

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark

Lisbeth Pedersen og Mette Deding

Socialforskningsinstituttet

00:4

Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Lønforskellen mellem mænd og kvinder indsnævredes i 1960'erne og i første halvdel af 1970'erne. Analyser af lønudviklingen gennem de seneste 25 år tyder imidlertid på, at der efter indførelsen af ligelønnen midt i 1970'erne ikke er sket en væsentlig yderligere lønudjævning. Formålet med denne rapport er at afdække faktorer med betydning for forskelle i timelønsindkomsten for mænd og kvinder samt at opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelle.

Analysen viser, at løngabet for arbejdsmarkedet som helhed rundt regnet er på mellem 12 og 20 procent. Dette løngab skyldes først og fremmest en ulige fordeling af mænd og kvinder på henholdsvis den private, statslige og kommunale sektor. Således er en langt større andel af kvinderne end af mændene ansat i den offentlige sektor. Til gengæld opnår kvinderne i højere grad kompensation for fravær i den offentlige sektor, hvilket i nogen udstrækning opvejer lønforskellen.

|

00:4 *Lønforskelle mellem kvinder og mænd*

|

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark

Lisbeth Pedersen og Mette Deding

København 2000
Socialforskningsinstituttet
00:4

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark

Forskningsleder: Lisbeth Pedersen
Forskningsgruppen for arbejdsmarkedspolitik
Sekretærarbejdet er udført af Dorrit Chris Nielsen

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-636-8

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principiayout af Bysted A/S

Omslagsfoto: Ann Malmgren/Billedhuset

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

E-mail sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Forord

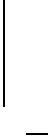
I denne rapport præsenteres den første m/k-analyse udført på Danmarks Statistiks nye lønstatistik. Formålet med analysen er at afdække faktorer med betydning for forskelle i kvinders og mænds timelønninger samt at opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelle.

Projektet er gennemført i Forskningsgruppen for Arbejdsmarkedspolitik. Rapporten er udarbejdet af forskningsleder, cand.polit., ph.d. Lisbeth Pedersen. Dataanalyserne er foretaget af cand. oecon., ph.d. Mette Deding. Stud.scient. Peter Pico Geerdsen har udarbejdet tabeller og figurer.

Undersøgelsen er udarbejdet for og finansieret af Arbejdsministeriet og Ligestillingsrådet.

København, maj 2000

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1	
Undersøgelsens hovedresultater og konklusioner	7
1.1. Hvorfor m/k-lønforskelle?	7
1.2. Data og metode	10
1.3. Løngabet mellem mænd og kvinder	11
– på arbejdsmarkedet som helhed	11
– i den private, den statslige og den offentlige sektor	13
– i 9 brancher	14
1.4. Forskelle i afkast af uddannelse og erhvervs erfaring	14
1.5. Betydning af familief forhold	15
1.6. Effekten af fravær	16
1.7. Betydning af stilling	17
1.8. Konklusion	17
Kapitel 2	
Undersøgelsens baggrund, formål og metode	21
2.1. Forklaringer på lønforskelle	21
2.2. Tidligere danske undersøgelser af m/k-lønforskelle	24
2.3. Danske m/k-lønforskelle i internationalt perspektiv	26
2.4. Denne undersøgelse	28
2.5. Løn	30
2.6. Arbejdstid	32
2.7. Branche og stilling	33
2.8. Andre variabler hentet fra Lønstatistikken	34
2.9. Variabler hentet fra Socialforskningsregisteret	35
2.10. Analysemetode	36
2.11. Rapportens disponering	39
Kapitel 3	
M/K-lønforskelle på arbejdsmarkedet som helhed	41
3.1. Beregning af simple gennemsnitslønninger	41
3.2. Dekomponering af løngabet	45
3.3. Den uforklarede del af løngabet – forskelle i koefficienter	50

Kapitel 4	
Lønforskelle inden for den private, den statslige og den offentlige sektor	57
4.1. Forskelle i koefficienter	60
Kapitel 5	
Lønforskelle inden for 9 brancher	65
5.1. Sammenfatning	73
5.2. Analysens koefficienter	74
Litteratur	79
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999	81

Undersøgelsens hovedresultater og konklusioner

Lønforskellen mellem mænd og kvinder indsnævredes i 1960'erne og i første halvdel af 1970'erne. Analyser af lønudviklingen gennem de seneste 25 år tyder imidlertid på, at der efter indførelsen af ligelønnen midt i 1970'erne ikke er sket en væsentlig yderligere lønudjævning. Som årsag hertil er der blandt andet blevet peget på den langsomme lønstigningstakt i den offentlige sektor, hvor mange kvinder er ansat, samt det forhold at lønspredningen i den offentlige sektor er blevet større, hvilket har medført et relativt lønfald for kvinder. Danmark er blandt de lande, der har den laveste gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder, men stagnationen i lønudjævningen repræsenterer en afvigelse fra udviklingen i andre lande. På længere sigt kan den komme til at betyde, at kvinder aflønnes relativt dårligere på det danske arbejdsmarked end på arbejdsmarkedet i andre lande.

I det følgende præsenteres resultaterne af en statistisk analyse af lønninger på det danske arbejdsmarked. Formålet med analysen er for det første at måle forskellen mellem kvinders og mænds løn med udgangspunkt i Danmarks Statistiks nye lønstatistik. For det andet skal analysen afdække en række statistisk målelige faktoreres betydning for lønforskellen samt opgøre eventuelle ikke forklarede forskelle for kategorier af beskæftigede lønmodtagere. I dette kapitel gives først en kortfattet gennemgang af undersøgelsens indhold og metode. Dernæst præsenteres en sammenfatning af hovedresultaterne, og afslutningsvis gives en samlet vurdering af resultaterne.

1.1. Hvorfor m/k-lønforskelle?

En af de gængse økonomisk-teoretiske forklaringer på lønforskelle er, at lønmodtagerne har forskellige kvalifikationer og dermed forskellig produktivitet. Når kvinder aflønnes lavere end mænd,

skyldes det enten, at de har færre uddannelsesmæssige kvalifikationer, eller at de har mindre erhvervs erfaring, fordi de har været færre år på arbejdsmarkedet. Man taler om, at kvinder har mindre *human kapital* (HC) end mænd. I denne lønanalyse undersøges betydningen af forskelle i mænds og kvinders human kapital ved at inddrage uddannelse og erhvervs erfaring samt fravær fra arbejdsmarkedet i analysen. Fraværperioderne opdeles på perioder, der skyldes henholdsvis orlov, barsel, ledighed, sygdom og andet fravær. Desuden opdeles "ledighed" i perioder på henholdsvis arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og i aktivering samt i orlovsperioder på uddannelsesorlov, børnepasningsorlov og sabbatorlov. Dermed bliver det muligt at undersøge, hvorvidt forskellige typer af fravær har forskellige konsekvenser for lønfastsættelsen.

Den anden type af forklaring på lønforskelle vedrører kvinders og mænds placeringer på arbejdsmarkedet i områder med forskelligt lønniveau. Teorien om de segmenterede arbejdsmarkeder peger lidt forenklet sagt på, at der findes en primær sektor med gode job og høj løn og en sekundær sektor med ringere job og lavere løn, og at der mellem disse to sektorer kun er meget begrænset mobilitet. En del af de målte lønforskelle kan således være et resultat af, at kvinder er ansat på lavtlønsområder på arbejdsmarkedet. I denne analyse undersøges, hvorvidt lønforskelle kan tilskrives det forhold, at mænd og kvinder er ulige fordelt på sektorer, brancher og stillingsniveauer.

Endelig er der en tredje gruppe af forklaringer, der ofte betegnes som diskriminatorisk adfærd fra arbejdsgiverens side, men som også rummer elementer af økonomisk rationalitet. Den forklaring, der er tættest på det, man almindeligvis opfatter som ren diskrimination, er, at kvinder er mindre velsete på arbejdsmarkedet end mænd. Det kan skyldes, at arbejdsgiverne foretrækker at ansætte mænd frem for kvinder, at de mænd, der i forvejen er ansat, ønsker at arbejde sammen med andre mænd, eller at forbrugere foretrækker at købe varer eller serviceydelser produceret af mænd. Hvis kvinder således er mindre velsete på arbejdsmarkedet end mænd, vil det alt andet lige give udslag i lavere løn. En anden

forklaring er, at der er større usikkerhed om kvinders end om mænds produktivitet. Usikkerheden kan enten skyldes manglende viden eller en større spredning i kvinders end i mænds produktivitet. Den større usikkerhed medfører, at arbejdsgiveren skal have en slags "risikopræmie" i form af nedsat løn ved ansættelsen af kvinder. Dermed vil også de kvinder, der har mindst lige så høj produktivitet som deres mandlige kolleger, få lavere løn. En tredje diskriminationsteoretisk forklaring er, at kvinder udbyder deres arbejdskraft på en mindre del af arbejdsmarkedet og i højere grad end mændene er tilbøjelige til at bevæge sig fra en del af arbejdsmarkedet til en anden – det være sig både geografisk og fagligt. Det betyder, at arbejdsgiverne uden risiko for at begrænse sine rekrutteringsmuligheder eller øge antallet af opsigelser kan aflønne kvinder lavere end mænd.

En række af disse forklaringer vil være vanskelige at måle i analyser som denne. Vi har eksempelvis ikke mål for, hvorvidt mænd er mere velsete på arbejdsmarkedet end kvinder, eller om arbejdsgiverne er mere usikre på kvinders end på mænds produktivitet. I den udstrækning disse forhold bidrager til at forklare lønforskellene, vil de indgå blandt andre svært målelige faktorer i den "black box", der kaldes "den uforklarede del". Dog kan der være visse af lønmodtagernes karakteristika, der anvendes som billig screeningsmetode, når arbejdsgiveren skal vurdere lønmodtagerens forventede produktivitet. I analysen inddrages oplysninger om ægteskabelig status samt antallet af børn i familien og disses alder som forhold, der kan forventes at påvirke arbejdsgiverens vurdering af lønmodtageren. I den udstrækning familieforholdene har betydning for omfanget af fraværet fra arbejdsmarkedet, kan disse karakteristika dog også være en indikator for lavere human kapital.

Sammenfattende beregner denne undersøgelse altså, hvor stor en del af lønforskellen der kan tilskrives forskelle i mænds og kvinders human kapital, og hvor stor en del der kan tilskrives det forhold, at mænd og kvinder er forskelligt placeret – i forskellige sektorer, brancher og stillinger, samt endelig hvor stor en del der må

betegnes som uforklaret. Desuden ses nærmere på de informationer, som analysen giver om indholdet af den uforklarede del.

1.2. Data og metode

Analysen baserer sig på Danmarks Statistiks nye lønstatistik, der indeholder oplysninger om løn og arbejdstid for både den private og den offentlige sektor. Derved adskiller den sig fra tidligere analyser, der har benyttet sig af timelønstal, der er beregnet ud fra oplysninger om den samlede indkomst og skøn over arbejdstiden ud fra ATP-statistikken. I forhold til tidligere analyser vil denne analyse på faktiske timelønninger kunne give mere præcise vurderinger af lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Data fra den nye lønstatistik er i øjeblikket kun tilgængelige for 1996 og 1997. Af hensyn til datakvaliteten er denne analyse udført på 1996-tal. Der er således tale om en tværsnitsanalyse af løngabet for arbejdsmarkedet som helhed og inden for sektorer og brancher. Analysen vil dog også indeholde oplysninger om personernes arbejdsmarkedshistorie siden 1989.

Lønstatistikken indeholder to forskellige lønudtryk. *Smalfortjenesten* er defineret som grundlønnen tillagt de lønkomponenter, der kan tilskrives præstationsbestemt, kvalifikationsbestemt og funktionsbestemt løn samt pension. *Fortjenesten* angiver de samlede betalinger fra arbejdsgiveren til arbejdstageren. I forhold til smalfortjenesten omfatter fortjenesten også løn under sygdom og barsel samt andet betalt fravær, feriepenge og søgnehelligdagsbetaling samt personalegoder. Arbejdstiden opgøres dels som de faktisk præsterede arbejdstimer, dels som løntimer, der er summen af præsterede timer og fraværstimer. Begrebet løntimer kan således siges at være et udtryk for den aftalte arbejdstid. Lønforskellen mellem mænd og kvinder beregnes for tre forskellige lønudtryk: smalfortjenesten pr. præsteret time, fortjenesten pr. løntime og fortjenesten pr. præsteret time.

Løngabet beregnes ud fra regressionsanalyser af henholdsvis kvindelønninger og mandelønninger. I regressionsanalyserne indgår de

variabler, der er omtalt i ovenstående afsnit. På grund af samvariation mellem variablerne kan sektor og branche ikke optræde samtidigt. Nogle brancher er typisk placeret i den private sektor, mens andre brancher er placeret i den offentlige sektor. Inddrages de to variabler samtidigt, giver den statistiske analyse ikke pålidelige resultater. Analyserne må derfor begrænses til enten at inddrage sektor eller branche, hvorfor lønforskelle mellem mænd og kvinder er analyseret i tre forskellige modeller: En hvor lønforskelle forklares ud fra forskelle i human kapital samt lønmodtagernes fordeling på tre sektorer og ni stillingskategorier, en anden hvor sektor udskiftes med branche opdelt på ni kategorier, og en tredje hvor branche opdeles i 27 kategorier. Human kapital variablerne omfatter her uddannelse, erhvervs erfaring, fravær fra arbejdsmarkedet og familieforhold. Løngabet, der opgøres i procent af kvinders løn, er beregnet for de tre ovennævnte lønudtryk og dekomponeret i fire dele: en HC-del, en sektor/branche-del, en stillingsdel samt en uforklaret del.

Analyserne er udført for arbejdsmarkedet som helhed, for henholdsvis den statslige, den kommunale og den private sektor samt for hver af de ni brancher.

1.3. Løngabet mellem mænd og kvinder

– på arbejdsmarkedet som helhed

Målt ved smalfortjenesten er løngabet på arbejdsmarkedet som helhed 15,5 procent, ved fortjenesten pr. løntime 20 procent og ved fortjenesten pr. præsteret arbejdstime 12,4 procent. Løngabet er således ikke en eksakt størrelse, men en størrelse der afhænger af, hvordan man måler løn og arbejdstid.

Løngabet målt ved fortjeneste pr. løntime er altså større end løngabet målt ved smalfortjenesten. Det vil sige, at fraværsbetalingen øger lønforskellen. Det skyldes, at en overvejende del af kvinderne er ansat inden for den offentlige sektor, hvor en del af fraværsbetalingen er uregistreret og derfor i Lønstatistikken kommer til at indgå i smalfortjenesten. Omvendt er en overvejende del af mæn-

dene ansat inden for sektorer, hvor fraværsbetalingen registreres som en selvstændig komponent af lønnen.

Løngabet målt ved fortjeneste pr. løntime er ligeledes større end løngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time. Det er et udtryk for, at fraværet er ulige fordelt på mænd og kvinder, således at kvinder i højere grad modtager kompensation for fravær. Det er imidlertid ikke overraskende, da fravær i denne forbindelse ikke alene omfatter løn under sygdom, ferie og søgnehellidage, men også betaling i forbindelse med barsel og børns sygdom, i den udstrækning arbejdsgiveren betaler løn under dette fravær.

En opdeling af løngabet i fire delkomponenter viser for det første, at de enkelte delkomponenters andel af bruttoløngabet afhænger af, hvilke variabler der inddrages i den statistiske analyse, samt hvilket lønudtryk der benyttes. Hvor stor en del af løngabet, der kan tilskrives en ulige fordeling af human kapital, eller en ulige fordeling på stilling eller sektorer/branche samt hvor stor en del, der i analysen må henregnes til den uforklarede del, afhænger altså af, om det er sektor eller branche, der inddrages i analysen, og om der regnes på smalfortjenesten, fortjenesten pr. løntime eller fortjeneste pr. præsteret time.

Opdelingen af løngabet i de fire nævnte delkomponenter giver for arbejdsmarkedet som helhed følgende resultater:

Uanset hvilket lønudtryk der anvendes, forklarer *sektor-komponenten* en relativt stor andel af løngabet. Den ulige fordeling af mænd og kvinder på henholdsvis den private og den offentlige sektor forklarer således omkring en tredjedel af løngabet.

En anden relativ stor del af løngabet er *den uforklarede del*, der imidlertid varierer mellem 3 og 8 procent afhængig af modelspecifikation og valg af lønudtryk.

Human kapital-komponenten ligger til gengæld bemærkelsesværdig konstant på 3 procentpoint.

Stillings-komponenten er på mellem 1 og 3 procentpoint og udgør dermed den mindste andel af løngabet. Lønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet som helhed kan således kun i mindre udstrækning forklares ved en ulige fordeling på stillingskategorier.

Inddrages *branche* i stedet for sektor forklares en mindre andel af løngabet af denne komponent. I stedet øges den uforklarede del samt den del, der forklares af stillings-komponenten.

– i den private, den statslige og den offentlige sektor

Løngabet i den *private sektor* er på mellem 16 og 17 procent, afhængigt af hvilket lønudtryk der benyttes. Som i beregningen af løngabet for arbejdsmarkedet som helhed forklarer HC-komponenten omkring 3 procent af løngabet, mens stillings-komponenten forklarer under 1 procentpoint. Den store del af løngabet udgøres af en uforklaret del på over 12 procent.

I den *statslige sektor* er løngabet mellem mænd og kvinder på mellem 9,9 og 7,1 procent. Den uforklarede andel af løngabet er lille. Til gengæld er både HC-komponenten og stillings-komponenten betydeligt større. Lønforskellen mellem mænd og kvinder i den statslige sektor kan altså forklares ved, at mænd har højere uddannelse og mere erhvervs erfaring, samt at mænd er ansat i højere stillingsniveau. Måles lønnen ved fortjenesten pr. præsterede timer, er den uforklarede del en negativ andel af løngabet. Fortolkningen er i dette tilfælde den, at løngabet reduceres som følge af, at kvinder i højere grad end mænd modtager kompensation for fravær. Dette var ikke tilfældet i den private sektor.

I den *kommunale sektor* er løngabet på mellem 11,6 og 5,9 procent. Igen er den uforklarede del af begrænset størrelsesorden og negativ, når lønnen måles ved fortjenesten pr. præsteret arbejdstime. HC-komponenten er her endnu større end i den statslige sektor. Til gengæld er stillings-komponenten lidt mindre. I den kommunale sektor kan m/k-lønforskellen altså i vid udstrækning forklares ved, at mændene er højere uddannet end kvinderne. Som i

den statslige sektor vil kvindernes løn pr. præsteret time ved et givent stillings- og uddannelsesniveau være højere end mændenes som følge af en større fraværsbetaling.

Generelt er lønnen lavere i den offentlige end i den private sektor. Lønforskellen mellem mænd ansat i den private sektor og mænd ansat i den offentlige sektor er større end mellem kvinder ansat i henholdsvis den private og den offentlige sektor. Målt ved fortjenesten pr. løntime er lønnen for mænd i den kommunale sektor således knap 33 procent lavere end lønnen i den private sektor, mens lønnen for kvinder i den kommunale sektor er knap 19 procent lavere end i den private sektor. Man kan sige, at mænd har et større løntab ved ansættelse i den offentlige sektor end kvinder. Korrigeres for fraværet, således at lønnen måles pr. præsteret arbejdstime, reduceres den negative effekt på lønnen for begge køn.

– i 9 brancher

Betragter man lønforskellene på tværs af brancher, kan løngabet konstateres at være særlig stort inden for den finansielle sektor og inden for handel. Dernæst kommer fremstillingsvirksomhed og branchen tjenesteydelser. En ulige fordeling på stillingsniveauer bidrager især til at skabe m/k-lønforskel inden for den finansielle sektor. Inden for bygge og anlæg bidrager fordelingen af mænd og kvinder på stillingsniveauer til en reduktion af løngabet. En ulige fordeling på uddannelsesniveauer bidrager især til øge lønforskellen inden for fremstilling, handel, den finansielle sektor og de tjenesteydende erhverv. Den uforklarede del af løngabet er særlig stort inden for fremstilling, bygge og anlæg, handel og den finansielle sektor.

1.4. Forskelle i afkast af uddannelse og erhvervserfaring

Som nævnt varierer den uforklarede del mellem 3 og 8 procent, afhængigt af hvilket lønudtryk og hvilken modelspecifikation der anvendes. Grunden, til at løngabet indeholder en uforklaret del, er, at kvinder og mænd med samme karakteristika lønnes forskelligt, hvilket bl.a. skyldes, at modellen ikke kan inddrage alle faktorer med betydning for løngabet.

Som i tidligere analyser finder vi også her, at kvinder på alle uddannelsesniveauer over folkeskoleniveauet har lavere afkast af uddannelse end mænd. Der er især forskel i afkastet for mænd og kvinder med kort og mellemlang videregående uddannelse. Således aflønnes kvinder med en kortere videregående uddannelse ca. 2 procent lavere end kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse, mens mænd aflønnes ca. 5 procent højere. En opdeling på sektorer viser imidlertid, at mændenes mer-afkast af kort og mellemlang videregående uddannelse alene er at finde i den private og den statslige sektor. I den kommunale sektor er afkastet af uddannelse på disse to niveauer derimod lavere for mænd end for kvinder. Afkastet af uddannelse på det højeste niveau er ens for mænd og kvinder i den private sektor. I den offentlige sektor har mænd højere afkast af lang videregående uddannelse end kvinder.

Efteruddannelse giver generelt lavere (negativt) afkast til mænd end til kvinder. Det er vanskeligt at give et velbegrundet bud på årsagen hertil, men resultatet stemmer overens med analyser foretaget på et surveybaseret datamateriale (Sørensen, 2000).

Som i tidligere analyser finder vi også her, at afkastet af erhvervs-erfaring er lavere for kvinder end for mænd. Dog aftrappes afkastet af erhvervs-erfaring langsommere for kvinder end for mænd. Med hensyn til erhvervs-erfaring har kvinderne i den private sektor kun marginalt mindre afkast end mændene. Forskelle i mænds og kvinders afkast af erhvervs-erfaring finder man således især inden for den offentlige sektor.

Endelig fremgår det, at deltidsforsikrede lønnes lavere end ikke deltidsforsikrede. I dette tilfælde er det mændenes løn, der reduceres mest i tilfældet af deltidsforsikring. Den negative effekt af at være deltidsforsikret er særlig stor i den private sektor, hvor især mændenes løn reduceres.

1.5. Betydning af familieforhold

Generelt gælder det, at lønnen stiger for både mænd og kvinder med antallet af børn i familien. Er der børn mellem 0 og 2 år eller

børn mellem 3 og 6 år i familien, øges timelønnen for lønmodtagere af begge køn. Dette stemmer overens med tidligere danske analyser, men er et særligt dansk fænomen. Ser man på fortjenesten pr. løntime, er der ikke væsentlig forskel i effekten af børn for mænd og kvinder. Ser man på fortjenesten pr. præsteret time, aflønnes kvinder med børn alt andet lige højere end mænd med børn i samme aldersgruppe. Modsat aflønnes mænd med børn mellem 3 og 6 år højere end kvinder med børn i denne aldersgruppe. Er der børn mellem 7 og 17 år i familien reduceres lønnen for begge køn. Det kan muligvis skyldes, at personer med børn i denne aldersgruppe har haft anderledes arbejdsmarkedskarrierer end de yngre børnefamilier.

Den positive effekt af antallet af børn er mindre i den private end i den offentlige sektor. Tilsvarende er den positive effekt på kvinders løn af at have børn mellem 0 og 2 år kun på omkring 3 procent i den private sektor, mens den er henholdsvis 41 procent og 22 procent i den offentlige sektor. Til gengæld er der i den offentlige sektor negativ effekt på kvinders løn af at have børn mellem 3 og 6 år. Det finder man ikke i den private sektor.

Tidligere analyser har vist, at gifte mænd lønnes højere end ugifte, mens ægteskabelig status ikke har betydning for kvinders løn. Det fremgår også af denne analyse. Enlige mænd har alt andet lige 3 procent lavere løn end gifte/samlevende mænd, mens ægteskabelig status kun har mindre indflydelse på kvinders løn. Af den sektoropdelte analyse ses, at lønreduktionen er størst i den private sektor.

1.6. Effekten af fravær

Periodisk fravær fra arbejdsmarkedet som følge af ledighed, orlov eller sygdom får ikke betydning for de individuelle lønninger i denne analyse. Hvad angår den manglende effekt af ledighed, stemmer denne overens med tidligere m/k-lønanalyser. At man ikke finder effekt på de individuelle lønninger, betyder imidlertid ikke, at større fravær inden for et kvindedomineret område ikke vil have indflydelse på lønudviklingen på området som helhed.

1.7. Betydning af stilling

I analysen undersøges for henholdsvis mænd og kvinder betydningen af at befinde sig i én af ni hierarkisk opdelt stillingskategorier. Afkastet af at være ansat i en af disse stillingskategorier måles i forhold til ansættelse i stillingskategori 3, der omfatter arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau som fx teknikere, sygeplejersker og pædagoger. Analysen viser, at kvinder aflønnes lidt lavere på stillingsniveau 1 (direktører og højeste embedsmænd) og på stillingsniveau 5 (salgs-, omsorgs- og servicearbejde), men at de på de øvrige stillingsniveauer aflønnes relativt højere end mænd.

På det øverste stillingsniveau er forskellen i mænds og kvinders afkast størst i den offentlige sektor. For stillingsniveauer under niveau 3 er forskellen i afkastet til gengæld størst i den private sektor. Mænd har altså med andre ord et relativt større tab ved at være ansat på et lavere stillingsniveau i den private sektor. Det skyldes blandt andet, at spredningen i lønnen for de lavere stillingskategorier er større i den private end i den offentlige sektor.

1.8. Konklusion

Hverken løngabet eller de komponenter, der indgår i løngabet, kan betragtes som eksakte størrelser. Løngabets størrelse vil afhænge af, hvilket lønbegreb man vælger at udføre sin analyse på, og delkomponenterne vil afhænge af, hvordan analyserne specificeres.

Denne analyse viser, at løngabet for arbejdsmarkedet som helhed rundt regnet er på mellem 12 og 20 procent. Dette stemmer rimeligt overens med tidligere analyser af m/k-lønforskellen.

For arbejdsmarkedet som helhed forklares løngabet først og fremmest ved en ulige fordeling af mænd og kvinder på henholdsvis den private, statslige og kommunale sektor. En langt større andel af kvinderne end mændene er ansat i den offentlige sektor. Analysen giver i sig selv et fingerpeg om, hvorfor det forholder sig sådan. I den offentlige sektor opnår kvinderne i højere grad compensation for fravær, hvilket inden for denne sektor opvejer (og i

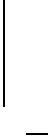
visse tilfælde mere end opvejer) en lavere løn i forhold til mændene. Det er især kvinder med helt små børn, der opnår en gevinst gennem denne fraværsbetaling. Til gengæld er lønstigningstakten for kvinderne mindre senere i arbejdslivet.

Kvinderne ville kunne opnå højere løn, hvis de blev ansat i den private sektor, men ville ikke få samme mulighed for lønkompen-seret fravær. Man kan sige, at kvinderne vælger den lavtlønnede offentlige sektor og til gengæld opnår større fleksibilitet i arbejds-tiden og dermed bedre mulighed for at tilpasse arbejdsliv og fami-lieliv.

Det er vigtigt at bemærke, at fraværet langt fra alene forklarer løn-forskellen mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor. Løn-gabet er først og fremmest et resultat af, at de mænd, der ansættes i denne sektor, er højere uddannede end kvinderne, og dernæst at de – uanset uddannelse – er højere placeret i stillingshierarkiet. Desuden gælder det i denne sektor, at kvinder opnår mindre ge-vinst end mændene af at befinde sig i den højeste uddannelseska-tegori og på det højeste stillingsniveau. Vi kan ikke ud fra denne analyse sige noget om, hvorfor det forholder sig sådan, og det for-klarer naturligvis kun en meget lille del af løngabet.

Løngabet i den private sektor er betydeligt større end i den offentlige sektor, og en meget stor andel af dette løngab er uforklaret i analysen. Kun en lille del forklares af, at mænd er højere uddan-nede og befinder sig i højere stillinger. Det at have børn har tilsy-neladende ingen individuel effekt på lønningerne, ligesom kvinder og mænd får samme lønstigninger for deres erhvervserfaring. En forklaring på det store uforklarede løngab er muligvis, at kvinders løn generelt sænkes på det private arbejdsmarked som følge af større usikkerhed om deres arbejdstid og produktivitet. Det for-klarer også, hvorfor man intet sted i analysen finder sammenhæng mellem enkeltpersoners fravær fra arbejdsmarkedet og de indivi-duelle lønninger. Fravær reducerer ikke lønnen for enkeltperso-ner, men for den type af arbejdstager og for de delarbejdsmarke-der med stort fravær.

Endelig antyder analysen en lønmæssig diskrimination af visse mænd. Enlige mænd og mænd i deltidsjob, med lav eller ingen uddannelse straffes lønmæssigt hårdere end kvinder i tilsvarende positioner.



Undersøgelsens baggrund, formål og metode

Historisk blev lønforskellen mellem mænd og kvinder indsnævret i 1960'erne og i første del af 1970'erne. Analyser af lønudviklingen gennem de seneste 25 år tyder imidlertid på, at der efter indførelsen af ligelønnen midt i 1970'erne ikke er sket en væsentlig yderligere lønudjævning.

Formålet med den analyse, der præsenteres i det følgende, er at afdække faktorer med betydning for forskelle i timelønsindkomsten for mænd og kvinder samt at opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelte for forskellige kategorier af beskæftigede lønmodtagere. Analysen baserer sig på Danmarks Statistiks nye lønstatistik, der indeholder oplysninger om løn og arbejdstid for både den private og den offentlige sektor. Tidligere analyser har baseret sig på timelønstal, der er beregnet ud fra oplysninger om den samlede indkomst og skøn over arbejdstiden ud fra ATP-statistikken. I forhold hertil ville denne analyse på faktiske timelønninger kunne give mere præcise vurderinger af lønforskellen mellem mænd og kvinder.

2.1. Forklaringer på lønforskelte

Når kvinder og mænd får forskellig løn, kan det enten skyldes, at de udfører forskellige job, der aflønnes forskelligt, eller at de aflønnes forskelligt i den samme type job. I begge tilfælde kan forskellen i aflønningen både være et resultat af, at arbejdsgiveren vurderer værdien af kvinders indsats lavere end mænds, og af at kvinder "lader sig nøje" med en lavere løn.

Forklaringerne, på at kvinder og mænd aflønnes forskelligt, kan opdeles i 3 hovedtyper. Den første type af forklaringer begrundes lønforskellene med forskelle i kvalifikationer, der medfører, at

kvinders produktivitet er lavere end mænds. Den anden type af forklaring vedrører kvinders og mænds placeringer på arbejdsmarkedet i områder med forskelligt lønniveau. Endelig omfatter den tredje gruppe af forklaringer eksempler på det, der ofte betegnes som diskriminatorisk adfærd fra arbejdsgiverens side, men som også rummer elementer af økonomisk rationalitet.

Hvis man forklarer lønforskellen mellem mænd og kvinder med forskelle i kvalifikationer, vil der bag denne forklaring ligge en antagelse om, at arbejdsgiveren aflønner arbejdstagerne i overensstemmelse med værdien af det, de producerer. Når kvinder aflønnes lavere end mænd, skyldes det derfor enten, at de har færre uddannelsesmæssige kvalifikationer, eller at de har mindre erhvervs erfaring, fordi de har været færre år på arbejdsmarkedet. Man taler om, at kvinder har mindre *human kapital* end mænd.

En rationel begrundelse for den mindre human kapital blandt kvinder kan være, at kvinder vælger at bruge færre år på uddannelse, fordi de på forhånd ved, at de vil være færre år på arbejdsmarkedet end mænd, og at den samlede aflønning for uddannelse derfor vil være relativt mindre end mænds. En anden grund kan være, at kvinder uddanner sig til beskæftigelse inden for omsorg og uddannelse, hvor tabet ved i perioder at være væk fra arbejdsmarkedet (for at tage sig af andre omsorgsopgaver) er mindre, men aflønningen til gengæld også lavere. En tredje forklaring er, at kvinder er mere væk fra arbejdsmarkedet, fordi de i højere grad end mændene tager ansvaret for hjem og familie, og at dette fravær medfører et tab af kvalifikationer.

Den anden type af forklaringer vedrører i mindre grad arbejdstagerne og i højere grad kvaliteten af de job, mænd og kvinder bestrider. Teorien om de segmenterede arbejdsmarkeder peger lidt forenklet sagt på, at der findes en primær sektor på arbejdsmarkedet med gode job og høj løn og en sekundær sektor med ringere job og lavere løn. Lønforskellen mellem de to sektorer kan oprettholdes, fordi arbejdskraftmobiliteten er meget begrænset. Teoriens svaghed i relation til det at forklare lønforskelle mellem kvin-

der og mænd er, at den ikke giver noget bud på, hvorfor kvinder befinder sig i den sekundære sektor, og hvorfor jobbene og lønnen er ringere på den del af arbejdsmarkedet.

Den tredje type af forklaringer betegnes ofte som diskriminations-teorier, men rummer både forklaringer der vedrører egentlig lønmæssig forskelsbehandling af lige produktive lønmodtagere, og forklaringer der bygger på mere økonomisk rationel arbejdsgiveradfærd.

Den forklaring, der er tættest på det, man almindeligvis opfatter som ren diskrimination, er, at kvinder er mindre velsete på arbejdsmarkedet end mænd. Det kan skyldes, at arbejdsgiverne foretrækker at ansætte mænd frem for kvinder, at de mænd, der i forvejen er ansat, ønsker at arbejde sammen med andre mænd, eller at forbrugerne foretrækker at købe varer eller serviceydelser produceret af mænd. Hvis kvinder således er mindre velsete på arbejdsmarkedet end mænd, vil det alt andet lige give udslag i lavere løn.

En anden forklaring er, at der er større usikkerhed om kvinders end om mænds produktivitet. Usikkerheden kan enten skyldes manglende viden eller en større spredning i kvinders end i mænds produktivitet. Den større usikkerhed medfører, at arbejdsgiveren skal have en slags "risikopræmie" i form af nedsat løn ved ansættelsen af kvinder. Dermed vil også de kvinder, der har mindst lige så høj produktivitet som deres mandlige kolleger få lavere løn.

En tredje diskriminationsteoretisk forklaring er, at kvinder udbyder deres arbejdskraft på en mindre del af arbejdsmarkedet og i højere grad end mændene er utilbøjelige til at bevæge sig fra en del af arbejdsmarkedet til en anden – det være sig både geografisk og fagligt. Det betyder, at arbejdsgiverne uden risiko for at begrænse sine rekrutteringsmuligheder eller for at øge antallet af opsigelser kan aflønne kvinder lavere end mænd.

De ovenstående forklaringer er en række økonomisk-teoretiske argumenter for, at kvinder alt andet lige aflønnes lavere end mænd. Den første type af forklaringer vedrørende forskelle i kvinders og mænds human kapital tager udgangspunkt i, at arbejdstagerne aflønnes i forhold til værdien af det, de producerer, og at årsagen til lønforskelle derfor skal findes i forskelle i human kapitalen. Den sidste type af teorier søger forklaringen på, at lige produktive arbejdstagere aflønnes forskelligt. Ikke alle forklaringer passer lige godt på det danske arbejdsmarked, og ingen af dem ville kunne stå alene i forklaringen af løngabet mellem mænd og kvinder. Teorierne peger dog på en række delelementer til en mere samlet forklaring og kan frem for alt give inspiration til, hvor vi skal søge efter årsager til lønforskelle mellem mænd og kvinder.

2.2. Tidligere danske undersøgelser af m/k-lønforskelle

Stagnationen i m/k-løngabet siden midten af 1970'erne har været udgangspunktet for en række danske empiriske analyser, der både søger at forklare afstanden mellem gennemsnitslønningerne for henholdsvis mænd og kvinder og at analysere udviklingen over tid.

I Rosholm & Smith (1996) opstilles for det første en model til forklaring af lønudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder i den offentlige og i den private sektor. For det andet foretages en række analyser af lønforskellen mellem mænd og kvinder i 1980 og 1990.

I den første analyse forklares lønnen ud fra såvel individspecifikke faktorer som faktorer, der vedrører arbejdsmarkedet. Analysen viser, at lønnen for mænd og kvinder i funktionærstillinger stiger med uddannelseslængde og antal år i beskæftigelse, men at mænd har højere afkast af både uddannelse og erhvervs erfaring. Antallet af børn i familien påvirker såvel mænds som kvinders løn i positiv retning. Det er i høj grad et dansk fænomen, at antallet af børn påvirker kvinders løn i positiv retning. Desuden aflønnes gifte mænd højere end ugifte, mens ægteskabelig status ikke har betydning for kvinders løn. Endelig viser analysen, at arbejdsløshed i

tidligere perioder har betydning for timelønnen. Arbejdsløsheds-effekten er størst for mandlige funktionærer i den private sektor, noget mindre for kvinder end for mænd, noget mindre i den offentlige end i den private sektor og tilsyneladende helt uden betydning for ufaglærte kvindelige arbejdere i den offentlige sektor.

Analysen af forskellen mellem timelønnen for mænd og kvinder i henholdsvis 1980 og 1990 viser for det første, at stagnationen i m/k-løngabet i 1980'erne dækker over en række mindre forskydninger inden for enkeltgrupper. Således faldt løngabet svagt i den offentlige sektor, mens det øgedes svagt i den private sektor.

For det andet udpeger analysen en række faktorer med betydning for løngabet på de to analysetidspunkter. Analysen viser, at hovedparten af det fald i løngabet mellem mænd og kvinder, der kan måles for funktionærer inden for den offentlige sektor, kan forklares med en stigning i kvinders uddannelse og erhvervs erfaring. I den private sektor oplevede både funktionærer og ikke-faglærte en svag stigning i løngabet til trods for, at der også her skete en stigning i kvinders uddannelse og erhvervs erfaring.

Herudover viser analysen, at afdæmpningen i lønstigningstakten i den offentlige sektor (hvor relativt mange kvinder er ansat) bidrager til at forklare stagnationen i løngabet. Denne analyse bekræfter ikke hypotesen om, at enkeltpersoners arbejdsløshed har indflydelse på løngabet. Det betyder imidlertid ikke, at høj arbejdsløshed inden for et kvindedomineret område ikke vil have indflydelse på lønudviklingen på området som helhed.

Som en af hovedforklaringerne på stagnationen i (og for nogle grupper væksten i) løngabet peger undersøgelsen på selve løndannelsesprocessen. For det første gælder det, at afskaffelsen af dyrtidsreguleringen især fik betydning for lønudviklingen for de lavt uddannede kvinder. For det andet betyder decentraliseringen af løndannelsen en større lønspredning. Ifølge udenlandske undersøgelser får en øget decentralisering typisk indflydelse på lønforskel-

len mellem mænd og kvinder, fordi kvinder ligger lavest i lønhierarkiet.

En senere analyse af Datta Gupta, Oaxaca & Smith (1998) undersøger betydningen af ændringer i lønspredningen og af afkastet på uddannelse. Desuden undersøges betydningen af ændringer i lønstrukturen mellem offentlig og privat sektor. Analysen dækker perioden fra 1983 til 1994, inden for hvilken der kun skete små ændringer af lønforskellene. En dekomponering af lønforskellen mellem mandlige og kvindelige funktionærer viser, at kvinder øgede deres human kapital i analyseperioden både på det offentlige og på det private arbejdsmarked. I den offentlige sektor har en række såkaldt uforklarede faktorer imidlertid modvirket, at stigningen i kvindernes human kapital har ført til en indsnævring af løngabet. Blandt disse uforklarede faktorer har den øgede lønspredning uden tvivl spillet en rolle. I den private sektor er en indsnævring af løngabet derimod blevet forhindret af, at mænd opnåede en relativ stigning i aflønningen af uddannelse. Analysen viser også, at en af hovedforklaringerne på stagnationen i løngabet er, at en stor del af kvinderne er ansat i den offentlige sektor, der udbetaler relativt lave lønninger.

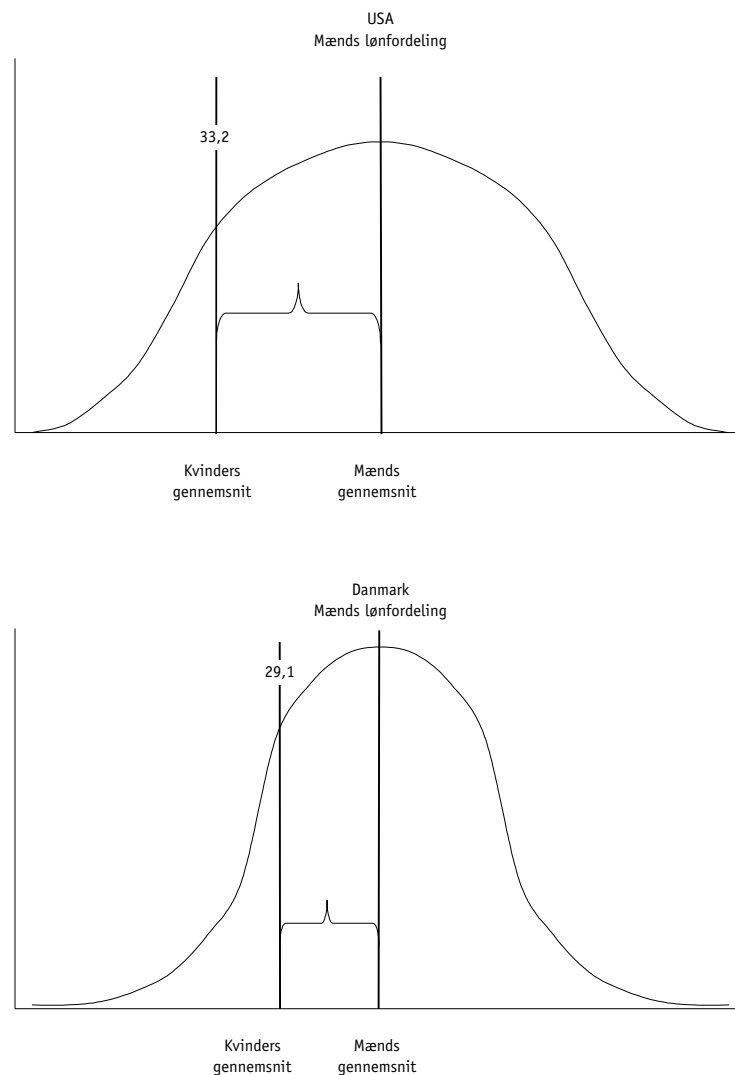
2.3. Danske m/k-lønforskel i internationalt perspektiv

Danmark er blandt de lande, der har den laveste gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder, men stagnationen i lønudjævningen repræsenterer en afvigelse fra udviklingen i andre lande. På længere sigt kan den komme til at betyde, at kvinder aflønnes relativt dårligere på det danske arbejdsmarked end på arbejdsmarkeder i andre lande.

En sammenlignende analyse af Gupta, Oaxaca & Smith (1999) viser, at i både USA og Danmark har kvinderne øget deres uddannelsesniveau, men de amerikanske kvinder har opnået et større afkast af deres uddannelse, hvilket har medført en indsnævring af lønforskellen. Når løngabet i USA stadig er betydeligt, skyldes det i høj grad en stor og stigende lønspredning, der især rammer kvinderne, fordi de befinder sig lavest i lønfordelingen. Denne pro-

blemstilling, der også er illustreret i figur 2.1, er – om end i mindre målestok – den samme, som er med til at forklare stagnationen i løngabet i Danmark (jf. Datta Gupta, Oaxaca & Smith, 1998).

Figur 2.1.
Illustration af lønspreddingens betydning for løngabet.



I Asplund, Barth, Smith & Wadensjö (1996) sammenlignes lønforskellene mellem mænd og kvinder på tværs af de nordiske lande (Danmark, Finland, Norge og Sverige). For alle fire lande gælder det, at de internationalt set har en meget lille lønforskel mellem mænd og kvinder. Der er dog også forskelle. I tre af landene er indsnævringen af lønforskellene stagneret i løbet af 80'erne, men ikke i Norge hvor udviklingen er fortsat. Den mindste lønforskel findes i Sverige (75% for salaried workers og 89% for manual workers), mens den største forskel findes i Finland (67% for salaried workers og 77% for manual workers). Til sammenligning ligger USA på et niveau på ca. 65-75% i 1987, mens de øvrige europæiske lande i 1980 lå på ca. 70-80%.

Analysen viser, at den uforklarede del (i analysen kaldet diskriminationsfaktoren) er relativt lille i Norden sammenlignet med andre lande. Den er størst i Finland, hvor ligeløn først blev lovfæstet i 1987. I Finland er karakteristika for mænd og kvinder til gengæld meget ens. Diskriminationsfaktoren er lavest i Sverige, hvor ligeløn blev en del af overenskomsten tilbage i 1960, men først indskrevet i loven i 1980/92. Lovgrundlaget kom således senere i Sverige end i både Danmark og Norge. Til gengæld er lønforhandlingerne mest centraliserede i Sverige. Analysens konklusion er, at det væsentlige for ligelønnen er centrale lønforhandlinger samt overenskomstprincipper frem for lovgivning.

2.4. Denne undersøgelse

Formålet med denne undersøgelse er for det første at måle forskellen mellem kvinders og mænds løn på det danske arbejdsmarked. For det andet skal undersøgelsen opgøre betydningen af en række statistisk målelige faktorer betydning for timelønsforskellen samt opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelle.

Som nævnt har tidligere analyser baseret sig på timelønstal, der er beregnet ud fra oplysninger om den samlede indkomst og skøn over arbejdstiden ud fra ATP-statistikken. Problemet ved denne opgørelse er, at ATP-statistikken ikke indeholder præcise arbejdstidsoplysninger, men kun fire trin inden for hvilke arbejdstiden

kan placeres. Da netop kvinders arbejdstid ofte afviger fra de gængse 37 timer, må dette skønnes at give anledning til beregningsfejl i timelønnen.

Analysen baserer sig på Danmarks Statistiks nye lønstatistik. Denne statistik indeholder lønoplysninger for både den private og den offentlige sektor for den præsterede arbejdstid, hvilket gør det muligt at arbejde med langt mere præcise timelønninger. Nedenfor gives en nærmere forklaring af lønbegreberne i Lønstatistikken.

Løngabet søges dels forklaret for arbejdsmarkedet som helhed, dels inden for sektorer og brancher. En del af de målte lønforskelle kan være et resultat af, at kvinder er ansat på lavtlønsområder på arbejdsmarkedet. I de analyser, der forklarer m/k-lønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed, undersøges, hvorvidt lønforskelle kan tilskrives det forhold, at mænd og kvinder er ulige fordelt på sektorer, brancher og stillingsniveauer.

Som i tidligere undersøgelser analyseres betydningen af eventuelle forskelle i aflønningen af uddannelse og erhvervs erfaring samt af fravær fra arbejdsmarkedet. Fraværperioderne opdeles på perioder, der skyldes henholdsvis orlov, barsel, ledighed, sygdom og andet fravær. Desuden opdeles "ledighed" i perioder på henholdsvis arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og i aktivering og orlovsperioder på uddannelsesorlov, børnepasningsorlov og sabbatorlov. Dermed bliver det muligt at undersøge, hvorvidt forskellige typer af fravær har forskellige konsekvenser for lønfastsættelsen. Endelig inddrages oplysninger om ægteskabelig status samt antallet af børn i familien og disses alder.

Data fra den nye lønstatistik er i øjeblikket kun tilgængelige for 1996 og 1997. Af hensyn til datakvaliteten har denne analyse måttet udføres på 1996-tal. Denne første m/k-lønanalyse på den nye lønstatistik vil derfor blive udført som en tværsnitsanalyse af løngabet for arbejdsmarkedet og inden for sektorer og brancher. Analysen vil dog indeholde oplysninger om personernes arbejds-

markedshistorie siden 1989. Når databasen udbygges med lønoplysninger fra flere år, bliver det muligt at gennemføre analysen af løngabet som en paneldatanalyse med de ekstrainformationer denne type af data rummer.

De variabler, der inddrages i analysen, er hentet fra henholdsvis Lønregisteret og Socialforskningsregisteret på Danmarks Statistik. I det følgende gives en uddybende forklaring af de vigtigste variabler.

2.5. Løn

Løndataene er udtrukket fra Danmarks Statistiks nye lønstatistik. Denne lønstatistik indeholder oplysninger om alle lønmodtagere i virksomheder med mere end 20 ansatte og en repræsentativ stikprøve af de øvrige. Nærværende analyse er foretaget på hele denne population. Dog er datamaterialet afgrænset til at omfatte lønmodtagere mellem 25 og 59 år.¹⁾ Dermed begrænses antallet af studerende samt efterlønsmodtagere, der ville have en markant anderledes arbejdsmarkedsprofil end resten af befolkningen. Endvidere er der sat en bagatelgrænse, således at job på under 200 timer om året ikke er medregnet, ligesom job på over 2.500 timer om året frasorteres. Datamaterialet rummer i alt 938.867 observationer.

Lønstatistikens lønbegreber er illustreret i figur 2.2. Betalingen for udført arbejde kan ses fra både lønmodtagerens side og fra virksomhedens side. Virksomhedens samlede udgifter ved at få arbejdet udført kaldes i Lønstatistikken for *arbejdsomkostningerne*, mens lønmodtagerens indtægter ved at udføre arbejdet kaldes *fortjenesten*. Forskellen mellem virksomhedens arbejdsomkostninger og lønmodtagerens samlede fortjeneste er de såkaldt øvrige arbejdsomkostninger, der omfatter bidrag til fonde og offentlige kasser samt udgifter til forsikring af medarbejdere.

1) Denne afgrænsning får kun betydning for resultaterne i det følgende, såfremt mønstre i lønforskellen mellem mand og kvinde er markant anderledes end blandt de øvrige beskæftigede lønmodtagere. I så tilfælde vil det imidlertid kun være af ret begrænset betydning, da disse grupper kun udgør en lille del af datamaterialet.

Figur 2.2.
Lønbegreber.

Øvrige arbejdsomkostninger	Arbejdsomkostninger
Genetillæg	Fortjeneste
Løn under sygdom mv.	(ekskl. genetillæg)
Ferie- og søgnehelligdagsbetaling	Smalfortjeneste
Personalegoder	
Pension	
Resten:	
•Præstationsbestemt	
•Kvalifikationsbestemt	
•Funktionsbestemt	
•Grundløn	

Der arbejdes i statistikken med flere forskellige lønudtryk. *Smalfortjenesten* er defineret som grundløn tillagt de lønkomponenter, der kan tilskrives præstationsbestemt, kvalifikationsbestemt og funktionsbestemt løn samt pension. *Fortjenesten* (ekskl. genetillæg) angiver de samlede betalinger fra arbejdsgiver til arbejdstager bortset fra genetillæg. De enkelte lønmodtageres fortjeneste kan være sammensat på forskellig måde. Der kan fx være tale om, at nogle lønmodtagere har modtaget løn under sygdom, bidrag til deres pensionsordning, personalegoder eller ferie- og søgnehelligdagsbetaling, mens andre ikke har det. Skal man måle lønforskelle mellem forskellige typer af lønmodtagere er det naturligvis vigtigt at anvende sammenlignelige lønninger. Fortjenesten ekskl. genetillæg er derfor valgt som det gennemgående lønbegreb i Danmarks Statistiks nye lønstatistik. I denne analyse vises både beregninger på smalfortjeneste og fortjeneste ekskl. genetillæg (her blot

kaldet fortjenesten), men fortjenesten må betragtes som det lønudtryk, der giver bedst sammenlignelige lønninger på tværs af brancher og stillinger.

Løn under sygdom mv. omfatter betaling under fravær som følge af egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke samt andet betalt fravær. I princippet er denne lønkomponent som nævnt inkluderet i begrebet *fortjeneste*. I praksis vil en del af sygefraværet imidlertid ikke altid blive opgjort og indberettet præcist. I forbindelse med fortolkningen af nedenstående analyser er det vigtigt at bemærke, at i de tilfælde, hvor lønmodtageren betales fuld løn under sygefravær, uden at dette opgøres som en selvstændig komponent af lønnen, vil dette indgå som en del af smalfortjenesten.

Genetillæg kan betragtes som en kompensation for særlige ulemper, der knytter sig til bestemte job. Det kan eksempelvis være tillæg for holddrift, udearbejde og lignende. Genetillægget er ikke sammenligneligt med betaling for andet arbejde og medregnes derfor almindeligvis ikke i sammenlignende lønanalyser. Det gælder også for denne analyse.

2.6. Arbejdstid

For hver person findes oplysninger om *præsterede arbejdstimer* i året og fraværstimer. Desuden opgøres *løntimer* som summen af præsterede timer og fraværstimer. Begrebet løntimer kan således siges at være et udtryk for den aftalte arbejdstid.

Det er ofte vanskeligt at opgøre arbejdstiden præcist. Som nævnt ovenfor vil ikke al sygefraværet være gjort op, hvilket trækker i retning af, at den faktisk præsterede arbejdstid er mindre end den opgjorte præsterede arbejdstid. Ligeledes vil også overtiden være upræcist opgjort, hvilket vil trække i retning af en højere præsteret arbejdstid.

Analysen i det følgende indeholder både lønoplysninger for time-lønnede og for månedslønnede (fastlønnede). For de månedslønnede er det nødvendigt at omregne lønnen til timelønninger. I

denne forbindelse opstår spørgsmålet om, hvad der er den mest korrekte opgørelse af arbejdstiden. I det følgende er der derfor både udført analyser, der baserer sig på en timeløn pr. løntimer og på en timeløn pr. præsteret time.

2.7. Branche og stilling

Brancheopdelingen følger Danmarks Statistiks branchenomenklatur. I denne analyse arbejdes der dels med en opdeling i 9, dels med en opdeling i 27 brancher. Stillingskategorierne er opdelt i 9 grupper med følgende indhold:

1. *Ledelse på øverste plan* i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor. Herunder direktører, lovgivere og højere embedsmænd.
2. *Arbejde, der forudsætter viden på det højeste niveau* inden for det pågældende område. Herunder placeres personer, hvis arbejde består i forskning og/eller anvendelse af viden på højeste niveau inden for et bestemt fagområde.
3. *Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau*. Herunder placeres eksempelvis teknikere og programmører, terapeuter, sygeplejesker og pædagoger.
4. *Kontorarbejde*. Herunder også indtastningsarbejde og arbejde i receptioner.
5. *Salgs-, service- og omsorgsarbejde*. Herunder eksempelvis stewardesser, hjemmehjælpere og frisører.
6. *Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri*, der forudsætter viden på grundniveau. Dog gælder det, at arbejde inden for disse områder, der ikke kræver nogen faglig viden, placeres i gruppe 9.

7. *Håndværkspræget arbejde.* Jobfunktioner, der kræver uddannelse eller erfaring vedrørende materialer og arbejdsprocesser inden for et område.
8. *Proces- og maskinoperatorarbejde samt transport- og anlægsarbejde.* Jobfunktioner, der kræver viden, der eksempelvis kan erhverves på specialarbejderkurser eller ved direkte oplæring i forbindelse med arbejdsprocessen.
9. *Andet arbejde.* I denne gruppe placeres personer beskæftiget med hjælpefunktioner, såsom rengøring, pakning og budtjeneste.

Denne opdeling i arbejdsfunktioner er hentet fra Danmarks Statistiks DISCO-løn, der er en særlig lønversion af den danske version af ILO's²⁾ og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner. Ideen med nomenklaturen er, at man skal kunne sammenligne lønnen for personer, der laver det samme uanset deres formelle titel eller uddannelse. Princippet i den internationale nomenklatur er, at arbejdets placering inden for hovedgrupperne skal afspejle de kvalifikationskrav, som varetagelsen af funktionen normalt forudsætter, således at arbejde fx inden for gruppe 5 forudsætter mere faglig viden end arbejde inden for gruppe 9. I praksis vil der dog være tilfælde, hvor arbejde inden for gruppe 5 (fx arbejde ved udgangskasse) kræver færre faglige kvalifikationer end arbejde inden for gruppe 9 (fx pedalarbejde). Opdelingen må derfor siges at være delvis hierarkisk og delvis faglig.

2.8. Andre variabler hentet fra Lønstatistikken

De ovennævnte oplysninger om løn, arbejdstid, branche og stilling er alle hentet fra Lønstatistikken. Fra denne statistik er desuden hentet oplysninger om lønmodtagerens alder samt virksomhedernes kommune- og sektorplacering.

Lønmodtagerens alder anvendes til at beregne den potentielle erhvervs erfaring som værende lig med alder fratrukket tid til uddan-

2) The International Labour Organisation

nelse, idet hvert uddannelsesmodul antages at tage et givent antal år, og uddannelsen antages at starte i 6-års-alderen. Det er nødvendigt at gøre denne type antagelser, da vi højst har oplysninger om lønmodtageren 5 år tilbage i tiden. Tidligere analyser af sammenhængen mellem løn og erhvervs erfaring har vist, at lønnen stiger med øget erhvervs erfaring, men at stigningstakten er aftagende med årene. Dette opfanger denne analyse på traditionel vis ved både at inddrage variabelen erhvervs erfaring og variabelen erhvervs erfaring gange erhvervs erfaring i den statistiske model.

Hvad angår virksomhedens geografiske placering skelnes her kun mellem hovedstad og provins. Dette er dels begrundet i ønsket om at holde analysens omfang på et overskueligt niveau, dels fordi vi kun har oplysninger om virksomhedens geografiske placering, og i mange tilfælde er der ikke overensstemmelse mellem denne placering og arbejdsstedets geografiske placering.

2.9. Variabler hentet fra Socialforskningsregisteret

Oplysninger om fravær fra arbejdsmarkedet og familieforhold kan ikke hentes fra Lønstatistikken. Disse oplysninger er i stedet hentet fra Socialforskningsregisteret.

Herfra er for det første hentet oplysninger om, hvorvidt lønmodtagere er enlige eller gift/samlevende og om antallet af børn i familien og børnenes alder. I den følgende analyse skelnes mellem, om der i familierne er børn mellem 0 og 2 år, mellem 3 og 6 år og mellem 7 og 17 år.

For det andet hentes oplysninger om lønmodtagerens højeste opnåede uddannelsesniveau. Her skelnes mellem følgende syv kategorier: Folkeskole, efg-basisår, gymnasium/hf (almen gymnasium), hhx/htx (handels/teknisk gymnasium), kortere videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse og lang videregående uddannelse.

Hertil kobles desuden oplysninger om efteruddannelseskurser målt som det samlede årsværk på kurser inden for de seneste 5 år.

Disse oplysninger er hentet fra Danmarks Statistiks efteruddannelsesstatistik.

For det tredje hentes oplysninger om omfanget af fravær fra arbejdsmarkedet inden for de seneste 5 år. Fraværet opdeles i arbejdsmarkedsaktivering (der rummer forskellige typer af støttet uddannelse og jobtræning), ledighed på arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælpsperioder, sygedagpengeperioder og fravær på uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov.

Desuden inddrages oplysninger om, hvorvidt lønmodtageren er deltidsforsikret. Denne oplysning bruges som indikator for lønmodtagerens normalarbejdstid.

2.10. Analysemetode

I analysen måles og dekomponeres løngabet, der beregnes som forskellen mellem logaritmen til mænds og kvinders timeløn. Når man anvender logaritmen, skyldes det, dels at denne metode er standard i lønanalyser, dels at det giver nogle fordele ved fortolkning af resultaterne.

Analysen foretages i to trin. Først udføres en regressionsanalyse for henholdsvis mænd og kvinder. Beregningsformlen i de to analyser er:

$$\begin{aligned}\ln(w_m) &= X_m \beta_m + e_m \\ \ln(w_f) &= X_f \beta_f + e_f\end{aligned}$$

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønningerne for henholdsvis mænd ($\ln(w_m)$) og kvinder ($\ln(w_f)$). Det, der forklarer logaritmen til timelønningerne, er en matrix af forklarende variable (uddannelse, erhvervs erfaring, fravær, sektor, branche og stilling), der her benævnes X_m for mændene og X_f for kvinderne samt et fejlede e_m/e_f . De forklarende variables betydning for henholdsvis mændenes timeløn og kvindernes timeløn måles ved β_m og β_f . Disse størrelser betegnes i det følgende som *koefficienter* til de forklarende variable.

Når man måler lønnen i logaritmer, kan koefficienterne til de forklarende variabler fortolkes som procenter. Det vil eksempelvis sige, at hvis koefficienten til variabelen ENLIG er $-0,102$, er lønnen for enlige alt andet lige 10,2 procent mindre end for gifte/samlevende. "Alt andet lige" betyder i denne forbindelse: Når man antager, at lønmodtagerne er ens, hvad angår de øvrige variabler, der inddrages i analysen. I analysen måles således den selvstændige effekt af hver enkelt variabel. Det er muligt at sammenligne koefficienterne i lønregressionerne for henholdsvis mænd og kvinder, blot det er de samme forklarende variabler, der er inddraget i regressionsanalysen.

En del af de forklarende variabler indgår som dummy-variabler. Derved kommer regressionen til at måle effekten i forhold til den udeladte variabel.

Følgende gælder i nedenstående analyser:

Uddannelse: Den udeladte variabel er erhvervsfaglig uddannelse. De andre uddannelsesvariabler måler altså effekten i forhold til dette uddannelsesniveau.

Barn mellem 0 og 2 år, barn mellem 3 og 6 år, barn mellem 7 og 17 år: Analysen måler effekten af at have et barn i disse aldersgrupper i forhold til ikke at have noget barn i disse aldersgrupper.

Enlig: Effekt af enlig i forhold til ikke enlig.

Hovedstad: Effekt af at bo i hovedstaden i forhold til resten af landet.

Statslig sektor, kommunal sektor: Effekt af at arbejde inden for disse sektorer i forhold til at arbejde i den private sektor.

Branche – ved opdeling i 9 brancher: Effekt af at arbejde i en delbranche på 9-niveau målt i forhold til *tjenester*, som er den udeladte variabel.

Branche – ved opdeling i 27 brancher: Effekt af at arbejde i en delbranche på 27-niveau målt i forhold til *offentlig administration*, som er den udeladte variabel.

Stilling: Effekt af at tilhøre en given stillingskategori i forhold til *stillingsniveau 3*.

Efter at have gennemført en regressionsanalyse for henholdsvis mænd og kvinder beregnes og dekomponeres løngabet.

“Brutto”-løngabet beregnes som:

$$\ln(G_{mf} + 1) = \ln(wg_m) - \ln(wg_f)$$

hvor $G_{mf} = (wg_m - wg_f)/wg_f$

og $\ln(wg_m) = Xg_m \beta_m$
 $\ln(wg_f) = Xg_m \beta_f$

$\ln(wg_m)$ og $\ln(wg_f)$ er her de geometriske gennemsnit af logaritmen til henholdsvis mænds og kvinders timeløn. Som det fremgår, måler vi løngabet i forhold til de gennemsnitlige kvindelønninger. Dette er i overensstemmelse med tidligere analyser på danske data (Rosholm & Smith, 1996).

Løngabet dekomponeres på følgende måde:

Det antages, at β^* er de estimerede koefficienter i den ikke-diskriminerende lønstruktur – også kaldet referencelønstrukturen. Løngabet kan da dekomponeres i 3 elementer:

$$\ln(G_{mf} + 1) = Xg_m' (\beta_m - \beta^*) + Xc_f' (\beta^* - \beta_f) + (Xg_m - Xg_f)' \beta^*$$

Det første led (efter lighedstegnet) er den del af løngabet, der skyldes, at mændene ikke aflønnes i overensstemmelse med β^* . Det andet led er den del af løngabet, der skyldes, at kvinder ikke aflønnes i overensstemmelse med β^* . Det tredje og sidste led er

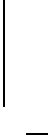
den del af løngabet, der skyldes forskelle i mænds og kvinders observerede karakteristika.

I den følgende dekomponeringsanalyse har vi valgt at bruge den mandlige lønstruktur som referencelønstrukturen. Dermed forsvinder første led i det dekomponerede løngab. Det andet led angiver den uforklarede del af løngabet. Dette indeholder dels forskelle i afkastet af uddannelse, erhvervs erfaring m.v. (koefficienterne), som bl.a. skyldes lønforskellen, der ikke forklares af den statistiske model. Det sidste led er den forklarede del af løngabet, som skyldes, at kvinder og mænd har forskellig uddannelse, erhvervs erfaring og fraværsomfang, samt at kvinder og mænd er ulige fordelt på brancher og sektorer.

I analyserne nedenfor opdeles løngabet i fire dele. En uforklaret del, en del der skyldes forskelle i human kapital, hvilket her omfatter uddannelse, erhvervs erfaring, fravær og familieforhold, en del der skyldes forskelle i kvinders og mænds fordeling på brancher (eller sektorer), og en del der skyldes forskelle i fordeling på stillingsniveau.

2.11. Rapportens disponering

I de følgende tre kapitler gives først en gennemgang af lønanalysen for arbejdsmarkedet som helhed, dernæst for hver af de tre sektorer (den statslige sektor, den kommunale sektor, den private sektor) og endelig i det sidste kapitel for hver af de ni brancher. Det efterfølgende kapitel 3 indledes med en gennemgang af de aritmetisk beregnede løngennemsnit. I de efterfølgende kapitler præsenteres dernæst i grafisk form resultaterne af dekomponeringsanalysen. Til slut foretages en sammenligning af udvalgte koefficienter for derved at beskrive noget af indholdet af den uforklarede del af løngabet.



Kapitel 3

M/K-lønforskelle på arbejdsmarkedet som helhed

3.1. Beregning af simple gennemsnitslønnings

Med det formål at bibringe et første indtryk af de anvendte løn-data gives i det følgende en kort gennemgang af lønforskelle inden for sektorer og brancher beregnet som simple gennemsnit på henholdsvis smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time.

Tabel 3.1.
Smalfortjeneste, kr./timer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Privat sektor	153,17	126,68	143,31	26,49	20,91
Statslig sektor	147,02	132,83	141,29	14,19	10,68
Kommunal sektor	136,94	122,52	126,12	14,42	11,77

1) Løngabet er den procentvise stigning (fald), der skal til i kvindernes løn, hvis de skal have samme fortjeneste som mænd.

Tabel 3.2.
Fortjeneste, kr./løntimer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Privat sektor	174,59	143,19	162,90	31,40	21,93
Statslig sektor	145,40	131,33	139,72	14,07	10,71
Kommunal sektor	135,17	117,58	121,98	17,59	14,96

1) Se note til tabel 3.1.

Tabel 3.3.
Fortjeneste, kr./præsterede timer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Privat sektor	183,35	152,71	171,95	30,64	20,06
Statslig sektor	172,78	163,01	168,83	9,77	5,99
Kommunal sektor	171,17	186,42	182,61	-15,25	-8,18

1) Se note til tabel 3.1.

Tabel 3.1 viser, at målt ved smalfortjenesten tjener mænd i gennemsnit mellem 153,17 kr. og 136,94 kr. afhængigt af, hvilken sektor de er ansat i. Tilsvarende tjener kvinder mellem 143,31 kr. og 126,68 kr. afhængigt af, om de er ansat i den private, den statslige eller den kommunale sektor. Målt ved fortjenesten pr. løntime (tabel 3.2) stiger mændenes gennemsnitlige timeløn til 174,59 kr. i den private sektor, mens kvinderne stiger til 143,19 kr. I den statslige og den kommunale sektor bliver den gennemsnitlige timeløn pr. løntime derimod en lille smule mindre. Målt ved fortjenesten pr. præsteret time (tabel 3.3) stiger lønnen for kvinder og mænd i alle sektorer, således at den gennemsnitlige timeløn for mænd nu er mellem 183,35 kr. og 171,17 kr. og for kvinder mellem 152,71 kr. og 186,42 kr. Denne simple beregning viser altså, at gennemsnitslønnen ikke overraskende afhænger af, hvilket lønudtryk der anvendes, men også at afvigelserne mellem lønmålene er forskellige i de forskellige sektorer.

Dermed bliver det løngab, der kan beregnes ved simple gennemsnitstal, også forskelligt afhængigt af lønudtrykket. Løngabet ligger dog rimeligt stabilt på lidt over 20 procent i den private sektor, uanset hvilket lønudtryk der anvendes. I den statslige sektor er løngabet ca. 11 procent, når det beregnes ved smalfortjenesten eller fortjenesten pr. løntime, men ca. 6 procent, når det beregnes ved fortjenesten pr. præsteret time. I den kommunale sektor varierer løngabet fra 14 procent målt ved fortjeneste pr. løntime til -8 procent målt ved fortjeneste pr. præsteret time. Ved en simpel

gennemsnitsberegning på fortjeneste pr. præsteret time tjener kvinderne altså 8 procent mere end mændene i den kommunale sektor.

Tabel 3.4 til 3.6 viser de beregnede gennemsnitslønninger inden for 9 brancher for de tre forskellige lønudtryk. Det gælder næsten systematisk, at timelønnen målt ved fortjenesten pr. præsteret arbejdstime – for alle brancher og begge køn – ligger over timelønnen målt pr. løntime, der igen ligger over timelønnen målt ved smalfortjenesten. Som undtagelse herfra ligger kvinders fortjeneste pr. løntime inden for branchen tjenesteydelser under smalfortjenesten i denne branche.

Ser man på lønningerne inden for de enkelte brancher, ligger de gennemgående højt for både mænd og kvinder inden for den finansielle sektor, uanset hvilket lønudtryk man betragter. Derimod kan man ikke udpege lavtlønsbrancher på samme entydige måde.

Tabel 3.4.
Fortjeneste, kr./løntimer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Landbrug & råstofudvinding	131,10	131,19	131,11	-0,09	-0,07
Fremstillingsvirksomhed	141,55	117,87	133,89	23,68	20,09
El/varme/vand	146,74	131,08	143,58	15,66	11,95
Bygge/anlæg	135,79	119,89	134,27	15,90	13,26
Handel, hotel, restauration	150,54	117,96	138,42	32,58	27,62
Transport & telekommunikation	143,15	127,61	137,59	15,54	12,18
Finansieringsvirksomhed m.m.	185,26	140,12	163,53	45,14	32,22
Tjenesteydelser	144,50	124,50	131,10	20,00	16,06
Uoplyst	150,58	128,47	142,72	22,11	17,21

1) Se note til tabel 3.1.

Tabel 3.5.
Fortjeneste, kr./løntimer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Landbrug & råstofudvinding	140,81	128,68	138,95	12,13	9,43
Fremstillingsvirksomhed	160,00	132,59	151,13	27,41	20,67
El/varme/vand	155,72	137,90	152,12	17,82	12,92
Bygge/anlæg	152,63	136,19	151,05	16,44	12,07
Handel, hotel, restauration	175,20	134,55	160,08	40,65	30,21
Transport & telekommunikation	152,65	134,38	146,11	18,27	13,60
Finansieringsvirksomhed m.m.	208,93	156,17	183,53	52,76	33,78
Tjenesteydelser	145,67	121,69	129,61	23,98	19,71
Uoplyst	162,17	135,04	152,53	27,13	20,09

1) Se note til tabel 3.1.

Tabel 3.6.
Fortjeneste, kr./præsterede timer.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab ¹⁾
Landbrug & råstofudvinding	157,52	238,30	169,95	-80,78	-33,90
Fremstillingsvirksomhed	169,28	141,64	160,34	27,64	19,51
El/varme/vand	177,95	173,79	177,11	4,16	2,39
Bygge/anlæg	161,16	142,77	159,40	18,39	12,88
Handel, hotel, restauration	182,95	142,20	167,80	40,75	28,66
Transport & telekommunikation	168,68	151,41	162,50	17,27	11,41
Finansieringsvirksomhed m.m.	220,30	171,67	196,89	48,63	28,33
Tjenesteydelser	175,56	181,32	179,42	-5,76	-3,18
Uoplyst	180,79	154,18	171,33	26,61	17,26

Se note til tabel 3.1.

Hvilke brancher, der udbetaler de laveste gennemsnitslønnings,
afhænger af, om man ser på smalfortjenesten eller samlet fortjene-

ste og på opgørelsen af arbejdstiden i løntimer eller præsterede timer. Dog gælder det, at lønforskellen inden for landbrug og råstofudvinding er ret lille og ligefrem i kvindernes favør, når der tages højde for fraværsbetaling. Analysen er dog baseret på en relativt lille del af datamaterialet på ca. 2.500 observationer, hvoraf de ca. 400 er kvinder.

Løngabet målt ved den relative timelønsforskel er særlig stort inden for den finansielle sektor, handel og fremstillingsvirksomhed. Det er bemærkelsesværdigt, at løngabet inden for disse tre brancher er af nogenlunde samme størrelse, uanset hvilket lønudtryk der anvendes. Det modsatte gælder inden for branchen tjenesteydelser, hvor særligt mange kvinder er ansat. Her varierer løngabet målt ved det simple gennemsnit fra ca. 20 procent målt ved fortjeneste pr. løntime til -3 procent målt ved fortjenesten pr. præsteret time.

Konklusionen på ovenstående gennemgang er, at løngabet ikke har en eksakt størrelse, men både afhænger af, hvordan man måler lønnen, og hvordan man måler arbejdstiden. Som nævnt flere gange ovenfor er lønforskellene her beregnet ved simple gennemsnit. En del af disse forskelle vil som vist i det ovenstående metodeafsnit kunne tilskrives forskelle i mænds og kvinders human kapital og i placering på arbejdsmarkedet, mens en anden del må betegnes som uforklaret. I det følgende analyseres løngabet nærmere ved hjælp af den metode, der er beskrevet i kapitel 2. Det betyder, at løngabet i de nedenstående analyser beregnes ud fra logaritmen til timelønnen, og at gennemsnitslønnen beregnes som et geometrisk gennemsnit, hvor personerne i regressionsanalysen antages at have en gennemsnitsværdi med hensyn til de forklarende variable, der indgår i analysen.

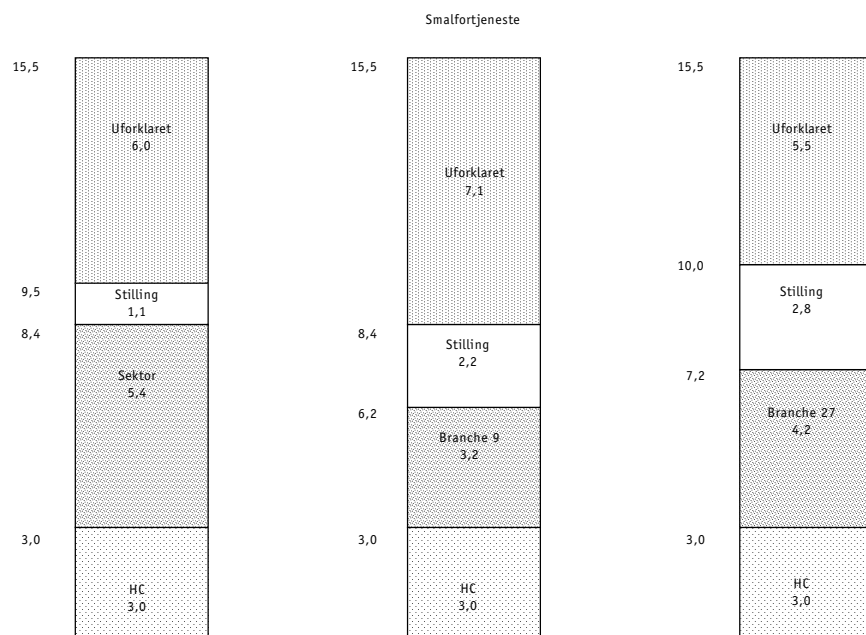
3.2. Dekomponering af løngabet

I figur 3.1 er de løngab, der kan beregnes ud fra regressionsanalyser af henholdsvis kvindelønninger og mandelønninger for de tre forskellige lønudtryk, illustreret i en række søjlediagrammer. På grund af samvariation mellem variable kan sektor og branche

ikke optræde samtidigt. Lønforskelle mellem mænd og kvinder er derfor analyseret i tre forskellige modeller. En hvor uddannelse, erhvervs erfaring, fravær og familieforhold inddrages under betegnelsen HC (variabler vedrørende personernes human kapital i bred forstand) samt sektor og stilling, en anden hvor sektor udskiftes med branche opdelt på 9 kategorier, og en tredje hvor branche opdeles i 27 kategorier. Disse tre modeller er repræsenteret ved de tre søjler for løngabet under hvert af de tre lønudtryk.

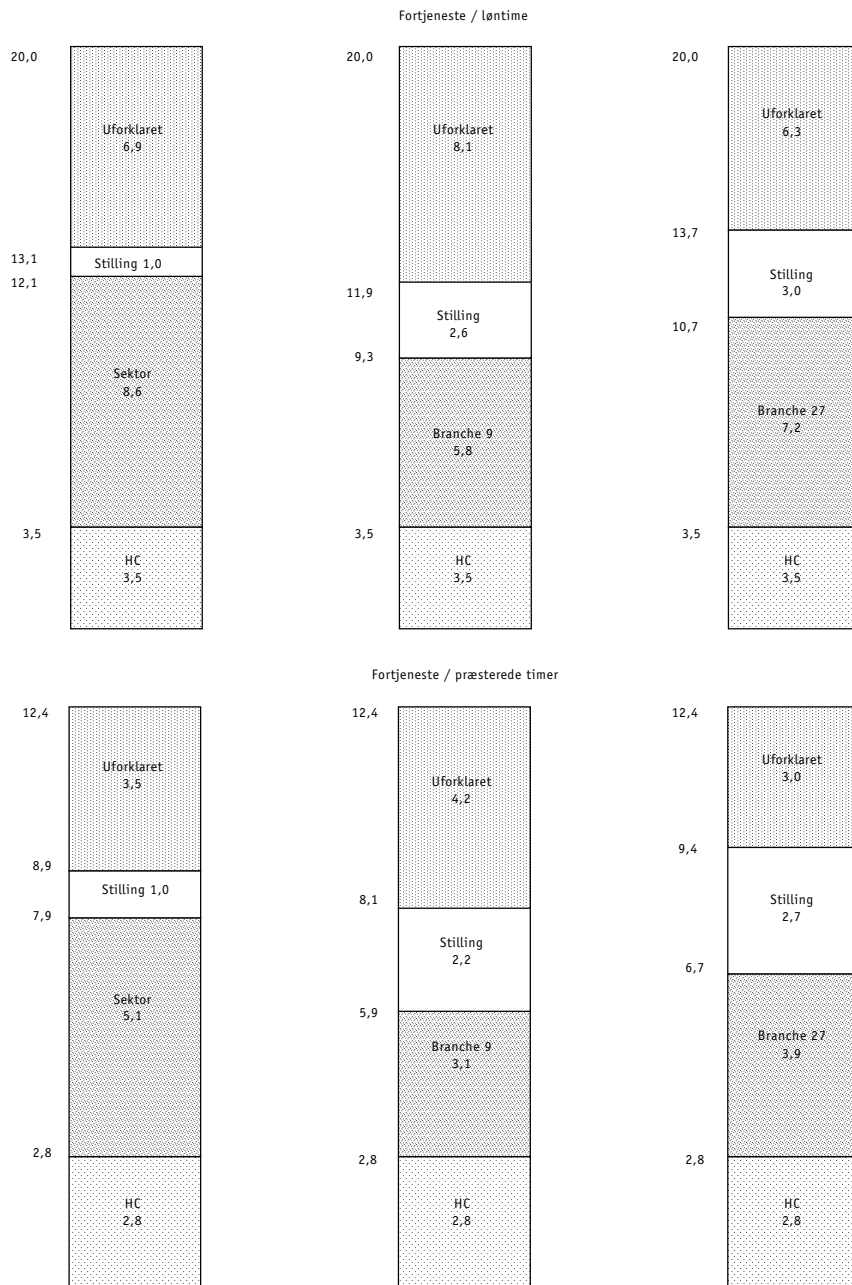
Som det fremgår af figuren, vil størrelsen af bruttoløngabet være uafhængigt af, hvordan regressionsanalysens model formuleres. Til gengæld er størrelsen af løngabet – som i de ovenstående gennemsnitsberegninger – stærkt afhængigt af, hvilket lønudtryk der benyttes.

Figur 3.1.
M/K-løngabet for hele arbejdsmarkedet. Procent.



(fortsættes)

Figur 3.1.
Fortsat.



Målt ved smalfortjenesten er løngabet på arbejdsmarkedet som helhed 15,5 procent, ved fortjenesten pr. løntime 20 procent og ved fortjenesten pr. præsteret arbejdstime 12,4 procent.

Når løngabet målt ved fortjeneste pr. løntime er større end løngabet målt ved smalfortjenesten betyder det, at fraværsbetalingen øger m/k-lønforskellen. Det skyldes formentlig, at en del af kvindernes fraværsbetaling er inkluderet smalfortjenesten, mens fraværsbetalingen til mænd i højere grad opgøres som en selvstændig komponent. Det må siges at være mere korrekt at opgøre løngabet ved fortjenesten end ved smalfortjenesten, fordi fortjenesten rummer alle lønkomponenter for både mænd og kvinder. Til gengæld viser sammenligningen af smalfortjenesten og fortjenesten, hvad den registrerede fraværsbetaling betyder for løngabet.

Når løngabet opgjort ved fortjenesten pr. præsteret time er mindre end løngabet opgjort ved fortjenesten pr. løntime, er det et udtryk for, at mænds og kvinders fravær er ulige fordelt, og at kvinder i højere grad end mænd kompenseres for fravær fra arbejdspladsen. Det er ikke overraskende, at løngabet formindskes, når arbejdstiden opgøres som præsterede arbejdstimer, da fravær i denne forbindelse ikke alene omfatter løn under sygdom, ferie og søgnehellidage, men også betaling i forbindelse med barsel og børns sygdom, i den udstrækning arbejdsgiveren betaler løn under dette fravær.

Opdelingen af de 9 søjler i figur 3.1 i en HC-del, en sektor/branche-del, en stillings-del og en uforklaret del viser (jf. metodegangen i kapitel 2), hvor stor en andel af bruttolønforskellen der kan tilskrives forskelle i human kapital (i bred forstand, hvor stor en andel der kan tilskrives en ulige fordeling på sektorer/brancher og stilling, samt hvor stor en andel der må betragtes som uforklaret.

Dekomponeringen viser først og fremmest, at de fire delkomponenters andel af bruttoløngabet afhænger af modelspecifikationen. Uanset hvilket lønudtryk der anvendes, forklarer sektor-kompo-

nenten en relativt stor del af løngabet. Den ulige fordeling af mænd og kvinder på henholdsvis den private, den statslige og den kommunale sektor forklarer således omkring en tredjedel af løngabet. En anden relativt stor andel af løngabet er den uforklarede del, hvis andel imidlertid varierer både mellem forskellige model-specifikationer og lønudtryk. Human kapital variablerne forklarer omkring 3 procent af løngabet. Denne andel er bemærkelsesværdig konstant i alle 9 søjler i figuren. Human kapital variabernes forklaringsandel er således ret robust over for ændringer af model og lønudtryk. Endelig udgør stillings-komponenten en relativt lille andel af løngabet. Lønforskellen mellem mænd og kvinder kan altså kun i mindre omfang forklares ved en ulige fordeling på stillingskategorier.

Inddrages branche som forklarende variabel i stedet for sektor øges den andel af løngabet, der kan tilskrives en ulige fordeling på stillingskategorier. Desuden øges den uforklarede del.

Ved en sammenligning af de tre søjler i figurens første række, hvor sektor indgår, fremgår det, at især sektor-komponenten øges, når man går fra smalfortjeneste til fortjeneste pr. løntime. Når fraværsbetalingen øger løngabet, skyldes det som nævnt, at mænd i højere grad end kvinder er ansat inden for sektorer, hvor fraværsbetalingen registreres som en selvstændig komponent af lønnen. Beregnes løngabet i stedet for ved fortjeneste pr. præsteret time, reduceres sektor-komponenten igen. Desuden reduceres den uforklarede del væsentligt. Dette mønster genfindes, når branche anvendes som den forklarende variabel. Fortolkningen af disse ændringer i sektor-komponenter er, at kvinder ansættes i sektorer med større fleksibilitet i arbejdstiden og dermed også bedre mulighed for at tilpasse arbejdslivet til familielivet. Til gengæld aflønnes de også lavere, og lønforskelle mellem mænd og kvinder i disse sektorer er i gennemsnit større, end fraværet berettiger.

3.3. Den uforklarede del af løngabet – forskelle i koefficienter

Den uforklarede del varierer mellem 8 og 3 procent, afhængigt af hvilket lønudtryk og hvilken modelspecifikation der anvendes. Grunden, til at løngabet indeholder en uforklaret del, er, at kvinder og mænd med samme karakteristika lønnes forskelligt, hvilket bl.a. skyldes, at modellen ikke registrerer alle faktorer med betydning for løngabet. Den uforklarede del af løngabet kan beskrives ud fra forskelle i koefficienterne til de forklarende variable (i metodeafsnittet kaldet β). For overskuelighedens skyld er koefficienterne i det følgende fordelt efter emner, om end der er tale om sammenhængende regressionsanalyser, hvor variable inddrages samtidigt.

Som det fremgår af metodeafsnittet, sammenligner vi her gevinsten for henholdsvis mænd og kvinder af at befinde sig i en given kategori (fx en uddannelseskategori) i forhold til en anden udvalgt kategori. Rent metodisk sættes denne udvalgte kategori til 0 (nul).

Først og fremmest er det værd at bemærke, at koefficienterne i tabel 3.7 kun i meget begrænset grad påvirkes af, hvilket lønudtryk der anvendes. For det andet fremgår det, at kvinder på alle uddannelsesniveauer over folkeskoleniveauet har lavere afkast af uddannelse end mænd. Der er især forskel i afkastet for mænd og kvinder med kort og mellemlang videregående uddannelse. Således aflønnes kvinder med en kortere videregående uddannelse ca. 2 procent lavere end kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse, mens mænd aflønnes ca. 5 procent højere. Efteruddannelse giver derimod lavere (negativt) afkast til mænd end til kvinder. Det kan skyldes, at analysen her opfanger aktivering i forbindelse med ledighedsperioder. Som i tidligere analyser finder vi også her, at afkastet af erhvervs erfaring er lavere for kvinder end for mænd. Dog aftrappes afkastet af erhvervs erfaring langsommere for kvinder end for mænd.

Tabel 3.7.

Forskelle i afkast af uddannelse¹⁾, efteruddannelse²⁾, erhvervs erfaring²⁾ og deltid³⁾ for mænd og kvinder ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

Højeste uddannelsesniveau	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	Folkeskole	-4,2	-3,6	-4,5	-3,5	-4,1
Folkeskole + efg basisår	-1,8	-2,4	-2,0	-2,0	-1,9	-2,8
Gymnasium / hf	5,1	1,7	5,4	2,5	4,4	-0,3
Hhx / htx	2,2	-0,1	2,7	0,7	2,5	-1,0
Kort videregående	5,1	-2,2	4,4	-2,2	4,6	-3,0
Mellemlang videregående	11,2	2,8	11,4	2,0	10,6	2,6
Lang videregående	27,9	23,7	27,4	22,8	26,2	20,6
Efteruddannelse	-2,7	3,3	-5,4	3,0	-3,7	1,5
Erhvervs erfaring	2,4	1,6	2,5	1,6	2,5	1,4
Erhvervs erfaring (sq)	-3,8	-2,4	-3,8	-2,6	-3,9	-2,2
Deltidsforsikret	-10,5	-3,7	-10,0	-3,9	-10,0	-4,8

1) Afkastet i uddannelse måles i forhold til "erhvervsfaglig uddannelse".

2) Efteruddannelse og erhvervs erfaring indgår som kontinuerte variabler.

3) Deltid er målt i forhold til fuldtid.

Endelig viser tabel 3.7, at deltidsforsikrede lønnes lavere end ikke deltidsforsikrede, men i dette tilfælde er det mændenes løn, der reduceres mest i tilfældet af deltidsforsikring.

Også i tabel 3.8, der viser betydningen af børn og ægteskabelig status, gælder det, at koefficienterne kun i meget begrænset omfang påvirkes af, hvilket lønudtryk der anvendes. Som undtagelse herfra finder man dog, at koefficienten til børn mellem 0 og 2 år er højere for både mænd og kvinder, når timelønnen beregnes ved de præsterede arbejdstimer.

Tabel 3.8.

Betydning af børn og ægteskabelig status for timelønnen målt ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Antal børn ¹⁾	0,3	0,7	0,3	0,2	0,4	1,6
Barn mellem 0-2 år ²⁾	0,4	6,2	0,4	0,5	1,1	22,0
Barn mellem 3-6 år ²⁾	0,8	0,6	0,8	0,7	1,0	0,3
Barn mellem 7-17 år ²⁾	-0,4	-0,9	-0,4	-0,3	-0,6	-2,4
Enlig ³⁾	-3,0	0,1	-3,2	0,0	-2,7	0,5

1) Indgår kontinuert.

2) Effekter af at have et barn i denne aldersgruppe i forhold til ikke at have et barn i denne aldersgruppe.

3) I forhold til at være gift/samlevende.

For både mænd og kvinder stiger lønnen med antallet af børn i familien. Er der børn mellem 0 og 2 år eller børn mellem 3 og 6 år i familien, øges timelønnen for lønmodtagere af begge køn. Ser man på fortjenesten pr. løntime, er der ikke væsentlig forskel i koefficienterne for mænd og kvinder. Ser man på fortjenesten pr. præsteret time, aflønnes kvinder med børn mellem 0 og 2 år højere end mænd med børn i samme aldersgruppe. Modsat aflønnes mænd med børn mellem 3 og 6 år højere end kvinder med børn i denne aldersgruppe.

Er der børn mellem 7 og 17 år i familien, reduceres lønnen for begge køn. Det kan muligvis skyldes, at personer med børn i denne aldersgruppe har haft en anderledes arbejdsmarkedskarriere end den, de yngre børnefamilier har haft.

Samlet set må man konstatere, at det ikke er forekomsten af børn i familien, der giver anledning til lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Tabel 3.9.

Betydning af at bo i hovedstadsområdet¹⁾ målt ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	Hovedstad	8,6	6,3	8,2	6,1	9,1

1) I forhold til provinsen under ét.

Endelig viser tabel 3.8, at enlige mænd alt andet lige har 3 procent lavere løn end gifte/samlevende, mens ægteskabelig status kun har mindre indflydelse på kvinders løn.

Periodisk fravær fra arbejdsmarkedet som følge af ledighed, orlov eller sygdom har i analysen ikke betydning for forskelle i de individuelle lønninger. Koefficienten til disse variabler er alle 0 og vises derfor ikke i analysen.

Mænd, der bor i hovedstaden, har alt andet lige en løn, der ligger 8-9 procent højere end mænd, der ikke bor i hovedstaden, hvilket er omkring 2 procentpoint højere end lønfordelen for kvinderne i hovedstaden.

Generelt er lønnen lavere i den offentlige end i den private sektor. Tabel 3.10 viser, at sammenlignet med lønningerne i den private sektor aflønnes mænd ansat i den offentlige sektor relativt lavere end kvinder ansat i den offentlige sektor. Målt ved fortjenesten pr. løntime er lønnen for mænd i den kommunale sektor således knap 33 procent lavere end lønnen i den private sektor, mens lønnen for kvinder i den kommunale sektor er knap 19 procent lavere end i den private sektor. Korrigeres for fraværet, således at lønnen måles pr. præsteret arbejdstime, reduceres den negative effekt på lønnen for begge køn. For kvinderne i den kommunale sektor vendes det negative fortegn til koefficienten til et positivt fortegn.

Tabel 3.10.

Betydning af at være ansat i den private, statslige eller kommunale¹⁾ sektor målt ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	Stat	-10,2	-2,8	-23,5	-15,9	-11,6
Kommunal	-19,3	-4,4	-32,7	-18,7	-18,4	1,2

1) I forhold til at være ansat i den private sektor.

Tabel 3.11.

Betydning af at være ansat på ét af 9 forskellige stillingsniveauer¹⁾ målt ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

Stillingsniveau	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
1	25,0	17,9	28,2	20,7	25,4	16,6
2	7,1	7,7	5,9	8,7	6,0	6,3
4	-16,7	-8,8	-18,2	-8,4	-17,9	-8,8
5	-17,6	-19,8	-18,3	-19,6	-17,0	-19,1
6	-14,9	-10,2	-16,4	-11,0	-15,3	-8,9
7	-16,3	-13,6	-18,3	-14,2	-17,2	-13,3
8	-25,1	-22,1	-27,5	-23,6	-25,3	-20,4
9	-23,4	-23,2	-25,3	-22,7	-23,9	-22,6

1) Niveau 3 er sammenligningsgrundlag, jf. afsnit 2.7.

Undersøger man betydningen af at befinde sig på forskellige stillingsniveauer, kan man som i den ovenstående gennemgang konstatere, at denne er uafhængig af, hvilket lønudtryk der benyttes.

Koefficienterne i tabel 3.11 måler effekten af at befinde sig på hvert af de 8 stillingsniveauer i forhold til stillingsniveau 3. Det

fremgår, at mænd på stillingsniveau 1 – alt andet lige – aflønnes omkring 25 procent over stillingsniveau 3, mens mænd på stillingsniveau 2 aflønnes omkring 6 procent over stillingsniveau 3. Mænd på stillingsniveau 4, 5, 6 og 7 aflønnes omkring 17-18 procent under stillingsniveau 3, mens mænd på stillingsniveau 8 og 9 aflønnes omkring 25 procent under stillingsniveau 3.

En sammenligning af koefficienterne for henholdsvis mænd og kvinder viser, at kvinder aflønnes relativt lidt lavere på stillingsniveau 1 (direktører og højeste embedsmænd) og på stillingsniveau 5 (salgs-, omsorgs- og servicearbejde), men at de på de øvrige stillingsniveauer aflønnes relativt højere end mænd. Den uforklarede del af løngabet kan således heller ikke forklares med store forskelle i afkastet inden for de enkelte stillingsniveauer.

Som sidste element af den del af den uforklarede komponent i løngabet, der kan beskrives ud fra analysens koefficienter, betragtes i tabel 3.12 forskelle i aflønningen inden for 27 brancher. I dette tilfælde sammenlignes aflønningen inden for de enkelte brancher med aflønningen inden for offentlig administration.

Det fremgår af tabellen, at (målt ved fortjenesten pr. løntime) mænd er særlig højt lønnede inden for industrierne: råstof, træ, kemisk, bygge og anlæg samt inden for de tjenesteydende erhverv: engros samt bank og forsikring. Kvinder er særlig højt lønnede inden for træindustrien og inden for kemisk industri samt ligeledes inden for bank og forsikring. Både mænd og kvinder er relativt lavt lønnede inden for undervisning, sundhed og sociale institutioner. Afstanden mellem lønnen inden for offentlig administration og lønnen inden for øvrige brancher er større for mændene end for kvindernes vedkommende. Sammenholdt med lønnen ved ansættelse inden for offentlig administration aflønnes mænd især højere end kvinder inden for råstof, tekstil, bygge og anlæg samt bank og forsikring. Omvendt aflønnes kvinder – alt andet lige – relativt højere inden for landbrug samt inden for undervisning, sundhed og offentlige institutioner. Aflønningen inden for disse områder bidrager altså til en reduktion af løngabet.

Tabel 3.12.

Betydning af at være ansat inden for én af 27 brancher¹⁾ målt ved smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Smalfortjeneste		Fortjeneste kr./løntimer		Fortjeneste kr./præsterede timer	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Landbrug	0,1	2,9	3,5	9,0	1,5	-0,3
Fiskeri	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Råstof	11,6	-2,3	22,8	11,0	11,1	-10,0
Næring	7,2	-1,6	18,7	11,4	8,5	-6,2
Tekstil	2,7	-9,1	15,2	6,1	3,1	-14,4
Træ	15,8	8,7	27,1	22,8	16,5	3,9
Kemisk	13,2	8,8	23,9	21,1	12,6	0,8
Sten	7,2	1,8	18,4	15,7	7,9	-2,6
Jern	6,7	-1,7	18,1	11,7	7,3	-7,0
Møbel	0,3	-1,0	11,8	12,9	0,9	-4,9
Energi	5,6	4,3	10,6	10,7	7,0	1,4
Bygge	10,3	-2,5	21,7	11,2	10,0	-7,9
Biler	1,9	-4,0	14,8	10,4	2,9	-8,8
Engros	10,9	3,0	24,1	17,7	12,5	-1,6
Detail	-1,4	-9,4	11,2	3,3	0,3	-14,4
Hotel	3,6	0,7	16,6	13,2	4,3	-3,8
Transport	13,2	9,2	19,9	16,8	12,9	3,9
Post & tele	6,7	0,7	10,3	5,7	3,8	-6,6
Bank & forsikring	24,9	15,0	35,0	26,4	24,4	11,9
Udlejning	4,0	3,2	16,8	17,4	4,1	-0,8
Forretningsservice	9,1	2,3	19,4	14,3	10,0	-1,8
Undervisning	-13,9	-4,0	-13,8	-1,9	-13,5	-5,5
Sundhed	-2,1	1,5	-5,2	-0,3	-0,4	2,3
Sociale institutioner	-17,1	-3,8	-16,3	-3,1	-15,6	-3,8
Andre tjenesteydelser	0,4	2,0	4,8	9,8	1,7	-1,2
Uoplyst	8,6	-1,5	15,1	4,7	9,4	-6,6

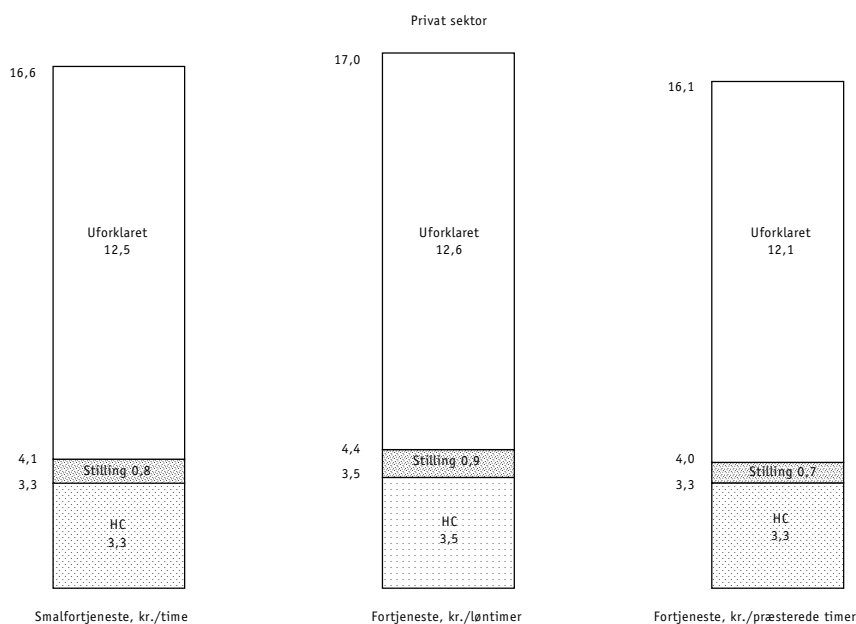
1) Branchen offentlige tjenester er sammenligningsgrundlag.

Kapitel 4

Lønforskelle inden for den private, den statslige og den offentlige sektor

I dette kapitel undersøges m/k-lønforskellene inden for henholdsvis den private, den statslige og den offentlige sektor. Som i kapitel 2 foretages først en beregning og en dekomponering af løngabet, og dernæst undersøges den uforklarede del af løngabet nærmere.

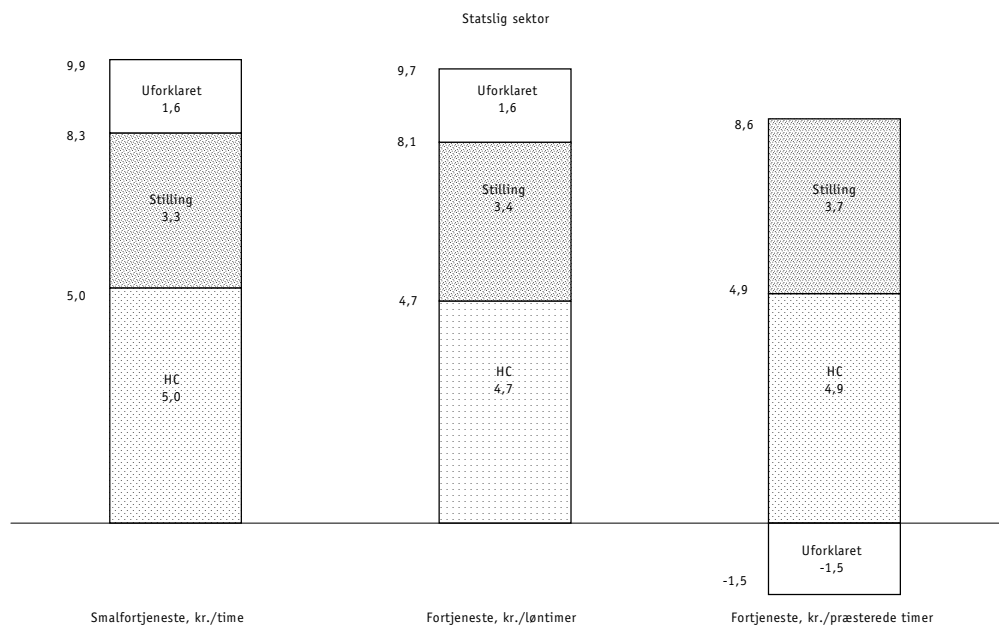
Figur 4.1.
Løngabet i den private sektor.



Da variablerne sektor og branche ikke indgår som forklarende variabler i de bagvedliggende lønregressioner, dekomponeres løngabet her i tre komponenter: en HC-komponent, en stillingskomponent og en uforklaret del-komponent.

I figur 4.1 ses, at løngabet i den private sektor er på mellem 16 og 17 procent, afhængigt af hvilket lønudtryk der benyttes. Som i beregningen af løngabet for arbejdsmarkedet som helhed forklarer HC-komponenten omkring 3 procentpoint af løngabet, mens stillingskomponenten forklarer under 1 procentpoint. Den store del af løngabet udgøres af en uforklaret del på over 12 procentpoint.

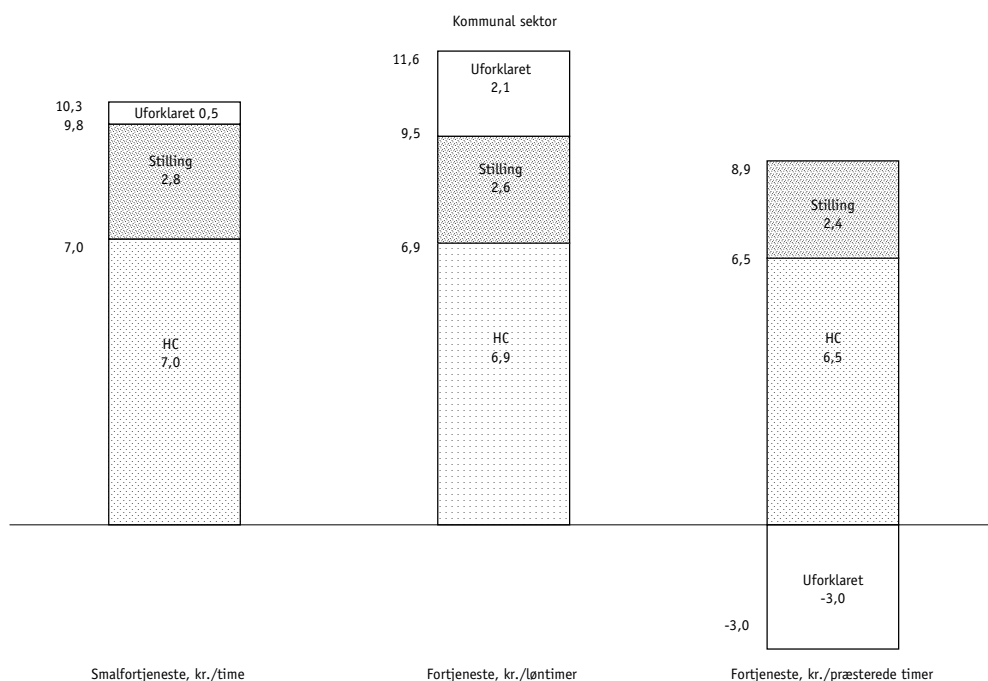
Figur 4.2.
Løngabet i den statslige sektor.



I den statslige sektor er løngabet mellem mænd og kvinder på mellem 9,9 og 7,1 procent. Som det fremgår af figur 4.2, udgør den uforklarede del en negativ andel af løngabet, når lønnen måles ved fortjenesten pr. præsterede timer. I dette tilfælde beregnes bruttoløngabet som stillings-komponenten plus HC-komponenten minus den uforklarede del ($3,7 + 4,9 - 1,5$). Som i kapitel 2 er fortolkningen i dette tilfælde, at løngabet reduceres som følge af, at kvinder i højere grad end mænd modtager kompensation for fravær.

Ved sammenligning med figur 4.1 ovenfor bemærkes, at dette ikke var tilfældet i den private sektor.

Figur 4.3.
Løngabet i den kommunale sektor.



Den uforklarede andel af løngabet er lille i den statslige sektor. Til gengæld er både HC-komponenten og stillings-komponenten betydeligt større. Lønforskellen mellem mænd og kvinder i den statslige sektor kan altså forklares ved, at mænd har højere uddannelse og mere erhvervs erfaring, samt at mænd er ansat på et højere stillingsniveau.

I den kommunale sektor (figur 4.3) er løngabet på mellem 11,6 og 5,9 procent. Igen er den uforklarede del af begrænset størrelsesorden og negativ, når lønnen måles ved fortjenesten pr. præsteret arbejdstime. HC-komponenten er her endnu større end i den statslige sektor. Til gengæld er stillings-komponenten lidt mindre. I den kommunale sektor kan m/k-lønforskellen altså i vid udstrækning forklares ved, at mændene er højere uddannede end kvinderne. Som i den statslige sektor vil kvindernes løn pr. præsteret time ved et givent stillings- og uddannelsesniveau være højere end mændenes som følge af en større fraværsbetaling.

4.1. Forskelle i koefficienter

Det fremgik af ovenstående gennemgang, at den uforklarede del af løngabet er af en betydelig størrelse for den private sektor, men relativt lille eller ligefrem negativ i den offentlige sektor. Kommenteringen af koefficienterne i det følgende vil derfor tage udgangspunkt i koefficienterne fra lønanalysen for den private sektor. Da analyserne i kapitel 3 viste, at der er stor overensstemmelse i koefficienterne til de forklarende variabler på de tre forskellige lønudtryk (smalfortjeneste, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time), vil de følgende tabeller for overskuelighedens skyld alene præsentere resultater fra de lønregressioner, der vedrører fortjenesten pr. time. Som ved gennemgangen af koefficienterne i det foregående kapitel er det igen effekten for henholdsvis mænd og kvinder – hver for sig – af at befinde sig i en given kategori sammenlignet med en udvalgt kategori, der er sat til 0 (nul).

Koefficienterne til uddannelse viser for den private sektor, at afkastet af uddannelse er ens for mænd og kvinder på det højeste og på det laveste uddannelsesniveau (jf. tabel 4.1). For hhx/htx er kvinders afkast større end mænds, mens afkastet på de øvrige ud-

dannelsesniveauer er højere for mænd end for kvinder. Som analyserne for arbejdsmarkedet som helhed viste, er forskellen i afkastet størst for mænd og kvinder med kortere og mellemlang videregående uddannelse. Dette mønster genfindes også i den statslige sektor, men i den kommunale sektor er afkastet af uddannelse på disse to niveauer lavere for mænd end for kvinder.

Som i den tidligere analyse for hele arbejdsmarkedet finder vi også for den private del af arbejdsmarkedet, at efteruddannelse kun har positiv effekt for kvindernes løn. Det samme gælder i den statslige, men ikke i den offentlige sektor.

Tabel 4.1.
Afkastet af uddannelse, erhvervs erfaring og deltid. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾
Procent.

Højeste uddannelsesniveau	Alle		Kommunal sektor		Statslig sektor		Privat sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Folkeskole	-4,1	-3,1	-1,2	-2,6	-1,0	-3,5	-4,6	-4,6
Folkeskole + efg basisår	-1,9	-2,8	-0,9	-4,1	-2,2	-2,7	-1,1	-1,5
Gymnasium / hf	4,4	-0,3	0,1	-6,4	8,9	5,7	4,4	3,2
Hhx / htx	2,5	-1,0	1,2	-0,7	3,9	2,0	1,1	2,6
Kort videregående	4,6	-3,0	-5,2	-4,4	9,5	1,5	1,6	0,1
Mellemlang videregående	10,6	2,6	-3,4	1,4	17,4	7,2	13,8	7,9
Lang videregående	26,2	20,6	23,9	17,3	32,6	24,5	23,3	23,1
Efteruddannelse	-3,7	1,5	4,9	0,1	-5,2	2,0	-4,6	3,5
Erhvervs erfaring	2,5	1,4	2,2	1,1	2,2	1,9	2,7	2,4
Erhvervs erfaring (sq)	-3,9	-2,2	-3,2	-1,5	-2,9	-3,0	-4,7	-4,1
Deltidsforsikret	-10,0	-4,8	-3,5	-2,8	-9,4	-4,7	-15,3	-8,1

1) Se noten til tabel 3.7.

Med hensyn til erhvervs erfaring har kvinderne i den private sektor kun marginalt mindre afkast end mændene. Forskelle i mænds og kvinders afkast af erhvervs erfaring finder man således især inden for den offentlige sektor. Endelig ses, at den negative effekt af at være deltidsforsikret er større for mænd end for kvinder i den private sektor. Det samme gælder i den kommunale sektor, men her er den negative effekt på mændenes lønninger mindre kraftig end i den private sektor.

Heller ikke i denne analyse får periodisk fravær fra arbejdsmarkedet som følge af ledighed, orlov eller sygdom betydning for lønningerne. Koefficienterne til disse variabler er alle nul og derfor ikke vist i tabellerne.

Hvad angår familief forhold (tabel 4.2) viser den sektoropdelte analyse resultater, der i nogen grad svarer til dem, vi fandt for arbejdsmarkedet som helhed, men der ses også forskelle. Antallet af børn har positiv betydning for både mænds og kvinders løn, men effekten er størst for kvinders løn. Dette gælder dog i mindre grad i den private end i den offentlige sektor. Tilsvarende er den positive effekt på kvinders løn af at have børn mellem 0 og 2 år kun på omkring 3 procent i den private sektor, mens den er henholdsvis 41 procent og 22 procent i den offentlige sektor. Til gengæld er der i den offentlige sektor negativ effekt på kvinders løn af at have børn mellem 3 og 6 år samt børn mellem 7 og 17 år, mens der i den private sektor kun er negativ effekt af den ældste aldersgruppe. For denne aldersgruppe er løneffekten ens i alle tre sektorer.

Enlige mænd får som i den tidligere analyse for hele arbejdsmarkedet lavere løn end gifte og samlevende mænd. Af den sektoropdelte analyse ses, at lønreduktionen er størst i den private sektor.

Undersøger man betydningen af at bo i hovedstaden for hver af de tre sektorer (tabel 4.3), ses det, at forskellen mellem mænd og kvinder er af mindre størrelsesorden inden for hver af sektorerne. For både mænd og kvinder er effekten på lønnen størst i den private sektor.

Tabel 4.2.**Betydningen af børn og ægteskabelig status. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.**

	Alle		Kommunal sektor		Statslig sektor		Privat sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Antal børn	0,4	1,6	0,5	2,3	0,4	1,7	0,1	0,7
Barn mellem 0-2 år	1,1	22,0	2,1	41,3	1,1	22,0	0,8	2,6
Barn mellem 3-6 år	1,0	0,3	0,2	-0,5	0,0	-0,2	1,2	1,0
Barn mellem 7-17 år	-0,6	-2,4	-1,1	-3,8	-0,4	-2,0	-0,4	-1,3
Enlig	-2,7	0,5	-0,4	0,7	-1,3	0,0	-3,3	0,3

1) Se noten til tabel 3.8.

Tabel 4.3.**Betydningen af at bo i hovedstadsområdet. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.**

	Alle		Kommunal sektor		Statslig sektor		Privat sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Hovedstad	9,1	7,7	4,4	5,5	7,1	8,1	9,9	10,3

1) Se noten til tabel 3.9.

Det gælder for alle tre sektorer, at gevinsten ved at befinde sig på det øverste stillingsniveau (i forhold til at befinde sig på stillingsniveau 3) er større for mænd end for kvinder. Til gengæld er tabet ved at befinde sig på et lavere stillingsniveau mindre for kvinder end for mænd. Sagt på en anden måde er lønspredningen på tværs af stillingskategorier større for mænd end for kvinder. På det øverste stillingsniveau er forskellen i mænds og kvinders afkast af at være ansat på dette niveau størst i den offentlige sektor. For stillingsniveauer under niveau 3 er forskellen i afkastet til gengæld størst i den private sektor. Mænd har altså med andre ord et relativt større tab ved at være ansat på et lavere stillingsniveau i den private sektor. Det skyldes blandt andet, at spredningen i lønnen for de lavere stillingskategorier er større i den private end i den offentlige sektor.

Tabel 4.4.
Betydningen af at være ansat på ét af 9 stillingsniveauer. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.

Stillingsniveau	Alle		Kommunal sektor		Statslig sektor		Privat sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
1	25,4	16,6	24,3	11,9	32,7	23,8	23,8	20,6
2	6,0	6,3	10,8	5,2	3,2	5,6	7,0	12,4
4	-17,9	-8,8	-10,3	-7,6	-18,5	-11,6	-17,9	-7,4
5	-17,0	-19,1	-20,2	-17,3	-0,5	1,5	-25,5	-24,7
6	-15,3	-8,9	-6,8	-3,0	-10,3	-4,4	-29,6	-17,6
7	-17,2	-13,3	-9,8	-8,7	-2,8	-1,7	-20,9	-12,2
8	-25,3	-20,4	-12,2	-7,0	-13,2	-8,3	-28,0	-19,1
9	-23,9	-22,6	-21,5	-20,8	-19,1	-17,8	-29,3	-25,0

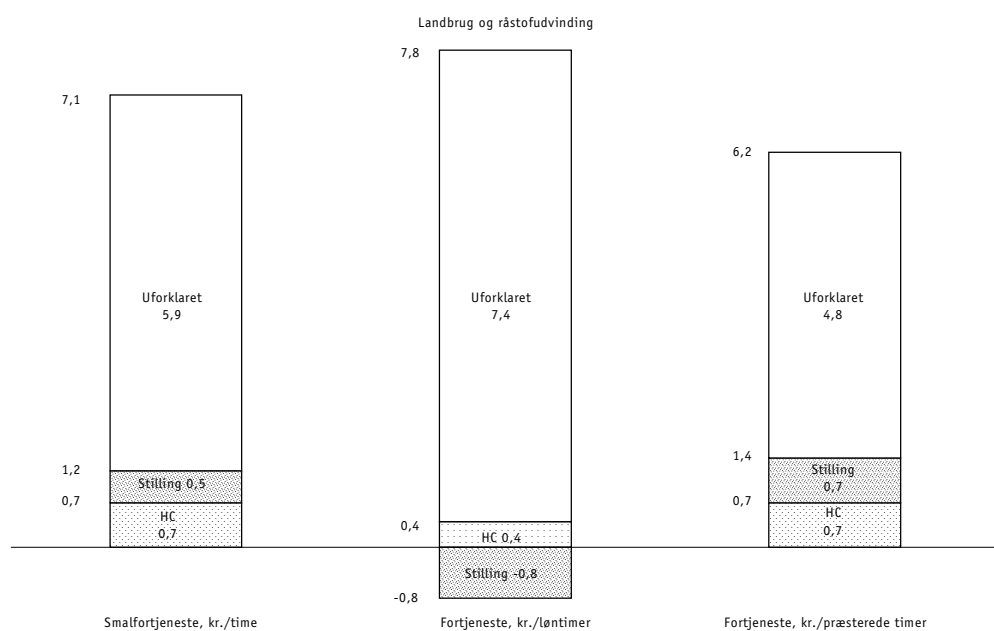
1) Se noten til tabel 3.11.

Kapitel 5

Lønforskelle inden for 9 brancher

Det fremgik af analyserne i kapitel 3, at kvinders og mænds ulige fordeling på brancher er med til at forklare en del af løngabet. I dette kapitel undersøges størrelse og sammensætningen af løngabet inden for hver af de 9 brancher. Som i den ovenstående sektoropdelte analyse er variablene sektor og branche udeladt af analysen, og løngabet kan således beskrives i en HC-komponent, en stillings-komponent og en uforklaret del.

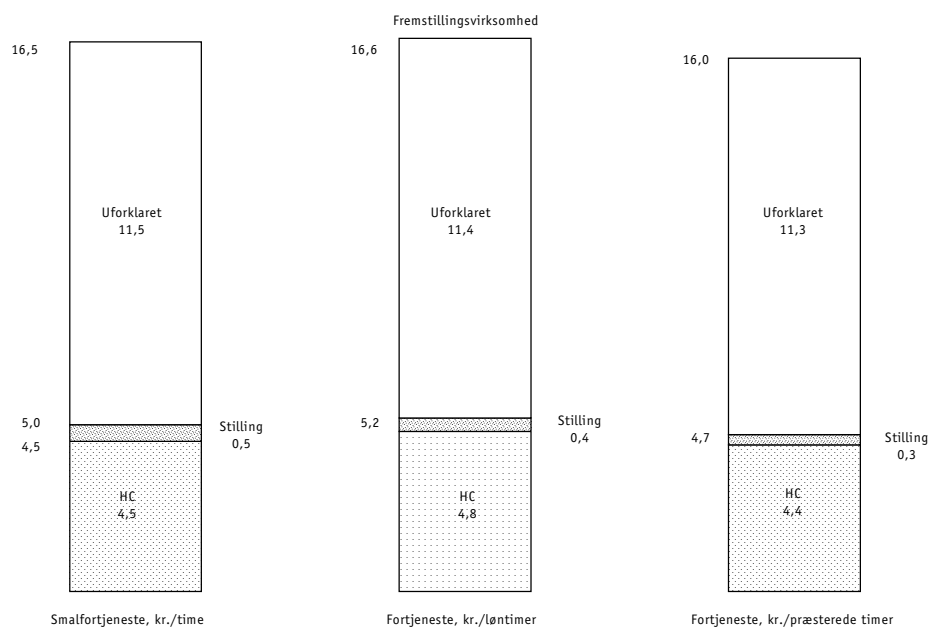
Figur 5.1.
Løngabet i landbrug og råstofudvinding.



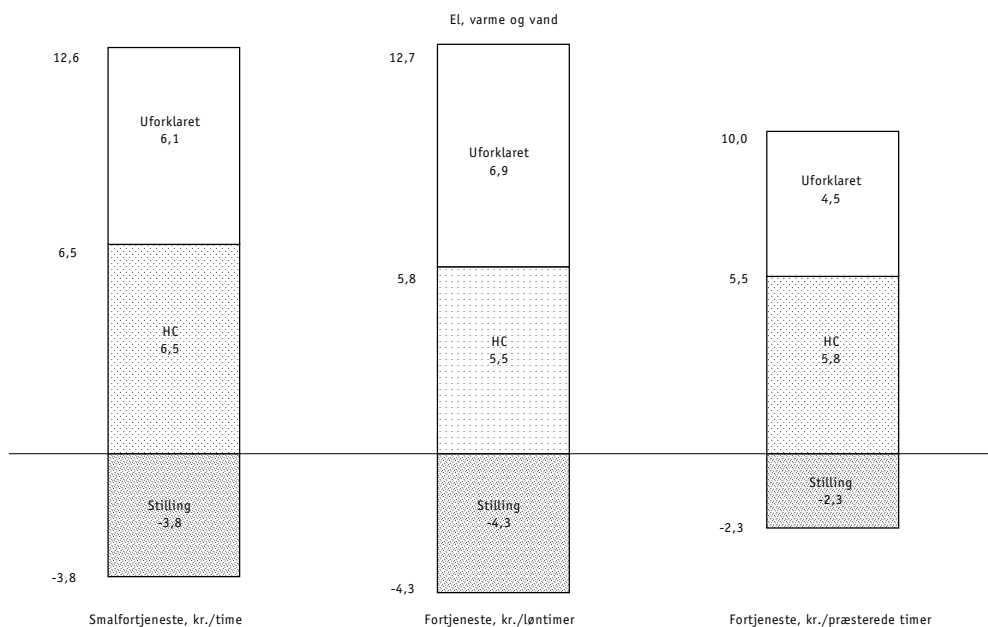
Løngabet inden for landbrug og råstofudvinding (figur 5.1) er på 6 til 7 procent (afhængigt af lønudtrykket). Størstedelen af løngabet er uforklaret. Kun en mindre del kan tilskrives HC-komponenten og stillings-komponenten. Måles lønnen ved fortjeneste pr. løntime er stillings-komponenten negativ. Det vil sige, at når fraværsbetaling medregnes, befinder kvinder sig i højere lønnede stillinger end mænd inden for denne sektor.

Inden for fremstillingsvirksomhed (figur 5.2) ligger løngabet ret stabilt på omkring 16 procent, uanset hvilket lønudtryk der anvendes. Størstedelen af løngabet er uforklaret, mens omkring en fjerdedel forklares af HC-komponenten. Stillings-komponenten er næsten uden betydning.

Figur 5.2.
Løngabet i fremstillingsvirksomhed.

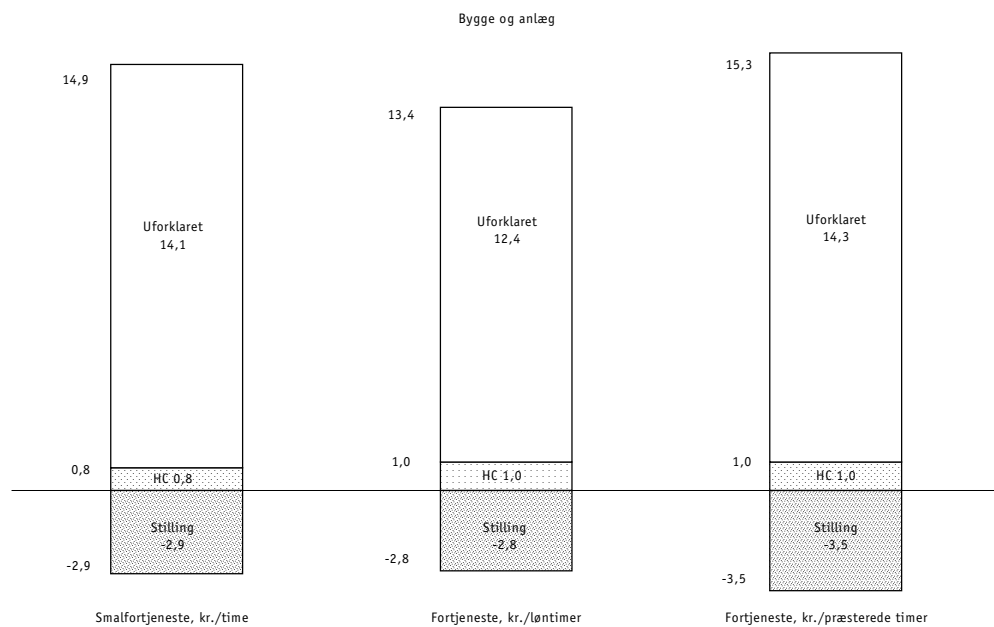


Figur 5.3.
Løngabet i branchen for el, varme og vand.



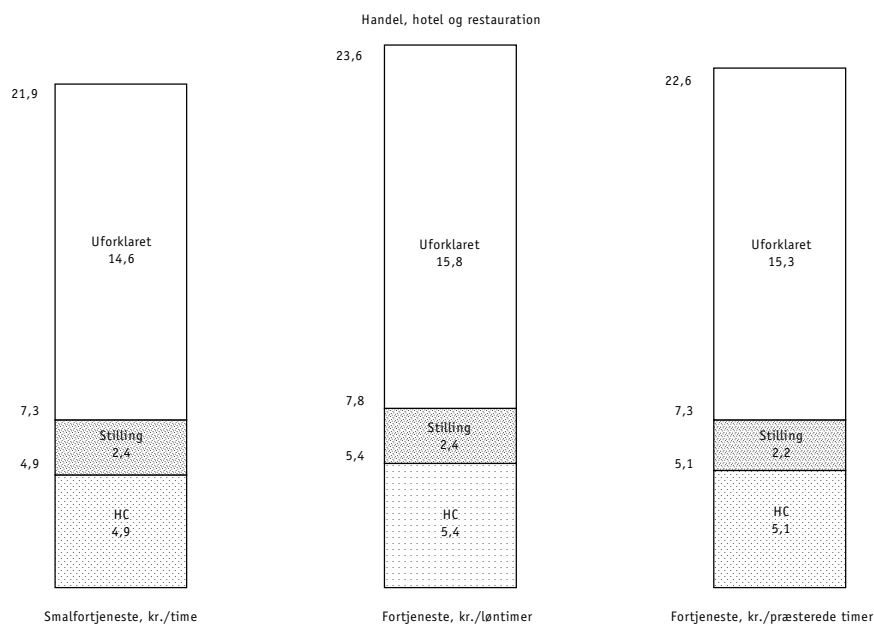
I branchen for el, varme og vand (figur 5.3), hvor løngabet ligger på omkring 8 procent, udgør HC-komponenten over halvdelen af løngabet. Stillings-komponenten er negativ. I denne branche befinder kvinderne sig altså i de højere lønnede stillinger.

Figur 5.4.
Løngabet i bygge- og anlægsindustri.



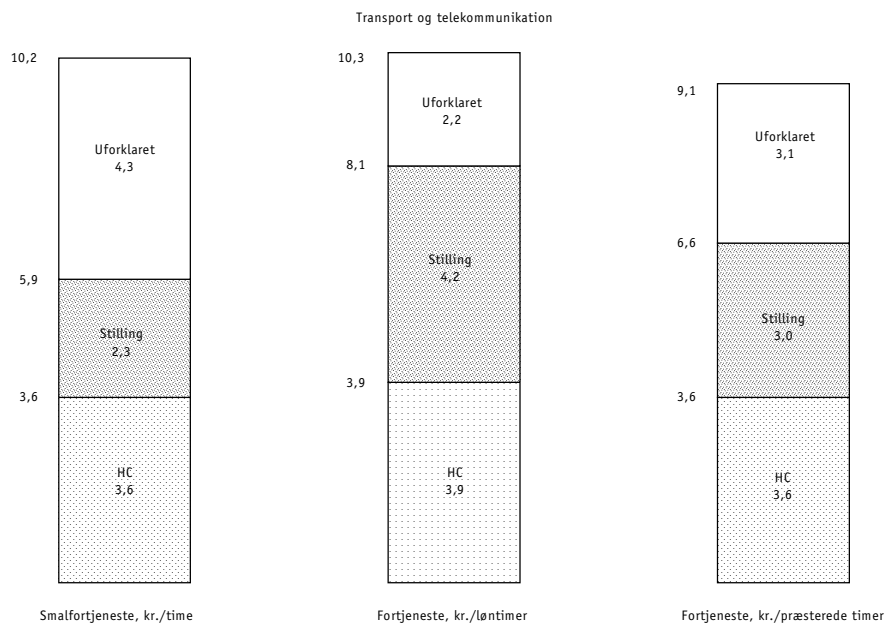
Det samme gælder i bygge- og anlægsindustrien (figur 5.4), hvor kvinder befinder sig i de højere lønnede stillinger, mens m/k-løn-forskellen stort set er uforklaret.

Figur 5.5.
Løngabet inden for handel, hotel og restauration.



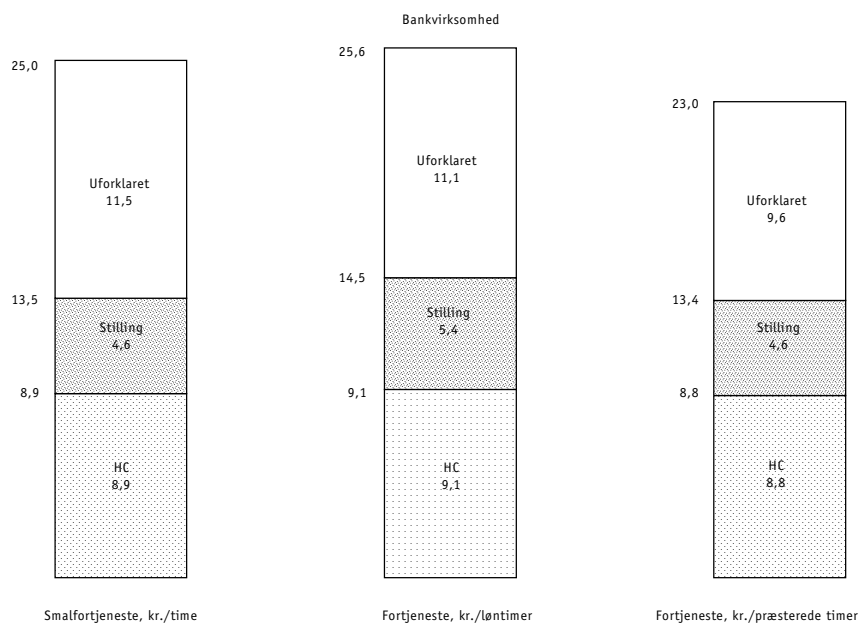
Inden for handel (figur 5.5) er løngabet helt oppe på omkring 22 procent. Omkring 15 procentpoint af dette løngab er uforklaret. Ca. 5 procentpoint skyldes, at mænd er højere uddannet end kvinder, mens 2 procentpoint skyldes, at mænd er ansat på et højere stillingsniveau.

Figur 5.6.
Løngabet inden for transport og telekommunikation.



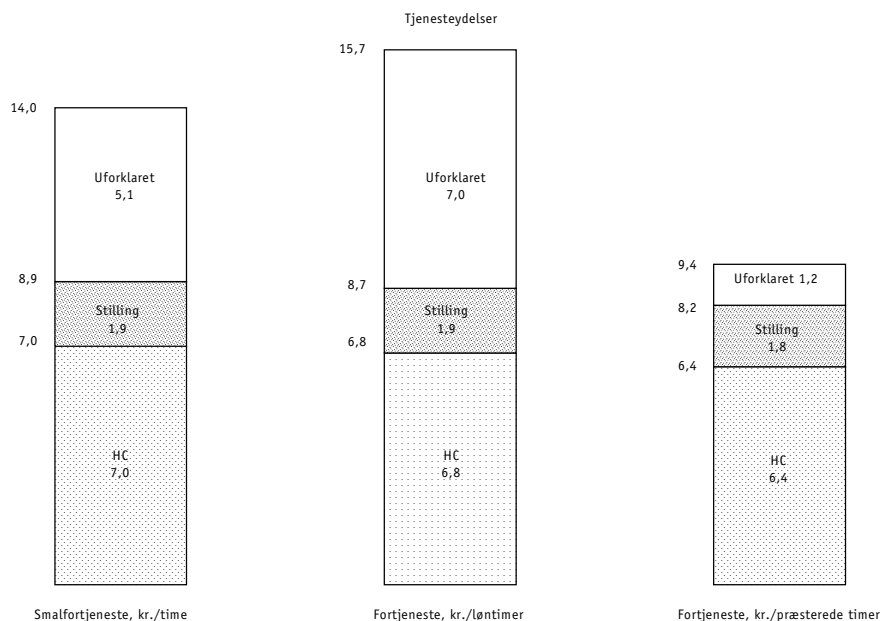
Sammenlignet med de øvrige brancher er løngabet relativt lille inden for transport og telekommunikation (figur 5.6), og stillings-komponenten udgør en relativt større andel. Den uforklarede del er lille både målt absolut og relativt.

Figur 5.7.
Løngabet inden for finansieringsvirksomhed m.v.



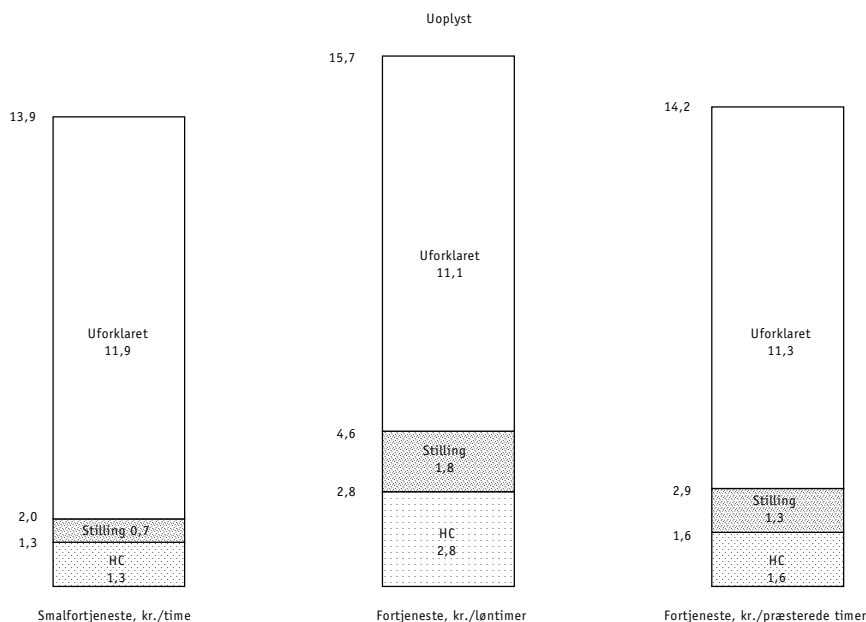
Det største løngab på mellem 23 og 25 procent finder man i den finansielle sektor (figur 5.7). Knap 9 procentpoint af løngabet kan tilskrives en ulige fordeling på uddannelsesniveauer, mens omkring 5 procentpoint skyldes, at mændene er højere placeret i stillingshierarkiet. Endelig er 10-11 procentpoint af lønforskellen uforklaret.

Figur 5.8.
Løngabet inden for tjenesteydelser.



Inden for branchen tjenesteydelser (figur 5.8) er størrelsen af løngabet relativ, afhængigt af hvilket lønudtryk der anvendes. Anvendes fortjeneste pr. løntime, er løngabet knap 16 procent, mens det er knap 10 procent, hvis fortjenesten måles pr. præsteret time. Dette stemmer udmærket overens med resultaterne vedrørende løngabets størrelse i den private og den offentlige sektor i det forrige afsnit, idet størstedelen af de tjenesteydende erhverv er placeret i den offentlige sektor. En relativt stor andel af løngabet, nemlig 6-7 procentpoint, skyldes, at mænd og kvinder er ulige fordelt på uddannelsesniveauer, mens knap 2 procentpoint skyldes en ulige fordeling på stillingskategorier.

Figur 5.9.
Løngabet for "branche uoplyst".



Løngabet for de virksomheder, hvor branche ikke er oplyst (figur 5.9), ligger omkring gennemsnittet. En fordeling af disse virksomheder på de 8 ovennævnte brancher (figur 5.1 – 5.8) må således antages ikke at give anledning til ændringer i de målte lønforskelle. Størstedelen af løngabet for disse virksomheder er uforklaret, hvilket formentlig skyldes, at der kun findes få oplysninger om de ansatte i disse virksomheder.

5.1. Sammenfatning

Sammenfattes ovenstående gennemgang på tværs af brancherne, kan løngabet konstateres at være særlig stort inden for den finansielle sektor og inden for handel. Dernæst kommer fremstillingsvirksomhed og branchen tjenesteydelser. Den uforklarede del af løngabet er særlig stort inden for fremstilling, bygge og anlæg, handel og den finansielle sektor. En ulige fordeling på stillingsni-

veauer bidrager især til at skabe m/k-lønforskelle inden for den finansielle sektor. Inden for bygge og anlæg bidrager fordelingen af mænd og kvinder på stillingsniveauer til en reduktion af løngabet. En ulige fordeling på uddannelsesniveauer bidrager især til at øge lønforskellen inden for fremstilling, handel, den finansielle sektor og de tjenesteydende erhverv.

Ser man på de brancher, hvor løngabet er særlig stort, skyldes det inden for fremstilling og handel især denne store uforklarede del samt en relativt ulige fordeling af mænd og kvinder på uddannelsesniveauer (HC-komponenten). Den ulige fordeling på uddannelsesniveauer er dog endnu mere udtalt inden for den finansielle sektor, hvor løngabet desuden forøges gennem en ulige fordeling på stillingsniveauer. I de tjenesteydende erhverv er løngabets størrelse som nævnt særlig afhængigt af lønudtrykket. Uanset hvordan lønnen måles, udgør HC-komponenten dog en relativt stor andel af løngabet.

5.2. Analysens koefficienter

I det følgende gives en kortfattet gennemgang af koefficienterne til de forklarende variabler i den brancheopdelte analyse. Gennemgangen vil fokusere på de brancher, hvor løngabet og den uforklarede del af løngabet er størst. I forhold til gennemgangen af koefficienter i de ovenstående kapitler har vi for overskuelighedens skyld her valgt at vise forskellen i kvinders og mænds afkast af uddannelse, erhvervs erfaring, familieforhold med videre.

Med enkelte undtagelser findes de største forskelle i afkast af uddannelse for henholdsvis mænd og kvinder ved de videregående uddannelser (jf. tabel 5.1). Kvinderne har typisk lidt større afkast af de kortere videregående uddannelser end mændene. For de mellemlange videregående uddannelser får mændene især større afkast end kvinderne inden for fremstilling, bygge og anlæg og handel samt i den finansielle sektor. For de lange videregående uddannelser er forskellen i afkast særlig stor for de tjenesteydende erhverv, hvilket kan være med til at forklare kvindernes lavere placering i stillingshierarkiet i den offentlige sektor.

Tabel 5.1.

Forskelle i kvinders og mænds afkast af uddannelse, erhvervs erfaring og deltid. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.

	Højeste uddannelsesniveau										
	Folkeskole	Folkeskole + efg	Gymnasium/efg	Hhx/htx	Kort videregående	Mellemlang videregående	Lang videregående	Efteruddannelse	Erhvervs erfaring	Erhvervs erfaring (sq)	Deltidsforsikret
Primær	-1,5	-7,2	-11,2	7,7	1,9	-18,2	-20,3	12,5	1,3	-2,5	15,8
Fremstilling	-1,8	-2,2	0,9	2,4	-3,9	4,5	0,7	-9,4	0,2	-0,3	-6,4
Energi	-3,9	-0,9	7,7	0,1	1,7	14,0	9,4	-14,2	0,6	-0,8	18,0
Bygge og anlæg	0,6	0,5	-2,9	0,6	-4,1	6,5	3,2	-2,8	-0,5	1,1	-34,3
Handel mv.	-3,3	-2,1	1,2	1,7	2,0	3,3	0,9	-9,0	0,7	-0,9	-12,8
Transport & telekommunikation	0,7	0,4	0,4	-3,1	-7,4	-3,2	-3,0	-10,9	0,0	0,0	-2,7
Finansiering mv.	0,3	3,0	0,8	-2,4	-3,6	2,7	1,6	-5,2	0,7	-1,0	5,9
Tjenesteydelser	0,1	0,9	8,2	4,6	10,2	1,4	10,1	0,1	1,0	-1,1	-5,5
Uoplyst	-5,2	1,0	-7,7	1,7	-2,9	-2,3	-7,3	-6,0	0,0	0,6	-4,3
Alle	-1,0	0,9	4,7	3,5	7,6	8,0	5,6	-5,2	1,1	-1,7	-5,2

1) Målt ved afkastet for mænd minus afkastet for kvinder.

Desuden har kvinderne relativt lavere afkast af en lang videregående uddannelse inden for bygge og anlæg samt inden for energibranchen.

Erhvervs erfaring og efteruddannelse synes ikke at give markant lavere afkast til kvinder end til mænd inden for de ni brancher.

Tabel 5.2.

Forskel i betydning af børn og ægteskabelig status for mænd og kvinder. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.

	Antal børn	Barn mellem 0-2 år	Barn mellem 3-6 år	Barn mellem 7-17 år	Enlig
Primær	-8,1	17,3	5,2	15,6	1,6
Fremstilling	-0,6	-0,3	0,2	0,8	-3,7
Energi	0,6	-25,9	-3,4	-0,9	0,1
Bygge og anlæg	-1,8	1,5	1,7	1,2	-3,6
Handel	0,6	1,8	0,6	-0,1	-4,4
Transport & telekommunikation	-1,2	-11,7	0,4	1,9	-2,8
Finansiering mv.	0,0	-7,5	0,2	1,6	-3,6
Tjenesteydelser	-0,6	-7,5	0,2	1,6	-3,7
Uoplyst	0,8	-15,2	3,2	0,6	-4,0
Alle	-1,2	-20,9	0,7	1,8	-3,2

1) Målt ved afkastet for mænd minus afkastet for kvinder.

Tabel 5.3.

Forskel i betydningen af at bo i hovedstadsområdet for mænd og kvinder. Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.

	Hovedstad
Primær	-7,1
Fremstilling	-1,9
Energi	-4,8
Bygge og anlæg	-3,4
Handel mv.	0,1
Transport & telekommunikation	-3,9
Finansiering mv.	1,5
Tjenesteydelser	1,4
Uoplyst	1,5
Alle	1,4

1) Målt ved afkastet for mænd minus afkastet for kvinder.

Det at have flere børn i familien (tabel 5.2) giver især en relativ lønreduktion for kvinder inden for fremstilling, energi, transport og tjenesteydelser. Derudover synes det at have børn i aldersgrupperne 0-2 år og 3-6 år ikke at give anledning til markant lavere løn for kvinder end for mænd. En undtagelse herfra er dog de primære erhverv. Herudover viser analysen, at kvinder med børn fra 7 til 17 år i de fleste brancher alt andet lige får lavere løn end mænd med børn i denne samme aldersgruppe.

Opdelingen på ni brancher (tabel 5.3) viser, at kvinder gennemgående ikke har lavere afkast af at bo i hovedstadsområdet end mænd. Afkastet af at bo i hovedstaden er særlig stort inden for fremstillingsvirksomhed, bygge og anlæg, handel samt transport og telekommunikation.

Tabel 5.4.
Forskel i betydning af at være ansat på ét af 9 stillingsniveauer for mænd og kvinder.
Fortjeneste pr. præsteret time.¹⁾ Procent.

	Stillingsniveau								
	1	2	4	5	6	7	8	9	
Primær	28,2	17,7	-18,1	-10,8	-19,9	-10,7	-6,6	-18,3	
Fremstilling	0,0	-12,3	-5,5	6,3	-16,2	-9,0	-8,4	-7,9	
Energi	-9,7	-4,2	-7,9	9,5	-39,0	-18,2	-4,3	1,3	
Bygge & anlæg	1,0	-17,7	-8,5	-1,5	-30,8	-16,2	-19,6	-2,0	
Handel mv.	4,8	-7,6	-9,4	3,5	-17,4	-2,5	-9,0	-6,4	
Transport & telekommunikation	20,4	-5,6	-20,7	-16,9	-27,5	-16,7	-18,9	-4,4	
Finansiering mv.	0,9	-4,6	-9,3	2,7	-9,9	-7,4	-3,4	-4,6	
Tjenesteydelser	0,9	-4,6	-9,2	2,7	-9,9	-7,4	-3,4	-4,6	
Uoplyst	13,3	6,2	-5,5	8,9	8,3	-11,0	1,1	-5,8	
Alle	8,8	-0,3	-9,1	2,1	-6,4	-3,9	-4,9	-1,3	

1) Målt ved afkastet for mænd minus afkastet for kvinder. Se endvidere noten til tabel 3.11.

Som det også fremgik af den sektoropdelte analyse i kapitel 4, har mænd gennemgående lidt større gevinst ved at befinde sig på det øverste stillingsniveau (i forhold til at befinde sig på stillingsniveau 3) end kvinder (tabel 5.4). Dette gælder især inden for de primære erhverv, samt handel og transport og telekommunikation. Til gengæld er tabet ved at befinde sig på et lavere stillingsniveau mindre for kvinder end for mænd. Også inden for de ni brancher er lønspredningen på tværs af stillingskategorier således større for mænd end for kvinder.

Litteratur

Asplund, Barth, Smith & Wadensjö (1996)

The Nordic Labour Markets in the 1990's, Volume I.

Gupta, D., Oaxaca & Smith (1998)

Wage dispersion, Public sector wages and the stagnating Danish gender wage gap. CLS working paper.

Gupta, D., Oaxaca & Smith (1999)

Changes in the gender wage gap: A comparison between the US and Denmark.

Paper presented at EALE, Regensburg, Germany.

Rosholm, M. & Smith, N. (1996)

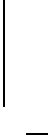
The Danish Gender Wage Gap of the 1980s: A Panel Data Study.

Oxford Economic Papers, 48,2.

Sørensen, M.R. (2000)

Efteruddannelse – hvem giver og hvem får?

København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport.



Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999

- 99:1 Bengtsson, S.: Social service til alle - om organisering gennem 30 år. 1999. 192 s. ISBN 87-7487-606-6. Kr. 120,00.
- 99:2 Bunnage, D. & Bruhn, H.H.: De unge ældre i år 2010. 1999. 144 s. ISBN 87-7487-607-4. Kr. 100,00.
- 99:3 Vestergaard, H., Benjaminsen, L., Christensen, G., Mazanti, B., Munk, A. & Ørum Rasmussen, I.: Byudvalgets boligsociale aktiviteter. SBI-rapport 311. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 148 s. ISBN 87-563-1037-4. Kr. 250,00.
- 99:4 Heide Ottosen, M.: Børnesagkyndig rådgivning. Evaluering af et forsøg i to statsamter. 1999. 196 s. ISBN 87-7487-609-0. Kr. 130,00.
- 99:5 Christensen, E.: Forældre i fængsel - en undersøgelse af børns og forældres erfaringer. 1999. 124 s. ISBN 87-7487-610-4. Kr. 95,00.
- 99:6 Gregersen, O. & Nygaard Christoffersen, M.: Langvarige sociale sager - klienternes holdninger. 1999. 195 s. ISBN 87-7487-612-0. Kr. 130,00.
- 99:7 Liebing, C.S., Pico Geerdsen, L., Munksgaard, M.B. & Pedersen, L.: SofiS - en strukturmodel. 1999. 99 s. ISBN 87-7487-613-9. Kr. 85,00.
- 99:8 Csonka, A.: Det fleksible arbejde. 1999. 107 s. ISBN 87-7487-614-7. Kr. 90,00.
- 99:9 Ekspertgruppen om social arv: Social arv - en oversigt over foreliggende viden. 1999. 164 s. ISBN 87-7487-617-1. Kr. 85,00.
- 99:10 Binder, M.: Aktiv arbejdsmarkedspolitik og økonomisk marginalisering - en teoretisk analyse af den aktive arbejdsmarkedspolitik's langsigtede virkninger på ledighedens størrelse og fordeling. Ph.d.-afhandling, Økonomisk Institut, Københavns Universitet. Rød serie nr. 55. 1999. 205 s.
- 99:11 Fridberg, T.: Skolebørns fritidsaktiviteter - Kultur- og fritidsaktivitetsundersøgelsen 1998. 1999. 159 s. ISBN 87-7487-619-8. Kr. 110,00.
- 99:12 Bach, H.B.: Længerevarende ledighed - jobsøgning og beskæftigelseschancer. 1999. 111 s. ISBN 87-7487-620-1. Kr. 85,00.
- 99:13 Gregersen, O.: Kommuner i front - organisationsudvikling blandt kommunale socialforvaltninger. 1999. 147 s. ISBN 87-7487-622-8. Kr. 120,00.

- 99:14 Hansen, H.: Elements of Social Security. 1999. 242 s. ISBN 87-7487-623-6.
- 99:15 Bengtsson, S. & Høgelund, J.: Reform af førtidspensionen – hvad kan vi lære af erfaringerne fra Holland og Sverige? 1999. 129 s. ISBN 87-7487-624-4. Kr. 110,00.
- 99:16 Larsen, M. & Weise, H.: Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999. 1999. 177 s. ISBN 87-7487-625-2. Kr. 115,00.
- 99:17 Ploug, N. & Søndergaard, J.: Velfærdssamfundets fremtid. Sammenfatning af resultater og indsigter fra Socialforskningsinstituttets forskningsprogram. 1999. 101 s. ISBN 87-7487-626-0. Kr. 90,00.
- 99:18 Nygaard Christoffersen, M.: Risikofaktorer i barndommen – en forløbsundersøgelse særligt med henblik på forældres psykiske sygdomme. 2000. 141 s. ISBN 87-7487-627-9. Kr. 135,00.
- 99:19 Munk, A.: Byudvalgets boligsociale indsats. SBI-rapport 319. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 90 s. ISBN 87-563-1033-1. Kr. 175,00.
- 99:20 Larsen, M., Rosdahl, A. & Weise, H.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999 – Sammenfatning. 1999. 37 s. ISBN 87-7487-628-7. Kr. 55,00.
- 99:21 Stax, T.B.: Én gang socialt marginaliseret – altid ...? En analyse af ca. 1.000 menneskers livsforløb efter ophold på forsorghjem, herberger, krisecentre mv. i '88-'89. 2000. 246 s. ISBN 87-7487-629-5. Kr. 150,00.
- 99:22 Andersen, D. & Hestbæk, A-D.: Ansvar og værdier. En undersøgelse i børnefamilier. 2000. 321 s. ISBN 87-7487-630-9. Kr. 210,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.
Tema-nummer af Social Forskning: Social arv. December '99

Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden.

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.