3,28	4,15	
Nedsat tid	-1,00	-0,94	-0,88	-0,76	
Børn	-0,08	-0,11	-0,12	-0,13	
Enlig	0,03	0,03	0,03	0,04	
Region	-0,05	-0,12	-0,08	-0,10	
Årsværk	0,03	0,02	0,01	0,00	
Gennemsnitsløn	2,56	2,18	2,62	2,15	
Andel topledere og højere funktionærer	-0,30	-0,22	-0,20	0,69	
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,64	0,47	1,30	0,29	
Andel lønmodtagere, grundniveau	-0,41	-0,57	-1,20	-0,96	
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,15	-0,05	-0,13	0,01	
Andel kvinder, topledere og højere funktionærer	-0,25	-0,26	-0,27	-0,69	
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau	-0,37	-0,26	-0,23	-0,10	
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau	-0,87	-0,59	-0,56	-0,43	
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,12	-0,11	-0,18	-0,20	
Virksomhedsanciennitet	0,03	0,00	0,04	0,00	
Jobstatus	1,40	1,46	1,48	1,47	
Forklarende variabler i alt	7,51	7,54	6,32	6,92	
Rest	13,63	12,96	12,40	12,05	

Tabellen fortsættes

TABEL 8.2 (FORTSAT)

Bidrag fra de forklarende variable, model 9, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, privat sektor, fastlønnede. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskel			19,14	19,45	18,50
Uddannelse			0,79	0,69	0,60
Erhvervserfaring			0,63	0,69	0,70
Branche			-0,12	0,15	0,74
Arbejdsfunktion			3,58	4,50	4,80
Nedsat tid			-0,95	-0,83	-0,87
Børn			-0,12	-0,13	-0,14
Enlig			0,03	0,03	0,04
Region			-0,08	-0,09	-0,23
Årsværk			0,01	0,00	0,01
Gennemsnitsløn			2,64	2,16	0,06
Andel topledere og højere funktionærer			-0,21	0,71	-0,61
Andel lønmodtagere, mellemniveau			1,35	0,30	-0,10
Andel lønmodtagere, grundniveau			-1,22	-0,99	0,48
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse			-0,13	0,01	0,05
Andel kvinder, topledere og højere funktionærer			-0,32	-0,74	-0,35
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau			-0,18	-0,09	-0,05
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau			-0,54	-0,40	-0,57
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse			-0,17	-0,20	-0,14
Virksomhedsanciennitet			0,04	0,00	0,01
Jobstatus			1,43	1,42	1,33
Forklarende variable i alt			6,46	7,19	5,77
Rest			12,67	12,25	12,73

For erhvervserfaring gælder, at bidraget ligeledes er positivt for begge grupper. Mens bidraget herfra er relativt konstant over tid for fastlønnede, er det større i slutningen end i starten af undersøgelsesperioden for timelønnede. Sidstnævnte tyder på, at kønsforskellene mht. erhvervserfaring er steget over tid for de timelønnede. Bidraget fra erhvervserfaring er typisk lidt større for de timelønnede, nemlig 0,6-1,4 pct. mod 0,6-0,7 pct. for de fastlønnede.

TABEL 8.3

Bidrag fra de forklarende variabler, model 9, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, privat sektor, timelønnede. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskæl	16,11	14,04	13,81	13,81	14,39
Uddannelse	0,53	0,44	0,26	0,26	0,17
Erhvervs erfaring	0,55	1,12	0,80	0,80	1,29
Branche	1,45	1,82	1,80	1,80	0,98
Arbejdsfunktion	4,35	4,86	3,16	3,16	6,06
Nedsat tid	-0,76	-1,10	-1,52	-1,52	-0,73
Børn	-0,07	-0,09	-0,01	-0,01	0,01
Enlig	-0,05	-0,01	0,00	0,00	-0,01
Region	-0,01	-0,11	-0,01	-0,01	-0,14
Årsværk	-0,26	-0,39	-0,24	-0,24	-0,51
Gennemsnitsløn	4,95	2,03	5,48	5,48	0,13
Andel topledere og højere funktionærer	0,22	0,47	2,01	2,01	0,08
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,44	0,32	1,69	1,69	-0,01
Andel lønmodtagere, grundniveau	-1,68	-1,39	-5,04	-5,04	-0,20
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse	0,93	0,32	1,11	1,11	0,00
Andel kvinder, topledere og højere funktionærer	-0,24	-0,51	-0,54	-0,54	0,15
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau	-0,14	-0,10	-0,07	-0,07	-0,02
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau	1,24	2,45	1,87	1,87	2,20
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,02	0,22	0,03	0,03	0,30
Virksomhedsanciennitet	0,13	0,00	0,27	0,27	0,12
Jobstatus	0,04	-0,11	-0,16	-0,16	-0,06
Forklarende variabler i alt	5,98	6,93	4,50	4,50	7,64
Rest	4,50	3,79	2,89	2,89	4,57
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskæl	17,03	13,31	12,94	11,97	
Uddannelse	0,62	0,46	0,26	0,19	
Erhvervs erfaring	0,84	1,39	1,06	1,43	
Branche	1,74	1,25	1,20	1,05	
Arbejdsfunktion	3,32	2,73	0,78	2,11	
Nedsat tid	-0,52	-0,56	-1,01	-0,91	
Børn	-0,05	-0,08	-0,02	-0,02	
Enlig	-0,07	-0,02	0,00	0,00	
Region	0,00	-0,15	-0,06	-0,07	
Årsværk	-0,21	-0,26	-0,17	-0,38	
Gennemsnitsløn	4,26	1,71	4,56	4,37	
Andel topledere og højere funktionærer	0,18	0,34	1,66	3,13	
Andel lønmodtagere, mellemniveau	0,38	0,25	1,47	-0,02	
Andel lønmodtagere, grundniveau	-1,59	-1,28	-4,37	-4,07	
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse	0,91	0,29	0,97	0,95	
Andel kvinder, topledere og højere funktionærer	-0,16	-0,34	-0,26	-0,15	
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau	0,04	0,05	0,03	-0,04	
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau	1,51	2,17	1,97	1,31	
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse	-0,21	0,10	-0,06	0,23	
Virksomhedsanciennitet	0,12	0,00	0,27	0,01	
Jobstatus	0,03	-0,08	-0,11	-0,07	
Forklarende variabler i alt	5,87	5,01	2,22	3,77	
Rest	5,89	5,35	4,78	2,92	

Tabellen fortsættes

TABEL 8.3 (FORTSAT)

Bidrag fra de forklarende variable, model 9, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, privat sektor, timelønnede. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskæl			13,29	13,23	13,61
Uddannelse			0,23	0,15	0,10
Erhvervs erfaring			0,95	1,26	1,36
Branche			1,67	0,92	1,27
Arbejdsfunktion			1,95	2,98	4,12
Nedsat tid			-1,48	-1,23	-0,56
Børn			-0,03	-0,03	-0,02
Enlig			0,00	0,00	0,00
Region			-0,02	-0,04	-0,14
Årsværk			-0,25	-0,47	-0,51
Gennemsnitsløn			5,17	5,07	0,12
Andel topledere, højere funktionærer			1,91	3,67	0,23
Andel lønmodtagere, mellemniveau			1,66	-0,02	0,00
Andel lønmodtagere, grundniveau			-4,94	-4,71	-0,32
Andel beskæftigede uden nærmere angivelse			1,07	1,05	0,00
Andel kvinder, topledere, højere funktionærer			-0,64	-0,57	0,18
Andel kvinder, lønmodtagere, mellemniveau			-0,05	-0,06	-0,01
Andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau			1,96	1,16	2,17
Andel kvinder, beskæftigede uden nærmere angivelse			0,05	0,25	0,22
Virksomhedsanciennitet			0,26	0,01	0,11
Jobstatus			-0,16	-0,09	-0,06
Forklarende variable i alt			3,27	4,01	6,12
Rest			3,96	3,92	5,36

For både fast- og timelønnede finder vi ligesom for de privatansatte generelt de største bidrag fra de ansattes placering på arbejdsmarkedet, dvs. fra branche og arbejdsfunktioner. Bidragenes størrelse varierer en del over tid, især for de timelønnede, der har bidrag i størrelsesordenen 2-7 pct. De tilsvarende tal for de fastlønnede er 3,2-5,5 pct.

Bidraget fra nedsat arbejdstid er negativt for både fast- og timelønnede. Dette bidrag varierer en del over tid for de timelønnede, mens det er relativt konstant for de fastlønnede. Dette fremgår også af bidragenes størrelse, idet bidraget er på -0,5 til -1,5 for de timelønnede mod -0,8 til -1,0 for de fastlønnede.

For begge grupper gælder, at mænd og kvinder stort set er ens fordelt på de inkluderede individkarakteristika 'børn', 'enlig' og 'region', se bilagstabel B4.1 i bilag 4. Som følge heraf er bidragene fra disse variable relativt ubetydelige.

Tilføjjelsen af variabler på virksomhedsniveau og to ekstra individvariabler (jobstatus og virksomhedsanciennitet) bidrager til at reducere den tilbageværende 'rest' for både fast- og timelønnede. En sammenligning af resultater for hhv. 8 og 9⁴⁴ viser, at bidraget fra at tilføje disse ekstravariabler er størst for de timelønnede.

Mens bidraget fra 'årsværk' er tæt på 0 for de fastlønnede, er dette bidrag negativt og i størrelsesordenen 0,2-0,5 pct. for de timelønnede. Sidstnævnte resultat afspejler, at timelønnede kvinder i gennemsnit befinder sig på virksomheder med flere årsværk end timelønnede mænd. Hvis kvinderne havde befundet sig på virksomheder med samme mindre gennemsnitlige antal årsværk som mændene, ville lønforskellen blandt de timelønnede således have været større.

Bidraget fra virksomhedernes gennemsnitsløn er positivt for både fast- og timelønnede. Bruttolønforskellene for de to grupper hænger således sammen med, at privatansatte mænd er ansat på virksomheder med en højere gennemsnitsløn end privatansatte kvinder, se også bilags-tabel B4.1 i bilag 4. For fastlønnede gælder, at bidraget fra 'gennemsnitsløn' er på 2,2-2,6 pct. bortset fra i 2011, hvor bidraget er tæt på 0. Vi finder tilsvarende for de timelønnede, at bidraget er tæt på 0 i 2011, hvilket kan hænge sammen med, at bidraget fra gennemsnitsløn samvarierer med bidragene fra andre variabler. Bidraget for de timelønnede varierer i øvrigt generelt en del, idet det er på ca. 2 pct. i 2008, mens det er i størrelsesordenen 4-5 pct. i de øvrige år.

For fastlønnede gælder, at bidragene fra andel ansatte pr. stillingsniveau generelt set er af begrænset størrelsesorden. Bidragenes størrelse varierer dog en del over tid og skifter fortegn – begge dele er tegn på, at bidragene samvarierer med bidrag fra andre variabler. Det samlede bidrag fra de fire variabler, der vedrører andel ansatte pr. stillingskategori, er i størrelsesordenen 0 til -0,4 pct. for de fastlønnede i de undersøgte år. For variablerne for kvindeandel pr. stillingskategori gælder for de fastlønnede, at bidragene generelt er negative og af begrænset størrelsesorden. Det samlede negative bidrag herfra er dog ikke ubetydeligt for de fastlønnede, nemlig på -1,1 til -1,6 pct. Hvis de fastlønnede kvinder således havde været ansat på virksomheder, hvor kønssammensætningen pr. stillingsniveau var den samme som på de fastlønnede mænds virksomheder, så ville lønforskellen have været endnu større.

44. Tal ikke medtaget i nogen tabel/figur.

For de timelønnede finder vi, at det samlede bidrag fra andel ansatte pr. stillingsniveau er i samme størrelsesorden som for de fastlønnede, nemlig 0 til -0,4 pct. Til gengæld er nogle bidrag fra de enkelte variable for andel ansatte pr. stillingskategori relativt store i udvalgte år for de timelønnede. For eksempel er det negative bidrag fra 'andel lønmodtagere, grundniveau' på 4-5 pct. i 2009 og 2010. Når det gælder kvindeandel pr. stillingskategori, finder vi, at bidraget fra 'andel kvinder, lønmodtagere, grundniveau' er positivt og af en vis størrelsesorden, nemlig på 1,2-2,5 pct. Det samlede bidrag fra variablene for kvindeandel pr. stillingsniveau er heller ikke ubetydeligt, nemlig på 0,8-2,6 pct.

Især kønssammensætning pr. stillingsniveau synes at spille en rolle for både fast- og timelønnede. Men mens kønssammensætningen er til kvindernes lønmæssige fordel blandt de fastlønnede, finder vi det omvendte resultat for de timelønnede.

Mens de to tilbageværende variable 'jobstatus' og 'virksomhedsanciennitet' spiller en relativt ubetydelig rolle for de timelønnede, har kønsforskelle mht. jobstatus en vis betydning for de fastlønnede. Forskellen på fast- og timelønnede mht. betydningen af jobstatus skal ses i lyset af, at de fastlønnede er mere spredt på de forskellige jobstatuskategorier end de timelønnede, se bilagstabel B4.1 i bilag 4. Bidraget fra jobstatus er positivt og på 1,3-1,5 pct. for de fastlønnede, hvilket bl.a. skal ses i lyset af, at mændene i højere grad end kvinderne er ledere eller mellemledere.

Den tilbageværende 'rest' er markant større for de fastlønnede end for de timelønnede. Den større bruttolønforskel for de fastlønnede hænger således primært sammen med kønsforskelle, hvad angår dels fordelingen på forhold, der ikke indgår i analyserne, dels aflønningen af specifikke karakteristika.

BILAG

BILAG 1 DEKOMPONERINGSANALYSE, EN TEKNISK GENNEMGANG

For at beregne i hvor høj grad den observerede 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 gennemsnitsløn 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 ($\ln(w_k)$).⁴⁵ 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 β_m og β_k . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variabler. Da de forklarende variabler ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejlsled, ε_m og ε_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 (ganget med 100) angiver, hvor mange pct. mænd gennemsnitligt tjener mere end kvinder.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele lønforskellen i effekten af de forklarende variabler og et restled. Med andre

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

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 gennemsnitsløn, $\ln(\bar{w}_m)$ 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:

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

Det første led (efter lighedstegnet i sidste 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 fordeling på forklarende variabler, fx forskelle med hensyn til uddannelse eller arbejdsfunktion. Det andet led (i A.7) kaldes tilsvarende for den *korrigerede lønforskel* 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 kvinder og mænd.

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

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

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

BILAG 2 TABELLER TIL KAPITEL 3 OG 4

BILAGSTABEL B2.1

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle på hele arbejdsmarkedet (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	265,98	229,05	246,29	36,93	14,99
2008	277,78	241,70	258,62	36,08	13,95
2009	291,33	254,06	271,26	37,27	13,74
2010	298,68	263,84	280,06	34,84	12,44
2011	303,67	267,75	283,98	35,92	12,65
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	218,20	179,60	197,62	38,60	19,53
2008	227,09	187,94	206,30	39,15	18,98
2009	238,85	200,69	218,31	38,16	17,48
2010	244,07	206,00	223,72	38,07	17,02
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	242,45	204,52	222,03	37,93	17,08
2010	249,39	210,30	228,50	39,09	17,11
2011	253,30	212,99	231,21	40,30	17,43

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.2

Gennemsnitsløn for 25-39-årige mænd, kvinder og alle (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	248,37	224,44	235,95	23,93	10,14
2008	259,67	236,59	247,67	23,08	9,32
2009	271,15	246,41	258,12	24,74	9,59
2010	275,85	256,40	265,70	19,44	7,32
2011	279,26	260,55	269,29	18,71	6,95
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	202,73	170,43	185,96	32,30	17,37
2008	211,33	179,04	194,54	32,29	16,60
2009	220,96	190,21	204,77	30,75	15,02
2010	223,84	194,78	208,68	29,05	13,92

Tabellen fortsættes

BILAGSTABEL B2.2 FORTSAT

Gennemsnitsløn for 25-39-årige mænd, kvinder og alle (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	224,84	193,56	208,36	31,28	15,01
2010	229,41	198,46	213,26	30,94	14,51
2011	231,86	201,03	215,43	30,83	14,31

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.3

Gennemsnitsløn for 40-59-årige mænd, kvinder og alle (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	279,73	232,32	253,96	47,42	18,67
2008	291,59	245,31	266,64	46,28	17,36
2009	305,99	259,19	280,41	46,80	16,69
2010	315,43	268,85	290,13	46,58	16,06
2011	321,05	272,38	293,87	48,67	16,56
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	230,29	186,10	206,27	44,19	21,42
2008	239,11	194,22	214,91	44,89	20,89
2009	251,85	207,73	227,74	44,12	19,37
2010	258,91	213,55	234,27	45,36	19,36
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	255,25	211,87	231,54	43,37	18,73
2010	264,06	218,27	239,19	45,78	19,14
2011	268,55	220,68	241,83	47,87	19,80

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.4

Gennemsnitsløn pr. DISCO-hovedgruppe for mænd, kvinder og alle (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, 2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskul	Relativ forskul
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Ledelsesarbejde	494,71	390,07	461,50	104,63	22,67
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	357,58	308,83	327,02	48,75	14,91
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	328,14	276,80	299,67	51,34	17,13
Almindeligt kontor- og kundeser- vicearbejde	248,06	245,70	246,40	2,36	0,96
Service- og salgsarbejde	232,73	220,96	224,45	11,77	5,24
Håndværkspræget arbejde	256,57	227,17	254,66	29,39	11,54
Operator-, monterings- og trans- portarbejde	245,54	226,07	241,44	19,46	8,06
Andet manuelt arbejde	233,01	197,22	215,93	35,79	16,57
Militært arbejde	270,33	262,90	269,90	7,43	2,75
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Ledelsesarbejde	419,88	322,91	389,11	96,96	24,92
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	296,88	241,24	262,00	55,64	21,24
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	275,66	224,32	247,18	51,35	20,77
Almindeligt kontor- og kundeser- vicearbejde	209,04	201,06	203,42	7,97	3,92
Service- og salgsarbejde	192,99	175,19	180,47	17,80	9,87
Håndværkspræget arbejde	213,67	186,15	211,88	27,52	12,99
Operator-, monterings- og trans- portarbejde	203,64	184,03	199,51	19,61	9,83
Andet manuelt arbejde	193,65	159,59	177,40	34,06	19,20
Militært arbejde	216,87	197,49	215,73	19,38	8,98

Anm.: Tal for DISCO-hovedgruppen 'Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, ekskl. medhjælp' er udeladt pga. få observationer.

BILAGSTABEL B2.5

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle i den statslige sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	270,72	249,19	261,25	21,54	8,24
2008	287,70	265,29	277,27	22,41	8,08
2009	299,39	281,73	291,14	17,67	6,07
2010	311,98	291,17	302,25	20,81	6,88
2011	313,25	295,33	304,92	17,92	5,88
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	221,16	200,31	211,99	20,85	9,84
2008	236,24	215,11	226,41	21,13	9,33
2009	245,53	226,38	236,59	19,15	8,10
2010	254,05	234,74	245,02	19,31	7,88
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	248,61	225,27	237,71	23,34	9,82
2010	258,39	233,75	246,87	24,63	9,98
2011	258,62	237,51	248,81	21,12	8,49

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.6

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle i den kommunale/regionale sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	248,13	223,68	228,87	24,45	10,68
2008	264,32	238,98	244,47	25,34	10,36
2009	276,44	248,79	254,72	27,65	10,85
2010	286,32	262,31	267,48	24,01	8,98
2011	285,77	263,05	267,81	22,72	8,48
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	201,54	171,26	177,69	30,28	17,04
2008	210,34	178,11	185,09	32,23	17,41
2009	221,58	191,51	197,96	30,07	15,19
2010	224,47	195,93	202,07	28,54	14,12
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	227,57	197,55	203,99	30,02	14,72
2010	230,57	202,39	208,46	28,18	13,52
2011	230,49	203,15	208,88	27,33	13,09

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.7

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle i den kommunale sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2009-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2009	260,94	241,89	246,14	19,05	7,74
2010	272,18	256,01	259,56	16,17	6,23
2011	270,71	256,57	259,57	14,14	5,45
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2009	211,42	188,61	193,69	22,81	11,77
2010	214,55	193,23	197,91	21,32	10,77
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	214,83	192,82	197,72	22,01	11,13
2010	218,44	198,33	202,75	20,11	9,92
2011	217,79	198,66	202,73	19,13	9,44

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.8

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle i den regionale sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2009-2010, og for standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2009	333,67	269,47	281,59	64,20	22,80
2010	339,63	283,50	294,75	56,13	19,04
2011	343,83	286,05	297,56	57,78	19,42
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2009	259,12	200,18	211,31	58,93	27,89
2010	261,86	205,02	216,41	56,85	26,27
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	274,62	211,72	223,59	62,91	28,14
2010	276,29	216,03	228,11	60,27	26,42
2011	279,42	219,10	231,11	60,32	26,10

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAGSTABEL B2.9

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle i den private sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	269,66	233,68	256,66	35,97	14,02
2008	279,23	240,39	264,09	38,84	14,71
2009	293,46	254,63	278,53	38,83	13,94
2010	299,23	259,45	283,84	39,78	14,01
2011	306,50	268,06	291,72	38,43	13,18
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	221,84	188,86	209,92	32,98	15,71
2008	229,36	194,54	215,79	34,82	16,14
2009	241,79	207,21	228,50	34,58	15,13
2010	246,81	212,39	233,50	34,41	14,74
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	244,91	209,15	231,17	35,76	15,47
2010	252,12	215,12	237,81	37,00	15,56
2011	258,13	221,96	244,23	36,17	14,81

Anm.: For metode til beregning af relativ lønforskel, se kapitel 2.

BILAG 3 FRAVÆR BØRNEFØDSLER

BILAGSTABEL B3.1

Bidrag fra de forklarende variabler, model 8, inkl. variabel for fravær børnefødsler, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011, 25-39-årige på hele arbejdsmarkedet. Procent.

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
Bruttolønforskel	10,45	10,22	9,32	7,31	6,89
Uddannelse	-1,79	-1,58	-1,74	-1,46	-1,65
Erhvervserfaring	1,82	2,07	2,03	2,06	1,98
Sektor	2,37	0,97	0,09	-1,41	-0,62
Branche	2,80	2,76	3,33	2,73	2,45
Arbejdsfunktion	2,89	3,33	2,75	3,21	3,14
Nedsat tid	0,22	0,35	0,28	0,21	0,24
Børn	-0,58	-0,59	-0,60	-0,66	-0,66
Enlig	-0,14	-0,11	-0,08	-0,07	-0,08
Fravær børnefødsler	2,79	2,29	1,17	1,70	-0,48
Region	-0,02	-0,07	-0,07	-0,04	-0,02
Forklarende variabler i alt	10,36	9,44	7,16	6,28	4,30
Rest	0,09	0,78	2,16	1,03	2,58
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
Bruttolønforskel	15,19	14,84	13,31	11,96	
Uddannelse	-1,88	-1,69	-1,85	-1,53	
Erhvervserfaring	1,86	2,13	2,08	2,12	
Sektor	3,69	2,77	2,14	0,97	
Branche	2,99	2,12	2,64	2,19	
Arbejdsfunktion	2,55	3,11	2,49	2,99	
Nedsat tid	0,20	0,35	0,29	0,29	
Børn	-0,56	-0,58	-0,60	-0,64	
Enlig	-0,14	-0,10	-0,08	-0,06	
Fravær børnefødsler	3,42	2,98	1,51	2,30	
Region	-0,02	-0,06	-0,07	-0,04	
Forklarende variabler i alt	12,10	11,03	8,54	8,59	
Rest	3,09	3,81	4,77	3,36	
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
Bruttolønforskel			13,37	12,73	12,52
Uddannelse			-1,79	-1,50	-1,69
Erhvervserfaring			2,07	2,09	2,00
Sektor			1,15	0,52	1,27
Branche			2,89	2,67	2,25
Arbejdsfunktion			2,60	2,89	2,98
Nedsat tid			0,19	0,13	0,14
Børn			-0,59	-0,63	-0,62
Enlig			-0,08	-0,06	-0,06
Fravær børnefødsler			2,11	2,53	0,74
Region			-0,07	-0,04	-0,02
Forklarende variabler i alt			8,47	8,60	7,00
Rest			4,89	4,12	5,52

BILAGSTABEL B3.2

Fravær i forbindelse med børnefødsler i år t-1 til år t-5, særskilt for mænd og kvinder, 2007-2011, 25-39-årige på hele arbejdsmarkedet. Gennemsnitligt antal dage.

	2007	2008	2009	2010	2010
<i>Mænd</i>					
År t-1	1,98	1,98	2,16	2,47	2,85
År t-2	1,84	1,89	1,98	2,08	2,45
År t-3	1,82	1,77	1,86	1,89	2,03
År t-4	1,40	1,72	1,71	1,77	1,80
År t-5	1,03	1,30	1,64	1,61	1,68
<i>Kvinder</i>					
År t-1	40,10	39,86	39,95	38,72	40,02
År t-2	40,66	40,03	41,70	42,22	41,69
År t-3	52,01	37,51	39,25	40,04	41,83
År t-4	30,82	49,66	38,56	39,28	41,17
År t-5	21,42	29,03	49,55	37,47	39,48

BILAG 4 FAST- OG TIMELØNNEDE: KARAKTERISTIKA OG BRUTTOLØNFORSKELLE

BILAGSTABEL B4.1

Mandlige og kvindelige ansattes karakteristika i den private sektor i alt og særskilt for fast- og timelønnede baseret på særkørsel, 2011. Procent og antal år.

	Privat sektor i alt		Fastlønnede		Timelønnede	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>						
Uddannelseslængde (år)	12,4	12,6	13,2	13,1	10,8	11,0
Grundskole	17	16	12	12	28	32
Gymnasial uddannelse	4	5	4	5	3	7
Erhvervsgymnasial uddannelse	2	3	3	4	1	2
Erhvervsfaglig uddannelse	46	40	41	41	56	35
Kort videregående uddannelse	7	9	9	10	3	3
Mellemlang videregående uddannelse	10	11	14	11	2	9
Bachelorer	2	3	2	3	1	4
Lang videregående uddannelse	9	10	13	12	1	3
Forskeruddannelse	1	0	1	1	0	0
Uoplyst uddannelsesniveau	3	2	2	1	5	7
<i>Erhvervs erfaring</i>						
Erhvervs erfaring (år)	20,4	18,5	20,7	19,4	19,7	14,6
<i>Branche</i>						
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0	0	0	0	0	0
Industri og råstofudvinding	30	21	24	18	41	32
Bygge og anlæg	11	2	4	2	24	2
Handel og transport	28	27	31	29	21	21
Information og kommunikation	8	6	11	7	1	2
Forsikring og finansiering	6	12	9	14	0	0
Ejendomshandel og erhvervsservice	1	2	2	2	0	1
Erhvervsservice	10	15	11	13	8	26
Offentlig administration, undervisning og sundhed	4	10	4	10	2	10
Kultur, fritid og anden service	3	5	3	5	2	6
Uoplyst branche	0	0	0	0	0	0
<i>Arbejdsfunktion</i>						
Ledelsesarbejde	9	4	13	5	0	1
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	21	23	30	26	2	9
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	15	21	21	25	2	4
Almindeligt kontor- og kundeservice-arbejde	7	21	9	25	3	6
Service- og salgsarbejde	8	14	9	12	6	23
Arbejde inden for landbrug mv.	0	0	0	0	1	0
Håndværkspræget arbejde	17	2	8	1	37	6
Operator-, monterings- og transport-arbejde	13	6	6	2	28	22
Andet manuelt arbejde	10	9	5	4	21	30
Militært arbejde	0	0	0	0	0	0
Nedsat tid						
Arbejde på nedsat tid	7	14	1	6	19	48

Tabellen fortsættes

BILAGSTABEL B4.1 FORTSAT

Mandlige og kvindelige ansattes karakteristika i den private sektor i alt og særskilt for fast- og timelønnede baseret på særkørsel, 2011. Procent og antal år.

	Privat sektor i alt		Fastlønnede		Timelønnede	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Familie</i>						
Enlig	25	25	22	24	31	31
Børn (antal)	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9
Yngste barn 0-2 år	14	12	15	13	12	9
Yngste barn 3-6 år	11	12	12	12	9	9
Yngste barn 7-17 år	24	29	25	30	21	27
<i>Region</i>						
Hovedstaden	31	37	37	40	19	27
Midtjylland	24	22	22	21	28	26
Nordjylland	10	8	8	7	13	12
Sjælland	14	14	14	14	14	12
Syddanmark	21	19	19	18	26	24
<i>Virksomheden</i>						
Årsværk (antal)	269,4	303,0	314,5	315,0	173,9	254,8
Gennemsnitsløn (kr.)	227,3	219,3	241,6	229,7	196,4	169,6
Topledere, højere funktionærer	23	29	30	32	9	15
Lønmodtagere, mellemniveau	11	11	9	9	17	19
Lønmodtagere, grundniveau	45	37	39	36	60	45
Beskæftigede uden nærmere angivelse	15	17	19	19	8	7
<i>Kvinder blandt</i>						
Topledere, højere funktionærer	19	35	22	36	13	33
Lønmodtagere, mellemniveau	25	38	28	37	20	42
Lønmodtagere, grundniveau	35	56	42	57	20	50
Beskæftigede uden nærmere angivelse	32	42	33	44	28	35
Virksomhedsanciennitet (år)	5,2	5,0	5,4	5,3	4,8	3,8
<i>Jobstatus</i>						
Elev o.l.	1	1	1	1	1	1
Leder/mellemleder	12	7	17	8	1	1
Medarbejder med særligt ansvar	7	7	9	8	2	2
Øvrig medarbejder	81	85	73	83	97	97
Antal observationer (maks.)	431.746	264.352	293.169	211.882	138.577	52.470

BILAGSTABEL B4.2

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle, der er fastlønnede i den private sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	307,72	247,43	282,24	60,29	21,36
2008	317,53	257,29	291,97	60,24	20,63
2009	326,71	270,34	302,98	56,37	18,60
2010	340,34	279,47	314,73	60,86	19,34
2011	346,99	288,02	322,25	58,97	18,30
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	257,18	201,70	233,73	55,49	23,74
2008	265,33	209,93	241,82	55,40	22,91
2009	273,50	221,47	251,60	52,03	20,68
2010	286,75	230,76	263,19	55,99	21,27
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	275,11	222,24	252,86	52,87	20,91
2010	288,81	231,64	264,76	57,17	21,59
2011	293,78	238,00	270,38	55,78	20,63

BILAGSTABEL B4.3

Gennemsnitsløn for mænd, kvinder og alle, der er timelønnede i den private sektor (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, særskilt for fortjeneste pr. præsteret time, 2007-2011, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 2007-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Relativ forskel
<i>Fortjeneste pr. præsteret time</i>					
2007	219,29	185,30	211,70	33,99	16,06
2008	227,57	200,84	219,62	26,74	12,17
2009	237,62	210,36	229,88	27,26	11,86
2010	234,11	205,93	226,05	28,18	12,47
2011	235,37	205,10	227,06	30,28	13,34
<i>Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder</i>					
2007	175,14	145,61	168,55	29,54	17,52
2008	181,70	161,00	175,54	20,70	11,79
2009	190,21	169,63	184,37	20,58	11,16
2010	183,47	164,27	177,98	19,19	10,78
<i>Standardberegnet timefortjeneste</i>					
2009	196,09	174,86	190,07	21,22	11,17
2010	195,00	172,85	188,67	22,14	11,74
2011	196,03	172,61	189,60	23,41	12,35

LITTERATUR

- Albæk, K. & L.B. Thomsen (2011): *Er kvinde-fag lavtløns-fag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:19.
- Borchorst, A. (2010): ”Kollektive aktører og institutionelle spilleregler – barrierer og potentialer for ligeløn”. I: Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 137-151.
- Dahlerup, D. (1989): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen. Det nordiske BRYT-projekt 7/1989*. Nordisk Ministerråd. Nord 1989:1.
- Danmarks Statistik (2013a): *Kvalitetsdeklaration: Dagpenge ved sygdom eller fødsel mv.* Tilgængelig på:
<http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/kvalitetsdeklarationer/dagpenge-ved-sygdom-eller-foedsel-mv-.aspx>. Besøgt 13-3-2013.
- Danmarks Statistik (2013b): *Kvalitetsdeklaration: Lønstatistik for den private sektor*. Tilgængelig på:
<http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/kvalitetsdeklarationer/loenstatistik-for-den-private-sektor.aspx>. Besøgt 4-3-2013.

- Danmarks Statistik (2013c): *Lønstatistikens Serviceregister*. Tilgængelig på: www.dst.dk/kvalitetsdeklaration/96115. Besøgt 25-2-2013.
- Danmarks Statistik (2013d): *Temaside: Gender pay gap* (løngab mellem kønnene). Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/loen-og-arbejdsomkostninger/tema-loengab-mellem-koen.aspx>. Besøgt 15-1-2013.
- Danmarks Statistik (2013e): *Statistikbanken*. Tilgængelig på: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>. Besøgt 21-3-2013.
- Danmarks Statistik (2011a): *DISCO-08, Danmarks Statistiks fagklassifikation*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2011b): *Lønstatistik – metode og nye begreber*. <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/17075/loen.pdf>. Besøgt: 26-2-2013.
- Deding, M. (2010): ”Kønsarbejdsdeling i familien og ligeløn”. I: Deding, M. og H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 99-116.
- Deding, M. & H. Holt (red.) (2010): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12.
- Deding, M. & M. Larsen (2010): ”Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark: Udvikling over tid og forklaringer på vedvarende lønforskelle”. *Samfundsøkonomen*, 4, s. 26-32.
- 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.
- 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.
- Emerek, R., K. Reinicke & K. Sjørup (2010a): ”Indledning”. I: Emerek, R., K. Reinicke & K. Sjørup (red): *Kvinder, køn & forskning*, 4:10, s. 3-6.

- Emerek, R., K. Reinicke & K. Sjørup (red) (2010b): *Kvinder, køn & forskning*, 4:10.
- Eurostat (2012a): *Gender Pay Gap in Unadjusted Form – Nace rev. 2*.
Tilgængelig på:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/earn_grpg2_esms.htm. Besøgt 15-1-2013.
- Eurostat (2012b): *Gender Pay Gap Statistics. Statistics Explained*.
Tilgængelig på:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. Besøgt: 11-1-2013.
- Eurostat (2009): *Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap using Structure of Earnings Survey Data*. Eurostat Methodologies and Working Papers, 2009 edition.
- Holt, H. (2012): *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:18.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ beskrivelse*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:02.
- ILO (2010): ISCO International Standard Classification of Occupations.
Tilgængelig på:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>. Besøgt 13-3-2013.
- Jørgensen, H. (2010): "Det offentlige aftalesystem og uligelønnen". I: Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 153-175.
- Krøjer, J. (2010): "Hvad får man (ulige) løn for?" I: Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 117-136.
- Krøjer, J., P.T. Andersen, E. Caraker og T.P. Larsen (red.) (2010): *Tidskrift for arbejdsliv. Tema: Ulige løn*, 4.
- Laneth, P.F. (2010): "Familieoverhovedet og husmoderens lange og vanskelige samliv". I: Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 21-39.

- Larsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:10.
- LO/DA (2003): *Kvindens og mænds løn. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening*. København.
- Lønkommissionen (2010): *Lønkommissionens redegørelse. 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), 5-21.
- Pedersen, S.B. (2010): "De nye lønbegreber". *Samfundsøkonomen*, 4, s. 20-25.
- Precht, K. (2010): "Ligeløn – i et juridisk perspektiv". I: Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 41-62.
- Reinicke, K. (2010): "'Man kan da ikke sidde rundt om et bord og diskutere løntillæg' – ligeløn, kultur og åbenhed". I: Emerek, R., K. Reinicke & K. Sjørup (red.): *Kvinder, køn & forskning*, 4:10, s. 8-18.
- Simonsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark*. Tilgængelig på:
<http://bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Nyt%20fra%20BEM/Arkiv/2010/04/~media/BEM/Files/Dokumenter/Kort%20nyt/2010/Loenforskellemforaeldre-ikke-foraeldre.ashx>. Besøgt 16-4-2013.
- Simonsen, M. & L. Skipper (2012): "The Family Gap in Wages: What Wombmates Reveal". *Labour Economics*, 19, s. 102-112.
- 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.
- Udsen, S. (2008): "Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked". I: Emerek, R. & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24, s. 161-187.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119- 079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119- 085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler*. 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet*. 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse*. 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011*. 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq*. 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelse-scenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskaberers erfaringer med fastholdelsescentret.* 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn.* 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere.* 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse.* 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6.* 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen.* 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K, T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i danske landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrværnsager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på aldres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktiske pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodisk grundlag for en effektevaluering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.

- 13:02 Liversage, A, R. Bille & V. Jakobsen: *Den danske au pair-ordning*. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejlighed*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V. M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiasq. Evaluering af en bo-enhed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiasq. Meeqqanut aarlerinartorsioortunut najugaqatigiiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M., & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A. K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.

- 13:13 Nielsen, A.A. & V.L. Nielsen: *Evaluering af projekt SAMSPIL. En udvidet mødregruppe til unge udsatte mødre*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7119-163-9. Netpublikation.
- 13:14 Graversen, B.K., M. Larsen & J.N. Arendt: *Kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 146 sider. e-ISBN: 978-87-7119-168-4. Netpublikation
- 13:15 Bengtsson, S. & S. Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt*. 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge sevske og spiseforstyrrelser. Kan social støtte gøre en forskel?* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-173-8. e-ISBN: 978-87-7119-174-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:21 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2013. National kortlægning*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-179-0. e-ISBN: 978-87-7119-180-6. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 13:22 Jacobsen, S. J., A. H. Klynge & H. Holt: *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. 82 sider. ISBN: 978-87-7119-181-3. e-ISBN: 978-87-7119-182-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 13:23 Thuesen, F., H. B. Bach, K. Albæk, S. Jensen, N. L. Hansen & K. Weibel: *Socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Når udsatte bliver ansatte*. 216 sider. ISBN: 978-87-7119-183-7. e-ISBN: 978-87-7119-184-4. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 13:24 Larsen, Mona & H. S. B. Houlberg: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-185-1. e-ISBN: 978-87-7119-186-8. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:27 Holt, H. & K. Nilsson: *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomhedernes rolle og erfaringer*. 100 sider. ISBN: 978-87-7119-191-2. e-ISBN: 978-87-7119-192-9. Vejledende pris: 100,00 kr.

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 2007-2011

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse af lønforskellene mellem kvinder og mænd, der især fokuserer på perioden 2007-2011. Rapporten inddrager også sammenlignelige opgørelser af lønforskellen i perioden 1997-2010.

Formålet med rapporten er at følge op på tidligere undersøgelser dels af størrelsen af og udviklingen i lønforskellene, dels af sammenhængen mellem lønforskellene og de to køns forskellige fordeling på målbare forhold som fx uddannelsesniveau, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet. Analyserne er gennemført med fokus på udviklingen på arbejdsmarkedet som helhed og hhv. den statslige, den kommunale/regionale og den private sektor.

Rapporten viser, at lønforskellene mellem mænd og kvinder er faldet fra 1997 til 2011, men at der stadig er relativt store lønforskelle.