

KVINDERS

&

MÆNDS

LØN



Landsorganisationen i Danmark



Dansk Arbejdsgiverforening

Kvindes & Mænds Løn

© Dansk Arbejdsgiverforening - Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) består af 13 arbejdsgiverorganisationer inden for industri, handel, transport, service og byggeri.

DA's formål er som hovedorganisation at koordinere overenskomstforhandlinger og varetage medlemsorganisationernes interesser i forhold til det politiske system.

LO er hovedorganisation for 20 medlemsforbund - i alt 1,4 mill. lønmodtagere. LO arbejder bl.a. med arbejdsmiljø, ungdomsarbejde, ligestilling, EU, uddannelse, økonomi, socialpolitik, arbejdsmarkedspolitik, arbejdsretssager, international solidaritet.

LO yder service til forbund og karteller, tager sig af fagbevægelsens fælles opgaver og er initiativtager til nye udviklingsprojekter og reformer.

Ansvarsh. red.: Fini Beilin

Grafisk design: Ole Leif

Produktion: DA Forlag

Tryk: Schultz Grafisk

DA-varenr.: 602-01

Udgivet: August 2003

ISBN: 87-7755-384-5

KVINDERS

&

MÆNDS

LØN

August 2003



Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

Sammenfatning side 7

1

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet side 15

2

Lønforskelle mellem køn på DA/LO-området side 31

3

Detailanalyser..... side 51

4

Danske ligelønsanalyser m.v. side 65

Appendiks side 79

Litteraturliste side 93

Forord

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er enige om at fremme en udvikling, hvor enhver form for diskrimination på arbejdsmarkedet undgås. Arbejdsmarkedets parter har dermed også en fælles interesse i, at debatten om ligestilling på arbejdsmarkedet foregår på det bedst mulige grundlag.

LO og DA har med den foreliggende analyse af kvinders og mænds løn ønsket i fællesskab at bidrage til at forklare lønforskellene mellem kønnene.

Analysen tager udgangspunkt i de store forskelle i bruttoløn, der er mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked. Det er beregnet, i hvilket omfang de faktorer, som må anses for at være af betydning for løndannelsen på arbejdsmarkedet, bidrager til at forklare lønforskel mellem kvinder og mænd. Analysen giver dermed en meget detaljeret forklaring på de bagvedliggende årsager til lønforskellene.

Det er hovedorganisationernes håb, at analysen kan være startskuddet til en debat om løndannelsen på arbejdsmarkedet samt en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk diskussion. Og at den kan understøtte organisationernes og deres medlemmers fælles bestræbelser for at fremme en udvikling, så alle lønmodtagere – uanset køn – får samme mulighed for uddannelse, ansættelse, karriere mv.

Med analysen er der mellem hovedorganisationerne opnået en fælles forståelse for, hvorledes ligelønsproblemer kan analyseres, og hvor væsentlige årsager til lønforskellene mellem kvinder og mænd skal søges. På grundlag af analysen vil det være lettere for parterne på arbejdsmarkedet at vurdere lønforskellene mellem mænd og kvinder, og hvilke tiltag der kan bidrage til at udligne lønforskellene mellem kønnene.

Analysen er udarbejdet af Jan Kærraa Rasmussen og Maria Hirsland fra LO, Ole Just fra HK og Fini Beilin, Karina Ransby og Henrik Bech fra DA.

Hans Jensen, formand
Landsorganisationen
i Danmark

Jørn Neergaard Larsen, adm.dir
Dansk Arbejdsgiverforening

KVINDERS

&

MÆNDS

LØN

Sammenfatning

Sammenfatning

Kollektive overenskomster udgør rammerne om løndannelsen

Løndannelsen på DA/LO-området finder sted inden for rammerne af de kollektive overenskomster, men er i vid udstrækning individualiseret. Den individuelle løndannelse indebærer, at der er mange faktorer, der er bestemmende for den enkeltes aflønning.

Virksomhedens situation påvirker lønnen ...

Overordnet spiller de økonomiske konjunkturer, den generelle konkurrenceevnesituation og branchespecifikke konkurrenceforhold en rolle. Hertil kommer, at karakteristika såvel ved arbejdspladsen som ved den enkelte lønmodtager er medvirkende ved fastsættelse af lønnen. På arbejdspladsniveau er det faktorer som branche, arbejdsfunktion og virksomhedens geografiske beliggenhed. Derudover er det forhold, som ikke statistisk kan observeres f.eks. forskelle i de virksomhedsbaserede forhandlingsformer.

... ligesom lønmodtagernes individuelle karakteristika

På det individuelle niveau er der en lang række karakteristika, som kan påvirke den enkelte lønmodtagers løn, herunder uddannelse, erfaring og mobilitet. Her er det bl.a. afgørende, hvor stor den generelle efterspørgsel er efter forskellige uddannelsesgrupper. Hertil kommer en række karakteristika, som ikke er opgjort i statistiske registre, som f. eks. personlig indsats og effektivitet.

Lønforskelle mellem køn på DA/LO-området

En sammenligning af kvinders og mænds gennemsnitlige løn på DA/LO-området viser store forskelle. Blandt arbejdere tjener mænd i gennemsnit godt 14-15 pct. mere end kvinder, og blandt funktionærer tjener mænd i gennemsnit 19-20 pct. mere end kvinder.

Sammenligning af løngennemsnit viser ikke forskelle i karakteristika

En sådan sammenligning af summariske løngennemsnit tager ikke højde for, at der i vid udstrækning er forskelle i de karakteristika, der påvirker løndannelsen. Har kønnene forskellig adfærd og forskellige karakteristika i øvrigt, kan det give sig udslag i forskellige lønninger.

Statistiske data giver ikke al nødvendig information

Statistiske data giver ikke tilstrækkelig viden om alle faktorer. Det skyldes, at mange karakteristika ikke fuldt ud kan observeres og dermed måles. Det er derfor ikke muligt på baggrund af statistiske data fuldt ud at forklare de observerede lønforskelle, men det er dog muligt at komme pro-

	blemstillingen nærmere end ved blot at sammenligne summariske løngennemsnit.
Opdeling af lønforskelle i bidrag	Det kan ske ved at opdele lønforskellene i bidrag fra hvert enkelt af de målbare faktorer. Hver faktor vil således give sit bidrag til forklaringen af lønforskellene mellem kønnene.
Metodens svagheder ...	Metoden kan ikke anvendes til at vurdere de fulde årsager til lønforskellen mellem kønnene. For det første vil ikke-målbare faktorer samt eventuelle måle- og specifikationsfejl blive opfanget i den såkaldte uforklarede del. For det andet kan de forklarende variable i sig selv være påvirket af eventuelle diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet.
... og styrker	Metoden giver derimod mulighed for at udpege en lang række af de faktorer, der har betydning for lønforskellen, samt størrelsen af disse. Det er med denne statistiske analyse ikke forsøgt vurderet, hvorvidt lønforskellene mellem mænd og kvinder – herunder betydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked – er acceptable. Analysernes resultater er baseret på gennemsnitsværdier på højt aggregeringsniveau og kan derfor ikke anvendes til at afdække lønforskelle på de enkelte virksomheder.
Stor del af lønforskellen skyldes målbare faktorer	Ved inddragelse af så mange som muligt af de umiddelbart målbare faktorer, som påvirker løndannelsen, kan størstedelen af den observerede lønforskel blandt arbejdere på DA/LO-området forklares. Blandt funktionærer, hvor lønforskellen er noget større, er der en relativt mindre andel, der kan forklares ved de inddragede faktorer, jf. tabel 1.

Table 1

Lønforskelle på DA/LO-området				
2000	Arbejdere		Funktionærer	
	Timeløn		Timeløn	
	Fortj.	Smalf.	Fortj.	Smalf.
	Pct.			
Forskel i gnsn. timeløn	14,3	15,4	19,0	19,7
	Pct.point			
Heraf forklaret ved:				
Arbejdsfunktion	6,1	5,6	5,2	5,3
Uddannelse	1,9	2,1	2,5	2,5
Branche	1,7	2,1	1,3	1,2
Erfaring*uddannelse	0,5	0,6	1,2	1,2
Overtid	-	-	0,9	0,8
Orlov	0,3	0,3	0,8	0,8
Region	0,3	0,3	-0,0	0,0
Antal jobskift	0,1	0,1	0,6	0,6
Børn (3)	-0,0	0,0	-0,1	-0,0
I alt forklaret	10,9	11,1	12,4	12,3
Uforklaret	3,4	4,3	6,6	7,4
Antal i analysen	1.000 personer			
Kvinder	43,2		44,5	
Mænd	146,2		39,1	

ANM.: Fortj. er fortjeneste ekskl. gene pr. præsteret time og smalf. er smalfortjeneste pr. præsteret time. I appendiks 2.1 findes en nærmere gennemgang af lønbegrebet samt en foretaget datakorrektion som følge af manglende indberetning af kvinders fravær ved barsel, som kan betyde en overvurdering af kvindernes løn og derved en indsnævring af lønforskellen på maksimalt 0,6 pct.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Lønforskelle afhængig af lønbegreb

Den observerede lønforskel er afhængig af, hvordan time-lønnen opgøres. Der er større lønforskel, når det er den såkaldte smalfortjeneste, der er udgangspunktet. Smalfortjeneste er et statistisk udtryk for en timeløn, som tilnærmelsesvis kan sidestilles med den løn, der står på lønmodtagerens lønseddel. Det andet timelønsbegreb – fortjeneste – indeholder i tillæg hertil yderligere en række af de beta-

linger, der går fra arbejdsgiveren til lønmodtageren, eksempelvis løn under barsel og sygdom og andet fravær. Kvinder har en større andel af fraværsbetalingerne end mænd, og derfor vil deres timeløn målt ved fortjeneste blive relativt højere end målt ved smalfortjeneste. Det betyder, at lønforskellen mellem kønnene bliver mindre, når det er fortjeneste, der er udgangspunktet.

Det kønsopdelte arbejdsmarked væsentlig årsag til lønforskelle

Analysen viser, at den væsentligste årsag til de observerede lønforskelle mellem kvinder og mænd er det kønsopdelte arbejdsmarked dvs. det forhold, at kvinder og mænd er ansat i forskellige brancher og i stor udstrækning har forskellige arbejdsfunktioner.

Mænd og kvinder ansat i forskellige brancher ...

Mænd er således i højere grad ansat som ikke-faglærte arbejdere eller håndværkere i bygge- og anlægsbranchen, mens kvinder i højere grad er ansat som rengøringsassistenter eller ikke-faglærte/faglærte butiksassistenter i servicebranchen.

... og varetager forskellige arbejdsfunktioner

Det kønsopdelte arbejdsmarked dækker også over, at mænd og kvinder ofte er ansat i forskellige arbejdsfunktioner. Eksempelvis vil kvinder oftere være ansat med sekretærarbejde, mens mænd i højere grad har edb-teknisk arbejde.

På arbejderområdet forklarer det kønsopdelte arbejdsmarked godt halvdelen af den observerede lønforskel, mens det på funktionærområdet forklarer godt 25 pct. af den samlede lønforskel.

Derudover bidrager forskelle i kønnenes uddannelsesniveau og -valg også til forklaring af lønforskellene. Kvinderne har de seneste 20 år opnået et højere uddannelsesniveau, men de er stadig ikke helt på niveau med mændene, og samtidig dominerer kvinder fortsat inden for bl.a. handels- og kontoruddannelser, mens mænd i højere grad gennemfører uddannelser inden for håndværk og teknik.

Uddannelsesvalg påvirker lønforskelle

Uddannelsesvalget træffes allerede inden indgangen til arbejdsmarkedet, men det får alligevel effekt på de observerede forskelle i de gennemsnitlige lønninger for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Lønforskelle skyldes også kvinders kortere erhvervs erfaring

Lønforskellene mellem kønnene påvirkes også af, hvor mange års erfaring på arbejdsmarkedet de har. Generelt har mænd været længere tid på arbejdsmarkedet, idet kvinder oftere er fraværende i perioder bl.a. som følge af barsel. Forskelle i arbejdsmarkedserfaring betyder mest for funktionærer, mens lønprofilen for arbejdere er relativt flad over livet.

Andre danske studier af lønforskelle mellem køn har ligeledes fundet en effekt af kvinders fravær fra arbejdsmarkedet i forbindelse med fødsler og efterfølgende barselsorlov o.lign. I disse analyser er det dog ikke entydigt, om effekten er midlertidig eller permanent.

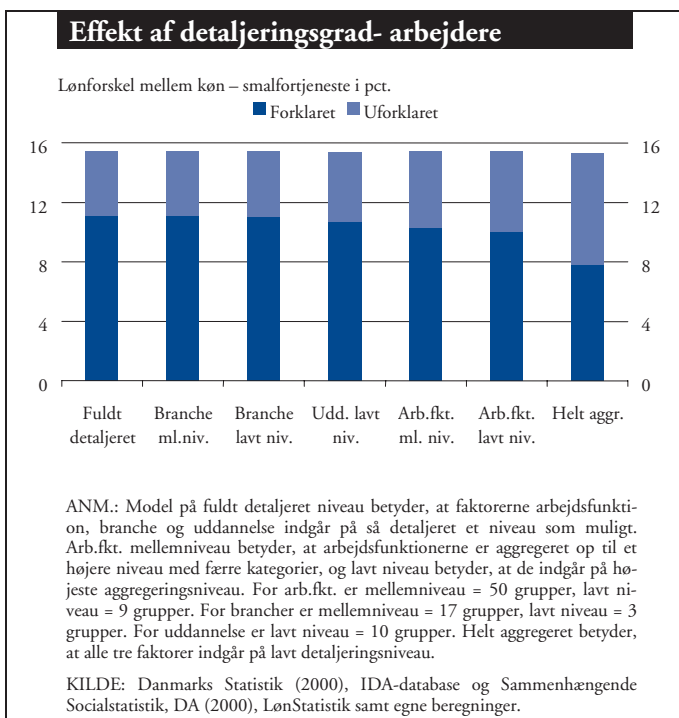
Uforklaret del og lønspredning størst for funktionærer

For såvel arbejdere som funktionærer er der en del af lønforskellen, som ikke kan forklares med de inddragede målbare faktorer. Den uforklarede del er større for funktionærer, hvor også lønspredningen generelt er større.

Uforklaret del påvirkes af detaljeringsgrad

Modellens evne til at forklare de observerede lønforskelle afhænger i vid udstrækning af detaljeringsgraden i analyserne, jf. figur 1.

Figur 1



Samles eksempelvis arbejdsfunktionerne til 9 grupper i stedet for den mere disaggregerede form, hvor der er ca. 300 forskellige, stiger den uforklarede del for arbejdere fra 4,3 til 5,4 pct.point for smalfortjeneste og fra 3,4 til 4,5 pct.point for fortjeneste.

Færre forklaringsfaktorer – mindre forklaringsgrad

Indgår alle tre grupper i stedet for på helt aggregeret plan, stiger den uforklarede del til 7,5 pct.point ved smalfortjeneste og til 7,0 ved fortjeneste. Et tilsvarende billede, men ikke helt så udtalt, gør sig gældende for funktionærer, hvor den uforklarede del stiger fra 7,4 pct.point med den fuldt specificeret model til 8,8 pct.point med den helt aggregeret model målt ved smalfortjeneste og fra 6,6 til 7,9 for fortjeneste. Des færre forklaringsfaktorer, der indgår i analyserne, des mindre kan modellen således forklare af de observerede lønforskelle.

Andre danske studier af lønforskelle mellem køn har alle inddraget de målbare faktorer på helt aggregeret niveau. Disse studier kan generelt forklare en mindre del af lønforskellene.

**Fremtidige analyser
bør bl.a. se på
samspillet mellem
forklaringsbidragene**

Der er med denne analyse leveret et nyt og nuanceret bidrag til forklaringen af lønforskelle mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked. Også denne analyse efterlader dog ubesvarede spørgsmål og muligheder for yderligere dataforbedringer, og der er således fortsat behov for analyse på området. Bl.a. kan den foretagne korrektion af data vedr. kvinders barselsfravær belyses yderligere. Også samspillet mellem de enkelte forklaringsbidrag – eksempelvis hvor meget branche forklarer givet den uddannelse, lønmodtagerne har – kunne blive genstand for nærmere analyse. Ligesom sammenhængen mellem uddannelse og erfaring var et emne, der kunne belyses nøjere.

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet



Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet	side	16
Befolkningens uddannelse	side	18
Kvindes og mænds valg af uddannelse	side	21
Privat og offentlig beskæftigelse	side	22
Branchevalg	side	23
Kvindes og mænds arbejdsfunktioner		
på DA-området	side	24
Deltid	side	26
Erhvervs erfaring	side	27

Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

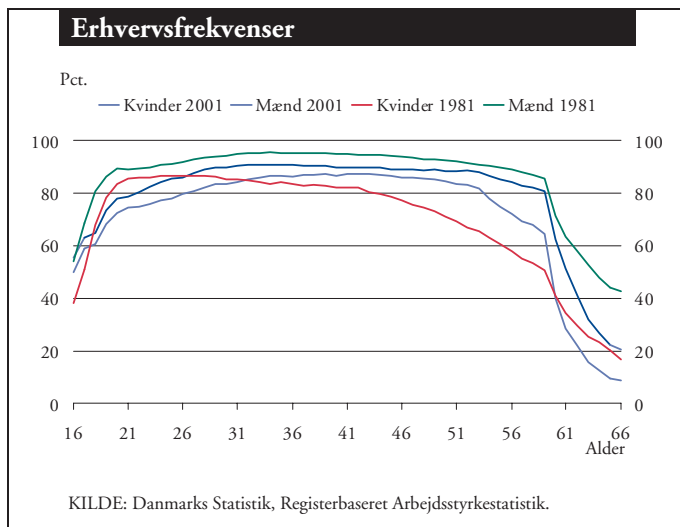
Kvindes og mænds erhvervsdeltagelse er mere tilnærmet

Kvindes og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet har de seneste 20 år tilnærmet sig hinanden. I 1981 var næsten 95 pct. af alle mænd mellem 25 og 50 år i arbejdsstyrken, jf. figur 1.1. For kvindernes vedkommende var erhvervsdeltagelsen noget lavere. De aldersbetingede erhvervsfrekvenser var højest for mænd i midten af 30'erne, mens det for kvindernes vedkommende var de 20-30-årige kvinder, der havde størst erhvervsdeltagelse.

Kvindernes aldersbetingede erhvervsfrekvenser er ikke nær så stabile som mændenes. I 1981 var erhvervsdeltagelsen blandt de 25-årige kvinder 16 pct.point højere end erhvervsdeltagelsen blandt de 50-årige kvinder. Mens 87 pct. af de 25-årige kvinder var i arbejdsstyrken i 1981, var kun 71 pct. af de 50-årige kvinder i arbejdsstyrken.

Mens mændenes erhvervsfrekvens i 2001 samlet set var på 81 pct. og dermed omkring 5 pct.point lavere end 20 år tidligere, øgedes kvindernes erhvervsfrekvens i samme tidsrum fra 71 til 74 pct.¹, jf. figur 1.1.

Figur 1.1



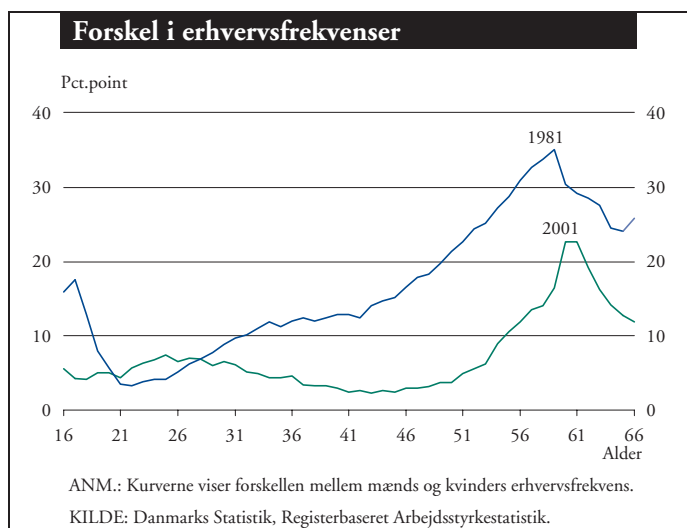
¹ Erhvervsfrekvenserne er opgjort ud fra Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) pr. 1. januar 2001. Den opgjorte arbejdsmarkedsstatus er målt i november 2000.

På trods af at kvindernes erhvervsdeltagelse forsat er lidt lavere end mændenes, er aldersprofilen på kønnenes deltagelse i dag langt mere ensartet, end det var tilfældet i 1981. Der er dog stadig en del færre erhvervsaktive i de ældre aldersgrupper blandt kvinderne end blandt mændene. Mens den relativt mindste forskel på kønnenes erhvervsdeltagelse i 2001 var at finde for personer fra midten af 30'erne og frem til 50-årsalderen, er kvinder i 50'erne forsat langt mindre aktive på arbejdsmarkedet, sammenholdt med mænd i de tilsvarende aldersgrupper.

Forklaringer på de stadige forskelle skal findes flere steder. Blandt andet kan forskelle i kønnenes valg af uddannelse og branche få betydning for tidspunktet for indtræden på arbejdsmarkedet. Det kan specielt være med til at forklare forskelle for de yngre aldersgrupper.

Derudover spiller der en generationseffekt ind for de ældre aldersgrupper. At kvinder i 50'erne har en noget lavere erhvervsfrekvens end mændene i samme aldersgruppe, skal ses i sammenhæng med, at forskellen for den tilsvarende generation 20 år tidligere – da de var i 30'erne – var på omkring 12 pct.point, jf. figur 1.2. En sådan forskel er der ikke for de yngre aldersgrupper i dag, hvorfor de kønsfordelte erhvervsfrekvenser for de ældre aldersgrupper må forventes at tilnærmes yderligere de kommende år, jf. figur 1.2.

Figur 1.2



Befolkningens uddannelse

Befolkningen mere uddannet i dag end for 20 år siden

Befolkningens uddannelsesniveau er de sidste 20 år blevet højere. Mens 56 pct. af kvinderne og 45 pct. af mændene ingen erhvervsrettet uddannelse havde i 1981, var henholdsvis 14 og 8 pct. point færre kvinder og mænd uden en erhvervsrettet uddannelse i 2001, jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1

Befolkningens uddannelsesbaggrund				
	1981		2001	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen erhvervsrettet	45	56	37	42
EUD	33	22	41	33
KVU	2	3	4	4
MVU	6	8	9	14
LVU	3	1	6	4
Uoplyst	10	10	3	3
I alt	100	100	100	100

ANM.: Ingen erhvervsrettet uddannelse er personer udelukkende med grunduddannelse og personer med almen gymnasial uddannelse. EUD er erhvervsuddannelser og erhvervs-gymnasiale uddannelser. KVU, MVU og LVU er hhv. kort, mellemlang og lang videregående uddannelse.

KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

33 pct. af kvinderne og 41 pct. af mændene havde en erhvervsfaglig uddannelse i 2001, hvilket svarer til stigninger på henholdsvis 11 og 8 pct. point sammenholdt med 20 år tidligere.

Specielt kvinderne er blevet mere uddannede

9 pct. af både kvinderne og mændene havde en *mellemlang* eller *lang videregående uddannelse* i 1981, dog med en overvægt af mænd med lange uddannelser. I 2001 var der fortsat flest mænd med *lange videregående uddannelser*, men tilsvarende flere kvinder med *mellemlange videregående uddannelser*. 18 pct. af kvinderne havde således en *mellemlang* eller *lang videregående uddannelse* i 2001 mod 15 pct. af mændene.

Det højere uddannelsesniveau i 2001, skyldes primært, at aldersgrupperne over 30 år i dag er mere uddannede, end det var tilfældet for 20 år siden.

Blandt de 40-49-årige havde 59 pct. af kvinderne i 1981 således ingen erhvervsrettet uddannelse. I 2001 var den andel reduceret til 35 pct. For mændene blev antallet af 40-49-årige uden en erhvervsrettet uddannelse i perioden mindsket fra 4 ud af 10 til 3 ud af 10, jf. tabel 1.2. Både for mænd og kvinder i aldersgruppen er det endvidere karakteristisk, at flere i 2001 havde lange og mellemlange videregående uddannelser. Specielt var andelen af kvinder med mellemlange videregående uddannelser mere end fordoblet.

Tabel 1.2

Befolkningens uddannelsesbaggrund				
40-49 år	1981		2001	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen erhvervsrettet	42	59	29	35
EUD	40	27	45	33
KVU	3	3	5	5
MVU	9	9	11	21
LVU	5	1	8	5
Uoplyst	2	2	3	2
I alt	100	100	100	100

ANM.: Se anmærkning tabel 1.1.
KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

For de 30-39-årige var det generelle uddannelsesniveau i 2001 ligeledes højere end 20 år tidligere. Især blandt kvinderne var uddannelsesniveaet højnet, jf. tabel 1.3.

Tabel 1.3

Befolkningens uddannelsesbaggrund				
30-39 år	1981		2001	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen erhvervsrettet	33	43	29	27
EUD	44	36	44	41
KVU	4	4	6	5
MVU	11	13	10	18
LVU	6	2	8	6
Uoplyst	2	2	3	3
I alt	100	100	100	100

ANM.: Se anmærkning tabel 1.1.
KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

Blandt de 20-29-årige er det uddannelsesmæssige niveau ikke ændret helt så markant fra 1981 til 2001. Dog var der 12 pct.point færre kvinder i aldersgruppen uden en erhvervsrettet uddannelse i 2001, og 11 pct.point flere med en *erhvervsfaglig uddannelse*, jf. tabel 1.4.

Tabel 1.4

Befolkningens uddannelsesbaggrund				
20-29 år	1981		2001	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen erhvervsrettet	47	60	44	48
EUD	42	24	40	33
KVU	2	4	3	3
MVU	4	9	6	10
LVU	2	1	2	2
Uoplyst	3	3	4	4
I alt	100	100	100	100

ANM.: Se anmærkning tabel 1.1.
KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

For mænd i aldersgruppen er den uddannelsesmæssige sammensætning ikke ændret væsentligt de sidste 20 år. En lidt større andel af såvel mænd som kvinder på 20-29 år havde dog i 2001 en *mellemlang* eller *lang videregående uddannel-*

se. Det er dog svært at konkludere noget om de 20-29-åriges uddannelsesvalg, specielt om de længerevarende uddannelser, da registrering af uddannelse først sker, når uddannelsen er afsluttet.

Den primære udvikling i befolkningens uddannelse fra 1981 til 2001 er således, at de ældre årgange i dag er mere uddannede, og at det specielt er kvindernes uddannelsesniveau, der har tilnærmet sig mændenes.

Kvinders og mænds valg af uddannelse

Stor forskel på kvinders og mænds valg af uddannelse

Der er forskel på, hvilke uddannelser henholdsvis kvinder og mænd vælger. Mens kvinderne er i overtal inden for *sundhedsuddannelser, pædagogik og serviceuddannelser*, er mændene flest inden for *bygge- og anlægsuddannelser, industri- og transportuddannelser* samt *samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser*.

Der sker dog også her en langsom opblødning af traditionelle mande- og kvindefag. Kvinderne har de sidste 20 år i stigende grad givet sig i kast med typiske mandeuddannelser. Således stod kvinderne for 40 pct. på de *samfundsvidenskabelige uddannelser* i 2001 mod 24 pct. i 1981. Inden for de *videregående tekniske uddannelser* er kvindernes andel i tilsvarende tidsrum øget fra 11 til 18 pct., jf. tabel 1.5.

Tabel 1.5

Kvinde- og mandefag				
Fordeling	1981		2001	
Fag	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
	Pct.			
EUD: Pædagog	-	-	89,6	10,4
EUD: Service, handel og kontor	64,2	35,8	66,2	33,8
EUD: Bygge- og anlæg	1,3	98,7	3,3	96,7
EUD: Industri	16,4	83,6	14,3	85,7
EUD: Jordbrug, levn.middel mv.	6,6	93,4	28,5	71,5
EUD: Transport	11,0	89,0	10,7	89,3
EUD: Sundhed	94,6	5,4	95,5	4,5
VU: Pædagog	64,1	35,9	72,3	27,7
VU: Humanistisk, kunst mv.	66,2	33,8	67,6	32,4
VU: Samfundsvid.	23,9	76,1	39,9	60,1
VU: Teknik, transp.	11,3	88,7	18,0	82,0
VU: Natur, levn.middel mv.	41,3	58,7	41,9	58,1
VU: Sundhed	82,4	17,6	84,0	16,0
VU: Forsvar og politi	1,4	98,6	8,8	91,2
Erhvervsgymnasial	35,4	64,6	49,3	50,7
Ikke kompetencegivende	55,1	44,9	52,3	47,7

ANM.: EUD er erhvervsuddannelser, VU er videregående uddannelser. Befolkningen er mellem 16-64 år.
 KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

Privat og offentlig beskæftigelse

Overvægt af kvinder i den offentlige sektor Samlet set er kvinders andel af beskæftigelsen fra 1981 til 2001 øget fra 45 til 47 pct. Kvinder udgør hovedparten af den offentlige beskæftigelse, og andelen har været stigende de sidste 20 år.

Overvægt af mænd i den private sektor I 1981 udgjorde kvinder 36 pct. af den private beskæftigelse og 61 pct. af den offentlige beskæftigelse, jf. tabel 1.7. 20 år senere er kvindernes andel af den private beskæftigelse uændret, mens andelen af kvinder i den offentlige sektor er steget med 5 pct.point, jf. tabel 1.6.

Tabel 1.6

Kønsfordeling krydset med sektor				
Sektor	1981		2001	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	Andel af alle i sektoren i pct.			
Privat	64	36	64	36
Offentlig	39	61	34	66
I alt	55	45	53	47

KILDE: Danmark Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

Overvægt af yngre kvinder i den offentlige sektor

Der er en klar overvægt af yngre kvinder i den offentlige sektor, men en mere ligelig kønsfordeling blandt de over 50-årige. Blandt de 50-59-årige og over 59-årige udgør kvinderne henholdsvis 63 pct. og 48 pct., mens kvindernes andel af den offentlige beskæftigelse i aldersgrupperne 20-29-årige og 30-39-årige i 2001 var hhv. 67 og 71 pct.

Den skæve kønsfordeling i den private sektor er stigende med alderen

Det modsatte er tilfældet i den private sektor, hvor andelen af kvinder er faldende med alderen. Blandt de 20-29-årige er 39 pct. af de beskæftigede i den private sektor kvinder. For de 30-39-årige, 40-49-årige og 50-59-årige er kvindeandelen faldet til henholdsvis 35 pct., 34 pct. og 33 pct., mens der blot er 24 pct. kvinder i den private sektor blandt de over 59-årige.

Branchevalg

Valg af uddannelse er samtidig fremtidig branchevalg

I tråd med kønnenes forskellige uddannelsesvalg er mænd og kvinder beskæftiget inden for forskellige brancher. Der er flest mænd beskæftiget inden for *bygge- og anlægsvirksomhed* samt *fremstilling* og *transport*, mens kvinderne er overrepræsenteret i *social- og sundhedssektoren* og inden for *undervisning* og *rengøring*, jf. tabel 1.7.

Tabel 1.7

Kvinde- og mandebrancher				
Branche	1981		2001	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Fordeling af kønnene i pct.				
Landbrug mv.	29,1	70,9	23,4	76,6
Fremstilling	31,3	68,7	32,2	67,8
Energi og vandforsyning	17,3	82,7	22,9	77,1
Bygge- og anlæg	10,5	89,5	9,5	90,5
Handel	42,2	57,8	41,5	58,5
Hotel og rest.	62,6	37,4	56,5	43,5
Transport	17,2	82,8	22,4	77,6
Post	36,4	63,6	40,5	59,5
Finansiering mv.	51,0	49,0	47,1	52,9
Databehandling	34,9	65,1	25,6	74,4
Forskning og udvikling	48,0	52,0	48,3	51,7
Advokater mv.	46,4	53,6	46,5	53,5
Rengøring	62,9	37,1	58,7	41,3
Offentlig adm. mv.	43,9	56,1	48,9	51,1
Undervisning	60,0	40,0	60,2	39,8
Sundhed og soc.	86,4	13,6	84,0	16,0
Renovation	55,4	44,6	50,2	49,8

KILDE: Danmarks Statistik, Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik.

Forskellene i kønnenes valg af branche er således ikke ændret væsentligt fra 1981 til 2001, hvilket indikerer, at arbejdsmarkedet fortsat er stærkt kønsopdelt.

Kvindens og mænds arbejdsfunktioner på DA-området

Der er forskel på, hvilke arbejdsfunktioner kvinder og mænd på DA-området varetager, jf. tabel 1.8.

Tabel 1.8

Hovedarbejdsfunktioner for kønnene		
Arbejdsfunktion, 2000	Mænd	Kvinder
	Pct.	
Ledelsesarbejde	5,2	1,7
Højt kval.niveau	6,3	3,3
Mellemhøjt kval.niveau	13,1	15,0
Kontorarbejde	2,4	15,0
Salgs- og servicearbejde	7,8	24,7
Arb. i landbrug og gartneri	0,1	0,0
Håndværkspræget arbejde	25,8	3,4
Proces- og maskinop.arb.	20,2	16,7
Andet arbejde	18,9	20,2
I alt	100	100

ANM.: Lønmodtagere på DA-området.
KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Kvinder og mænd varetager forskellige typer job

Blandt mændene varetager en forholdsvis større andel *ledelsesarbejde* og arbejde på et *højt kvalifikationsniveau* og *håndværkspræget arbejde*. Relativt flere kvinder beskæftiger sig med arbejde på et *mellemhøjt kvalifikationsniveau* samt med *kontorarbejde* og *salgs- og servicearbejde*.

Generelt set varetager mændene på DA-området oftere arbejdsfunktioner med et højt kvalifikationsniveau.

Stor kønsopdeling inden for de enkelte arbejdsfunktioner på DA/LO-området

Også inden for de enkelte arbejdsfunktioner på DA/LO-området er der store forskelle på kvinder og mænds arbejdsfunktioner. Inden for proces- og maskinoperatørarbejde mv., hvor der både arbejder mange kvinder og mænd, er der f.eks. udpræget forskel på kvinders og mænds arbejdsfunktioner.

Både inden for proces- og maskinoperatørarbejde mv.

Der er en stor koncentration af kvinder inden for monterings- og samlebåndsarbejde, mens mændene i højere grad er koncentreret inden for last- og bustransportarbejde samt i funktioner, hvor de betjener maskiner i metal- og mineralindustrien.

... inden for kontorarbejde

I arbejdsfunktionsgruppen kontorarbejde er der en stor overvægt af kvinder. Her er ca. 20 pct. af kvinderne på DA/LO-området og godt 2 pct. af mændene beskæftiget. Over halvdelen af kvinderne inden for kontorarbejde er beskæftiget med indtastning og almindeligt kontorarbejde, mens ca. 1/4 af mændene arbejder med samme funktion. Næsten halvdelen af mændene inden for kontorarbejde er beskæftiget med registrering vedrørende varer og transport, mens ca. 15 pct. af kvinderne er beskæftiget med samme funktion.

... og inden for det håndværksprægede arbejde

Betragter man i stedet det håndværksprægede arbejde, ses også en klar opdeling mellem kvinders og mænds arbejdsfunktioner. 30 pct. af mændene på DA/LO-området arbejder inden for håndværkspræget arbejde, mens blot 4 pct. af kvinderne har håndværksprægede arbejdsfunktioner.

Blandt de få kvinder, der er beskæftiget med håndværksprægede arbejdsfunktioner, arbejder størstedelen inden for maler- og tapetsererarbejde mv., formfremstilling mv. samt inden for nærings- og nydelsesmiddelindustriarbejde. Mændene derimod har helt andre arbejdsfunktioner. Næsten halvdelen af mændene er beskæftiget inden for bygningsarbejde og ligeledes arbejder en stor del inden for mekaniker- og montørarbejde.

Deltid

Kvinder arbejder hyppigere på deltid

Blandt både kvinder og mænd er der flest deltidsbeskæftigede i 20-29 års alderen. 40 pct. af de beskæftigede kvinder i aldersgruppen har deltidsarbejde, mens 24 pct. af mændene er deltidsbeskæftigede. Deltid er i denne analyse opgjort på baggrund af ATP-indbetalinger, hvilket betyder, at studerende med studiearbejde vil figurere som deltidsbeskæftigede. Der er således ikke noget usædvanligt i, at der er en overvægt af unge med deltidsarbejde. Det kan dog ikke forklare, hvorfor der er en større andel af kvinder med deltidsbeskæftigelse blandt de 20-29-årige.

Også for de 30-39-årige og 40-49-årige er der relativt flere kvinder end mænd, der er deltidsbeskæftigede, jf. tabel 1.9.

Tabel 1.9

Deltid blandt kvinder og mænd				
2000	Heltid		Deltid	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Andel af aldersgruppe i pct.				
20-29 år	75,5	59,8	24,5	40,2
30-39 år	90,7	84,9	9,3	15,1
40-49 år	92,2	87,8	7,8	12,2

ANM.: For afgrænsning af deltid se boks 2.2.
 KILDE: Danmarks Statistik (2000) IDA og DA (2000), LønStatistik.

Erhvervs erfaring

Der er også forskel på kvinders og mænds individuelle karakteristika så som erhvervs erfaring, jobskift og fravær fra arbejdsmarkedet, jf. boks 1.1 og 1.2 for definition af erhvervs erfaring og jobskift.

Boks 1.1

Erfaring på arbejdsmarkedet

Erfaring måler antal år på arbejdsmarkedet. Det er målt ud fra lønmodtagernes samlede ATP-indbetalinger tilbage til 1964 (perioden frem til 1980 er dog behæftet med en vis usikkerhed), som er omregnet til fuldtidsarbejdsår. I perioden frem til 1995 indbetales kun ATP af arbejdsindkomst. Hermed måler erfaring kun reelle perioder med arbejde ekskl. fravær i form af arbejdsløshed, sygdom og barsel på sygedagpenge mv. Perioder, hvor lønmodtagerne modtager løn under enten barsel eller sygdom, vil imidlertid indgå som en del af arbejdsmarkedserfaringen. Efter 1995 indbetales også ATP ved ledighed, modtagelse af syge- og barseldagpenge samt ved uddannelse med uddannelsesgodtgørelse. Ud fra oplysninger fra den Sammenhængende Socialstatistik om modtagelse af denne type ydelser er erfaringsmålet imidlertid korrigeret for denne form for fravær fra arbejdsmarkedet.

Mænd har i gennemsnit 3 års mere erhvervs erfaring end kvinder

Mænd har i gennemsnit længere erhvervs erfaring end kvinder. Hvor mænd i gennemsnit har været på arbejdsmarkedet i 17 år, har kvinder en gennemsnitlig erhvervs erfaring på knap 14 år, jf. tabel 1.10.

Tabel 1.10

Individuelle karakteristika for beskæftigede på DA/LO-området		
2000	Kvinder	Mænd
Erhvervs erfaring, antal år	13,8	17,2
Børnepasningsorlov, pct.	11,3	1,0
Anden orlov, pct.	8,4	4,5

ANM.: Andel med orlov måler andelen af hhv. kvinder og mænd, der i perioden 1995-2000 har været på enten børnepasningsorlov eller anden orlov – dvs. uddannelses- eller sabbatorlov.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

En større andel af kvinder benytter sig af orlovsmuligheder

Det skal blandt andet ses i sammenhæng med, at en større andel af kvinderne benytter sig af orlovsmuligheder. Af lønmodtagerne på DA/LO-området i 2000 havde over 11 pct. af kvinderne benyttet sig af børnepasningsorlov i perioden 1995-2000, men kun 1 pct. af mændene havde gjort det samme.

Samtidig havde 8,4 pct. af kvinderne benyttet sig af andre orlovsmuligheder, mens kun 4,5 pct. af mændene havde gjort det samme.

Mænd lidt mere mobile end kvinder

Der er en tendens til, at mænd i gennemsnit skifter hyppigere job end kvinder. Siden 1980 har mænd i gennemsnit skiftet job 2,2 gange, mens kvinder i gennemsnit har skiftet job 1,9 gange.

Definition af frivillige jobskift

Jobskiftevariablen i analysen indeholder antallet af frivillige jobskift for hver lønmodtager siden 1980. En lønmodtager har skiftet job, når vedkommende i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) arbejder i to forskellige virksomheder i november måned i to på hinanden følgende år. I analysen antages det, at jobskiftet er frivilligt, hvis lønmodtageren i samme periode ikke har været arbejdsløs, dvs. at ledighedsgraden i året forud for jobskiftet er 0. Denne opgørelse opfanger ikke alle frivillige jobskift; hvis en dimittend har afholdt ferie på dagpenge og i samme periode skifter job, vil dette jobskifte ikke indgå i mobilitetsvariablen. Det samme vil gøre sig gældende, hvis eksempelvis en håndværker har været hjemsendt i en kortere periode. Omvendt vil det ikke være alle jobskift, som overholder ovenstående betingelser, som vil være frivillige. Hvis en person afskediges og når at finde et job i opsigelsesperioden, vil dette tælle som et frivilligt jobskift.

Samlet set tegner der sig et billede af arbejdsmarkedet, hvor kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser og i kraft heraf bliver beskæftiget i forskellige brancher og varetager forskellige typer job. Dermed er der skabt et kønsopdelt arbejdsmarked.

Gennem de seneste 20 år har kvindernes uddannelsesniveau dog nærmet sig mændenes, og kvinderne er i dag næsten ligeså erhvervsaktive som mændene.

På trods af at kvinder og mænd i dag stort set uddanner sig i lige høj grad, så er der ikke meget, der tyder på, at kønsopdelingen af arbejdsmarkedet er blevet mindre de seneste 20 år.

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

Lønforskelle mellem køn på DA/LO-området

Faktorer af betydning for løndannelsen.....	side	32
Metode til dekomponering af lønforskellem.....	side	36
Dataafgrænsning	side	39
Lønbegreb	side	42
Dekomponering af lønforskellen for arbejdere	side	43
Dekomponering af lønforskellen for funktionærer	side	48

Lønforskelle mellem køn på DA/LO-området

Faktorer af betydning for løndannelsen

Mange faktorer påvirker den enkeltes løn

Der er mange faktorer, som er bestemmende for den individuelle løndannelse. I tabel 2.1 er angivet eksempler på sådanne faktorer.

Tabel 2.1

Eksempler på løndeterminanter	
Type	Karakteristika
Institutionelle	Lovgivning
	Overenskomst
Arbejdspladsen	Branche
	Konkurrenceforhold
	Jobstatus
	Virksomhed
	Arbejdsfunktion
	Region
	Virksomhedsspecifik efteruddannelse
Individuelle	Lokal løndannelse
	Uddannelse
	Erfaring
	Antal jobskift
	Forhandlingsevne
	Indsats/effektivitet

Kollektive overenskomster udgør rammerne om løndannelsen

På DA/LO-området udgør de kollektive overenskomster de institutionelle rammer om løndannelsen. Ved overenskomstforhandlingerne forhandles på alle brancheområder mellem den pågældende brancheorganisation og et eller flere LO-forbund. Derudover forhandles der i reglen også på virksomhedsniveau, idet hovedparten af de individuelle lønninger fastlægges ved aftale mellem virksomheden og lønmodtagerne.

Pension, ferie mv. fastsat i de branchevise overenskomster

På DA/LO-området findes der to typer lønsystemer – minimal-/mindstebetalingssystemet og normallønsystemet. Fælles for disse lønsystemer er, at der ved de branchevise overenskomstforhandlinger indgås aftale om den del af lønmodtagernes lønpakke, som vedrører mindste-, normal- og minimallønsatser, pension, ferie og feriefriidage, sygelønssordninger, barselsløn, arbejdstid m.m.

Minimal- og mindstebetalingssystem

På minimal- og mindstebetalingsoverenskomsterne, som udgør hovedparten af overenskomsterne på DA/LO-området, fastsættes de individuelle lønninger ved lokale forhandlinger på virksomhederne.

Normallønsystem

Normallønsystemet er karakteriseret ved, at overenskomsten indeholder faste lønsatser, der anvendes i hele overenskomstperioden. Systemet forudsætter i sin rene form, at der ikke er lønspredning på virksomheden, bortset fra funktions- og anciennitetstillæg. Inden for normallønsystemet er der dog i de fleste tilfælde adgang til at aftale præstationsafhængige lønsystemer på de enkelte virksomheder. Lønsystemernes udbredelse er vist i tabel 2.2.

Tabel 2.2

Lønsystemer på DA/LO-området						
Pct. af lønmodtagere omfattet af:	1989	1991	1993	1995	1997	2000
Normalløn	34	19	16	16	16	15
Minimal- og mindstebetaling	62	77	80	73	67	65
Uden lønsats	4	4	4	11	17	20
I alt	100	100	100	100	100	100

KILDE: DA.

På satsløse overenskomster forhandles individuel løn

For den stigende andel af arbejdstagere, som er omfattet af en satsløs overenskomst primært på funktionærområdet, forhandles den individuelle løn på virksomheden mellem den enkelte arbejdstager og virksomheden, mens de øvrige elementer som pension, ferie, arbejdstid, barsel m.m. forhandles på overenskomstniveau.

Lovgivning sætter ufravigelige minimumskrav

Aftalerne i overenskomsterne påvirkes bl.a. af lovgivningen på området. Det er love som ferieloven, funktionærloven, barselloven, ligebehandlingsloven og ligelønsloven, som i forskellig grad sætter ufravigelige minimumskrav for lønmodtagernes rettigheder.

Ved både overenskomstforhandlinger på brancheniveau og ved de lokale lønforhandlinger spiller såvel de økonomiske konjunkturer som den generelle konkurrenceevnesituation og branchespecifikke konkurrenceforhold en rolle. Hertil kommer, at en lang række karakteristika ved både arbejdspladsen og den enkelte lønmodtager kan indgå ved fastsættelse af lønnen. På arbejdspladsniveau er det faktorer som branche, arbejdsfunktion og virksomhedens geografiske beliggenhed.

Virksomhedens forhold er betydningsfulde ved lønfastsættelsen ...

Det, at der kan være forskelle på lønnen for medarbejdere med samme arbejdsfunktion, afspejler virksomhedernes konkurrencesituation i bredeste forstand – en virksomhed kan for eksempel befinde sig i en branche med stærk international konkurrence, eller der kan være konkurrence – eller det modsatte – om arbejdskraften i virksomhedens geografiske område. Dertil kommer, at der kan være væsentlige variationer i den lokale løndannelse. På mindstelønsområdet kan der f.eks. være individuelle forhandlinger mellem den enkelte medarbejder og en repræsentant for ledelsen. De lokale forhandlinger kan imidlertid også foregå med tillidsrepræsentantens deltagelse. I det sidste tilfælde medvirker tillidsrepræsentanten således ved fastlæggelse af lønstrukturen.

... ligesom lønmodtagernes individuelle karakteristika

Endelig er der en lang række individuelle målbare karakteristika, som kan påvirke den enkelte lønmodtagers løn, herunder uddannelse, erfaring og mobilitet. Her er det bl.a. afgørende, hvor stor den generelle efterspørgsel er efter forskellige uddannelsesgrupper. Er der eksempelvis langt flere

med en bestemt type uddannelse, end virksomhederne efter-spørger, vil lønnen alt andet lige blive presset ned for denne gruppe og omvendt, hvis der er mangel på en type uddannelse. Hertil kommer karakteristika, som ikke er opgjort i statistiske registre, som for eksempel personlig indstilling, indsats og effektivitet.

Når der ikke tages højde for forskellene i de parametre, der påvirker lønningerne, er der store forskelle i de gennemsnitlige lønninger mellem kvinder og mænd i Danmark. Blandt arbejdere tjener mænd i gennemsnit ca. 14-15 pct. mere end kvinder; blandt funktionærer er lønforskellen noget større, nemlig ca. 18-22 pct., jf. tabel 2.3.

Tabel 2.3

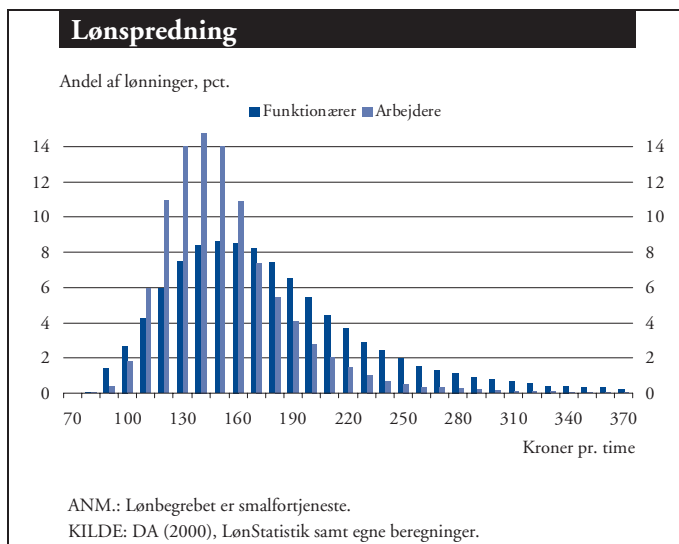
Timeløn på DA/LO-området			
Timeløn i kr.	Kvinder	Mænd	Forskel
2000			
Fortjeneste	Kr./time		Pct.
Arbejdere – alle	140,3	162,8	13,8
Arbejdere – ok-ansatte	140,6	162,9	13,7
Funktionærer – alle	173,3	220,8	21,5
Fkt. – ok-ansatte	167,2	204,6	18,3
Alle	159,4	178,7	10,8
Smalfortjeneste			
Arbejdere – alle	114,7	135,4	15,3
Arbejdere – ok-ansatte	115,2	135,4	14,9
Funktionærer – alle	145,1	186,2	22,1
Fkt. – ok-ansatte	140,3	173,0	18,9
Alle	132,3	149,3	11,4

ANM.: Timelønnen er målt som fortjeneste ekskl. gene pr. præsteret time. Dataafgrænsningen her og senere i kapitlet er lidt forskellig, hvorfor der også er små forskelle i lønforskellene i denne tabel og analyserne senere i kapitlet.

KILDE: DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Lønspredningen er ligeledes større blandt funktionærer end blandt arbejdere, jf. figur 2.1.

Figur 2.1



For at kunne vurdere de observerede forskelle i summariske gennemsnitslønninger for mænd og kvinder er det nødvendigt at tage hensyn til forskelle i deres karakteristika.

Metode til dekomponering af lønforskelle

Der indgår individuelle lønninger for godt 260.000 lønmodtagere på DA/LO-området i analyserne. Det er ikke muligt på baggrund af statistiske data at fastlægge de præcise årsager til de observerede lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Lønforskellen kan dekomponeres

Med den tilgængelige information fra forskellige statistiske registre i Danmarks Statistik og DA er det imidlertid muligt at komme problemstillingen nærmere. Det kan ske ved at dekomponere lønforskellene i bidrag fra hvert enkelt målbart element i løndannelsen. Der er forskellige metoder til en sådan dekomponering. En meget anvendt metode – også internationalt – er den såkaldte Oaxaca-dekomponering, jf. kapitel 4.

Forskellige udtryk for gennemsnitlig løn

Ved anvendelse af denne metode inddrages så mange som muligt af de målbare faktorer, der påvirker løndannelsen. På baggrund af disse faktorer udregnes en gennemsnitlig løn for henholdsvis kvinder og mænd.

Lønforskellen opdeles i to led – en forklaret og en uforklaret del

Forskellen mellem en gennemsnitlig kvindes løn og en gennemsnitlig mands løn opdeles efterfølgende i to overordnede dele – en forklaret del, dvs. den andel af lønforskellen som kan henføres til forskelle i mænds og kvinders målbare karakteristika – og en uforklaret del, jf. boks 2.1.

Boks 2.1

Dekomponering af lønforskellen ved Oaxaca-metoden

En af de mest anvendte metoder til analyse af lønforskel mellem mænd og kvinder er en såkaldt Oaxaca-dekomponering. Denne metode indeholder to trin. Første trin er en bestemmelse af, hvilke faktorer som har betydning for fastsættelsen af kvinders og mænds løn, samt hvor meget hver enkelt faktor betyder. Konkret sker det ved at estimere en lønrelation ved hjælp af regressionsanalyse for henholdsvis kvinder og mænd, hvor de samme forklarende variable inddrages i begge relationer. Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen (logaritmen beregnes for at opfylde modelforudsætningen om en normalfordelt funktionsform):

$$\ln(w_{mn}) = \sum_1^n X_{mn} \beta_{mn} + \varepsilon_m \quad ,$$
$$\ln(w_{kn}) = \sum_1^n X_{kn} \beta_{kn} + \varepsilon_k \quad ,$$

hvor β_{mn} og β_{kn} er de estimerede koefficienter til de inddragede karakteristika for hhv. mænd og kvinder. Disse koefficienter måler effekten på lønnen af hver enkelt forklarende variabel, og man kan sammenligne koefficienterne for de to grupper, givet at det er de samme forklarende variable, der er inkluderet i de to regressionsmodeller. Der indgår n forskellige forklarende variable.

Næste trin er at sammenligne de to estimationsvektorer ved at beregne gennemsnitlige værdier af de forklarende variable for både mænd og kvinder. Disse vektorer vægtes for hvert køn med den respektive estimationsvektor fra lønregressionerne. Bruttoløngabet er forskellen mellem disse vægtede summer og står til venstre for lighedstegnet i formelen nedenfor. Første led til højre for lighedstegnet udtrykker forskelle i de forklarende variable – den forklarede del. Det sidste led – også kaldet den uforklarede del – udtrykker forskelle i aflønningen af de forklarende variable (dvs. branche, uddannelse mv.) mellem mænd og kvinder:

$$\bar{X}_{mn}\beta_{mn} - \bar{X}_{kn}\beta_{kn} = (\bar{X}_{mn} - \bar{X}_{kn})\beta_{mn} + \bar{X}_{kn}(\beta_{mn} - \beta_{kn})$$

hvor \bar{X}_{mn} og \bar{X}_{kn} udtrykker de gennemsnitlige værdier for de forklarende variable, jf. bl.a. Oaxaca (1973).

I den forklarede del af lønforskellen tages udgangspunkt i det ene køns aflønning, som oftest mænds. For hver faktor inddraget i analysen sammenlignes andelen af mænd med det pågældende karakteristikum med andelen af kvinder. Denne forskel sættes så i forhold til lønnen for en gennemsnitlig mand med det givne karakteristikum. Er det et karakteristikum, som giver en relativt høj løn, og der samtidig er flest mænd med dette karakteristikum, vil det bidrage til forklaringen af lønforskellen mellem kønnene.

Forskellige arbejdsfunktioner for kønnene giver forskelle i lønnen

Eksempelvis er lønningerne generelt set højere for programmerarbejde end for sekretærarbejde, og samtidig er det oftest mænd, som er programmører, og kvinder, der er sekretærer. Begge forhold bidrager til at forklare forskellen i den gennemsnitlige løn mellem kvinder og mænd. Det er således i høj grad effekten af det kønsopdelte arbejdsmarked, der opfanges i den forklarede del.

Opdeling af den forklarede del i delbidrag

Den forklarede del af lønforskellen kan opdeles yderligere, så det er muligt at se, hvad hver enkelt af de inddragede (forklarende) faktorer bidrager med til den samlede lønforskel, dvs. hvor meget bidrager forskelle henholdsvis i arbejdsfunktioner, i uddannelsesvalg, i fordelingen på brancher og i antal jobskift mv. til forklaring af den samlede lønforskel. Det er ikke altid oplysninger, som kendes på den enkelte

virksomhed, men de er en del af de oplysninger, som Danmarks Statistik ligger inde med om hvert enkelt individ.

Uforklaret del op-fanger effekt af ikke målbare faktorer

Effekten på lønforskellen af de ikke-målbare faktorer op-fanges i stedet i den såkaldte uforklarede del. Denne del indeholder alle udeladte faktorer, som påvirker løndannelsen. Det er eksempelvis forhold som den enkeltes forhandlingsevne og virksomhedsspecifik efteruddannelse, som den enkelte virksomhed har kendskab til, men som der ikke findes oplysninger om i de statistiske registre. Samtidig vil det også slå ud i den uforklarede del, hvis modellen er fejlspecificeret.

Dekomponeringsmetoden giver ikke et fuldstændigt svar

Samlet set giver Oaxaca's dekomponeringsmetode – ligesom alle andre statistiske metoder – ikke det fuldstændige svar på årsagerne til lønforskel mellem kvinder og mænd.

Metodens svagheder

For det første som følge af, at den uforklarede del fanger både effekten af eventuel diskriminerende lønfastsættelse og effekten af uobserverbare faktorer.

For det andet kan de forklarende variable i sig selv være påvirket af eventuelle diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet eller i økonomien som sådan, jf. Altoni og Blank (1999).

Metodens styrker

Metoden giver derimod mulighed for at udpege en lang række af de faktorer, der har betydning for lønforskellen, samt størrelsen af disse.

Dataafgrænsning

DA's lønstatistik anvendes

De anvendte grunddata er DA's lønstatistik, som indeholder oplysninger om hovedparten af de ansatte på DA-området i 2000 om blandt andet arbejdsfunktion, branchetilhørsforhold, løn og arbejdstid. Dette materiale er suppleret med oplysninger fra Danmarks Statistiks registre om tidligere job, orlovsperioder, antal børn m.m.

Tværsnitsdata

Analyserne bygger på tværsnitsdata, som viser det aktuelle niveau for de enkelte variable i datasættet. I denne type data kan man ikke se, hvordan den enkelte arbejdstager er kommet til det niveau – for eksempel for uddannelsesvariablen – som vedkommende aktuelt befinder sig på. Det er derfor

Andre studier

ikke muligt at måle, hvordan vejen til de enkelte niveauer påvirker aflønningen. I de ligelønsstudier, som er beskrevet i kapitel 4, er tværsnitsdata og paneldata – som muligvis forløbsanalyser – lige anvendte.

Ledere og elever og unge indgår ikke

De enkelte analyser er søgt foretaget for så homogene grupper som muligt, det vil her sige grupper, som internt har mest muligt til fælles, hvad angår løndannelse. Der sondres særskilt mellem overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede. Ledere samt elever og unge indgår ikke i analyserne.

Almindelige lønmodtagere indgår i analyserne

Det er gruppen af voksne fuldtidsansatte ”almindelige lønmodtagere”, det vil sige lønmodtagere uden ledelse og særligt ansvar, som indgår i analyserne. Deltidsansatte indgår ikke i analysen, jf. boks 2.2.

Boks 2.2

Afgrænsning af deltidsansatte

Analysens deltidsvariabel er beregnet på baggrund af lønmodtagernes ATP-indbetalinger. Udfra den samlede årlige indbetaling kan det gennemsnitlige årlige ansættelsesomfang målt som gennemsnitlig antal timer pr. uge beregnes. Lønmodtagere, der arbejder under 27 timer om ugen betaler således mindre end fuldtidsansatte. Eksempelvis betaler lønmodtagere, der arbejder mellem 18 og 27 timer 2/3 af fuldtidsbidraget. Lønmodtagere, som i løbet af året har indbetalt mindre end 2/3 af fuldtidsbidraget til ATP svarende til en ugentlig arbejdstid på mindre end 27 timer om ugen, er her defineret som deltidsansatte og er derfor ikke med i analysen.

Overenskomstdækkede opdeles i arbejdere og funktionærer

Analyserne i kapitlet er foretaget for overenskomstdækkede medarbejdere på DA/LO-området, som er delt op i en arbejder- og en funktionærgruppe, jf. boks 2.3.

Boks 2.3

Overenskomstdækning på DA-området

Overenskomstdækningen i analyserne er beregnet på baggrund af variable fra DA's LønStatistik. Det er nødvendigt at beregne overenskomstillørsforholdet, idet dette ikke indberettes af virksomhederne til lønstatistikken, og oplysningen findes heller ikke i Danmarks Statistiks registre.

Beregningen foretages ud fra kendskab til, hvilken DA-medlemsorganisation, den enkelte virksomhed er medlem af, lønmodtagernes arbejdsfunktionskode og jobstatuskode. På baggrund af disse variable opstilles en række betingelser, som skal være opfyldt for, at en lønmodtager kan siges at være omfattet af en given overenskomst.

Herefter kan lønmodtagerne grupperes efter, om de er omfattet af en DA/LO-arbejderoverenskomst eller en DA/LO-funktionæroverenskomst.

På HK-området indebærer den såkaldte 50 pct.s regel en usikkerhed om overenskomstdækningen. Reglen indebærer, at hvis ikke mindst 50 pct. af potentielle HK-medlemmer på en virksomhed rent faktisk er medlem af HK, kan virksomheden undlade at tiltræde den overenskomst, som forbundet har rejst krav om skulle gælde. Dermed er overenskomstdækningen for denne gruppe formentlig overvurderet, hvilket betyder, at der formentlig er lønmodtagere, som i analyserne betragtes som DA/LO-funktionærer, der i virkeligheden ikke er omfattet af en overenskomst.

Arbejder- og funktionærområdet har forskellig løndannelse

Baggrunden for denne opdeling er, at løndannelsen for de to grupper adskiller sig fra hinanden på væsentlige punkter; arbejderområdet er domineret af tidløsoverenskomster med lønsatser, dvs. minimal- og mindstebetalingsoverenskomster og normalløsoverenskomster. På funktionærområdet er lønmodtagerne fastlønnede, og hovedparten af overenskomsterne er satsløse. Den forskelligartede løndannelse afspejler

sig bl.a. i en langt større lønspredning på funktionærområdet end på arbejderområdet, jf. figur 2.1.

Arbejdsfunktioner, brancher eller uddannelsesgrupper, hvor der ikke er både mænd og kvinder, er udeladt af analyserne.

Lønbegreb

To gennemgående lønbegreber

Der anvendes to forskellige lønbegreber i analyserne, nemlig fortjeneste eksklusiv genetillæg pr. præsteret arbejdstime og smalfortjeneste pr. præsteret arbejdstime.

Fortjenesten måler prisen på arbejdskraft pr. tidsenhed på arbejdspladsen

Fortjeneste pr. præsteret time måler samtlige betalinger – med undtagelse af genetillæg – som går fra arbejdsgiveren til lønmodtageren. Det vil sige den faste løn, pension, personalegoder, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger og betalinger i forbindelse med lønmodtagerens fravær. Sygedagpengerefusion til arbejdsgiveren fra det offentlige er ikke modregnet i fraværsmønstrene, og vil derfor føre til en overvurdering af omkostningsopgørelsen.

Alle løndelev opgøres pr. præsteret time, hvilket vil sige antallet af mulige arbejdstimer fratrukket de timer, hvor lønmodtageren er fraværende fra arbejdet som følge af ferie, søgnehelligdage og fravær i form af sygdom, barsel mv., jf. endvidere appendiks 2.1.

Fraværsmønstre indeholdt i fortjenesten

Ved at anvende dette lønbegreb måles prisen på en tidsenhed arbejdskraft, det vil sige, hvad det samlede set koster arbejdsgiveren at få udført 1 times arbejde. Fortjenestebegrebet indeholder det betalte fravær. Jo mere fravær lønmodtageren har, desto færre timer præsteres der, hvorved arbejdsgiverens omkostning ved at få udført en times arbejde stiger.

Fortjenesten ikke det samme som overenskomsterne

Dette lønbegreb kan ikke umiddelbart sammenlignes med de lønsatser, som fremgår af overenskomsterne, eller som den enkelte lønmodtager kan genkende fra sin lønseddel.

Smalfortjeneste indeholder ikke fraværsmønstre

Analyserne vil derfor også blive foretaget med et andet lønbegreb, nemlig smalfortjeneste pr. præsteret time. Heri indgår lønmodtagerens faste løn og pension. Til forskel for fortjenestebegrebet indgår fraværsmønstrene, personale-

gode og feriebetalinger ikke i smalfortjenesten. Er lønmodtageren fraværende pga. sygdom eller lignende og modtager betaling fra arbejdsgiveren under fraværet, ændrer det ikke på lønniveauet, når dette lønbegreb beregnes, idet både fraværsbetalinger og fraværstimer er udeladt af opgørelsen.

Ligner lønsatser i overenskomster

Smalfortjenesten er en approksimation for løn pr. aftalt time og kan dermed siges at ligne overenskomsternes lønsatser, bortset fra, at arbejdsgiverens pensionsbidrag indgår i smalfortjenesten.

Generelt er lønforskellen mellem kønnene større, når smalfortjeneste er udgangspunktet i forhold til fortjeneste. Det forhold skyldes hovedsageligt, at kvinder har en større andel af fraværsbetalinger end mænd, jf. boks 2.4.

Boks 2.4

Datakorrektion

Det har kunnet konstateres, at indberetningerne af ubetalt barselsfravær er mangelfulde i analysens datagrundlag. Der korrigeres herfor ved at imputere et gennemsnitligt barselsfravær for kvindelige fastlønnede funktionærer. Korrektionen indebærer, at niveauet for såvel fortjeneste som smalfortjeneste er ca. 1,5 pct. højere, end det ville have været uden korrektionen for kvindelige fastlønnede funktionærer – for alle kvinder under ét indebærer det et løft på 0,8 pct. Denne korrektion slår fuldt igennem på den uforklarede del, som bliver tilsvarende mindre. Den valgte metode kan have ført til en overkorrektion, idet der ikke er taget hensyn til, at kvinder kan være syge under graviditeten. Det betyder, at korrektionen kan overvurdere kvindelige fastlønnedes funktionærers løn med maksimalt 0,6 pct. og alle kvinders løn med maksimalt 0,3 pct., jf. appendiks 2.1.

Dekomponering af lønforskellen for arbejdere

Blandt arbejdere på DA/LO-området er den gennemsnitlige timeløn for mænd godt 15 pct. højere end for kvinder. Uanset lønbegreb kan ca. 11 pct.point af lønforskellen beskrives ud fra de faktorer, der indgår i analyserne, mens ca. 4 pct.point er uforklaret i analysen, jf. tabel 2.4.

Tabel 2.4

Lønforskel for arb. på DA/LO-området		
2000	Fortjene- ste	Smalfortj. ste
Pct.		
Forskel i gnsn. timeløn	14,3	15,4
Pct.point		
Heraf forklaret ved:		
Arbejdsfunktion (179)	6,1	5,6
Uddannelse (35)	1,9	2,1
Branche (107)	1,7	2,1
Erfaring*uddannelse (10)	0,5	0,6
Region (3)	0,3	0,3
Orlov (2)	0,3	0,3
Jobskift	0,1	0,1
Børn (3)	-0,0	-0,0
I alt forklaret	10,9	11,1
Uforklaret	3,4	4,3
Antal i analysen	1.000 personer	
Kvinder	43,2	
Mænd	146,2	

ANM.: Uddybende tabeller med beskrivelse af baggrundsfaktorer findes i appendiks 2.2. Ved arbejdsfunktion, uddannelse og branche er hver kategori omdannet til dummy-variable, hvor lønmodtagere i pågældende kategori har fået værdien 1. Ved estimation skal en kategori for hver gruppe udelades af estimationen. I alle tilfælde er den udeladte kategori den, hvor kvinderne har den laveste løn. Tallene i parentes refererer til antallet af dummyer.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Faktorerne inddraget på meget detaljeret niveau

Umiddelbart ser det ikke ud til, at der indgår så mange faktorer i bestemmelsen af lønforskellen, men tallene i parentes angiver, hvor mange forskellige grupper, der ligger bag den overordnede kategori. Arbejdsfunktioner er den faktor, hvor der indgår flest grupper – for arbejdere 179 forskellige – men generelt er faktorerne inddraget på et meget detaljeret niveau, jf. kapitel 3, hvor analysen er foretaget på andre detaljeringsniveauer.

Det gælder imidlertid ikke virksomhedens beliggenhed – her benævnt region – hvor tre forskellige områdetyper er inddraget. Det er storby (som indeholder København, Århus, Ålborg og Odense), by og land. Her viser udførte test, at dette aggregeringsniveau er det mest sigende for løndannelsen.

Forskel i arbejdsfunktioner er vigtigste forklaring af lønforskel

Det forhold, at kvinder og mænd er beskæftiget i forskellige arbejdsfunktioner, forklarer op imod halvdelen af den observerede lønforskel, både hvad angår fortjeneste og smalfortjeneste. Mandlige arbejdere fordeler sig bredt på de 179 forskellige arbejdsfunktioner. Et par af de største grupper er jord- og kloakarbejde og lager- og pakhusarbejde, som knap 8 pct. af mændene varetager, mens under 2 pct. af kvinderne varetager en af de to jobfunktioner. For kvinder er de største grupper montagearbejdere og rengøring, som 22 pct. af dem varetager, det tilsvarende tal for mænd er godt 5 pct., jf. appendiks 2.2. Samtidig er lønningerne relativt højere for jord- og kloakarbejde og lager- og pakhusarbejde end for montagearbejde og rengøringspersonale. Det betyder, at der alene fra den meget forskellige fordeling af kønnene på disse fire arbejdsfunktioner kommer et væsentligt bidrag til den samlede lønforskel.

Flere mænd har en erhvervsfaglig uddannelse hvor lønnen er relativt høj

Inden for uddannelsesgrupperne er både mænd og kvinder koncentreret inden for meget få grupper. For kvinders vedkommende har over 55 pct. en grundskoleuddannelse. Blandt mænd er der også en stor gruppe udelukkende med en grundskoleuddannelse (34,5 pct.), men langt flere har en erhvervsfaglig uddannelse inden for håndværk (46,3 pct.), hvor lønnen er relativt høj. Samlet bidrager uddannelse med ca. 2 pct.point til forklaring af den samlede lønforskel.

Forskelle i branche bidrager med 2 pct. point til lønforskel

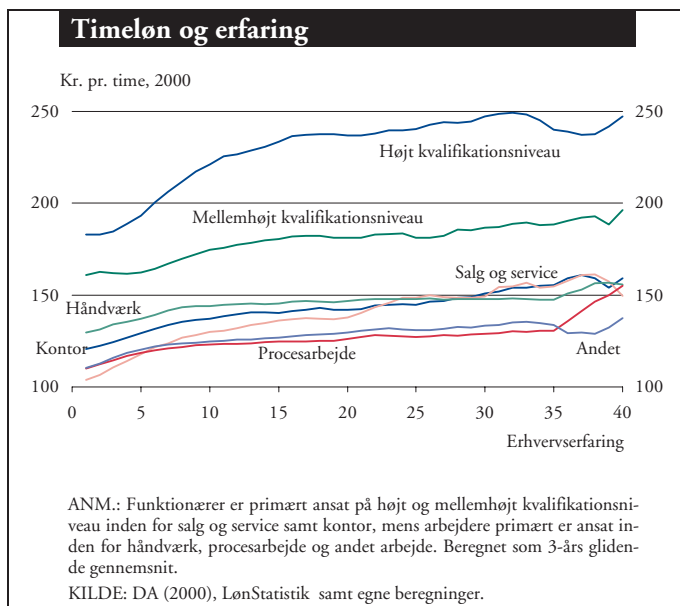
Forskelle i, hvilken branche de to køn er ansat i, bidrager ligeledes med ca. 2 pct.point til forklaringen af den samlede lønforskel. Mændene dominerer særligt inden for brancherne i byggeriet, hvor knap 22 pct. er ansat, mens knap 25 pct. af kvinderne er ansat enten i rengøringsvirksomhed eller inden for fremstilling af næringsmidler. Igen er de mandsdominerede brancher kendetegnet ved relativt højere lønninger end de kvindedominerede.

Mænd har mest erfaring

Mænd har i gennemsnit 4,4 års mere erfaring – målt som antal år på arbejdsmarkedet – end kvinder.

Erfaring bidrager imidlertid kun med ca. ½ pct.point til forklaring af lønforskellen. Det skyldes, at arbejderes løn typisk ikke stiger så meget gennem arbejdslivet – deres lønprofil over livet er relativt flad, jf. figur 2.2.

Figur 2.2



Jobskift giver højere løn	Faktoren jobskifte dækker over antallet af frivillige jobskift, som den enkelte lønmodtager har haft siden 1980. Denne faktor er inddraget, idet der synes at være empirisk belæg for, at lønmodtagere ved frivillige jobskift ofte opnår særlig store lønhop, jf. kapitel 1 for en definition af frivillige jobskift.
Mænd skifter oftere job	Kvindelige arbejdere har i gennemsnit 1,2 frivillige jobskift i perioden, mens mandlige arbejdere har 1,9 frivillige jobskift, jf. appendiks 2.2. Der er således relativt stor forskel mellem kønnene, men for arbejdere viser der sig at være en forholdsvis lille gevinst ved at skifte job, og derfor er bidraget til forklaring af lønforskellen på kun 0,1 pct.point.
Virksomhedens placering er afgørende for lønnen, men ikke for lønforskellen	Der er tilsyneladende forholdsvis store forskelle i lønningerne afhængig af, om virksomheden er placeret i en storby eller på landet. Til gengæld er der ikke særlig stor forskel på, hvor mænd og kvinder er ansat. For begges vedkommende er godt 30 pct. ansat i en virksomhed beliggende i en storby, og en tilsvarende andel ansat i en virksomhed beliggende i et landområde; den lidt forskellige geografiske fordeling af kvinder og mænd på arbejdspladser bidrager samlet set til at forklare 0,3 pct.point af lønforskellen.
Flest kvinder har holdt orlov	Såvel kvinder som mænd, der har afholdt en af de offentligt betalte orlovsformer – børnepasningsorlov, uddannelsesorlov eller sabbatorlov – siden de blev indført i 1994, får alt andet lige en lavere løn end deres kollegaer. Det er meget få mandlige arbejdere, der har været på orlov i den betragtede periode – knap 2 pct. – mens det blandt kvinder er ca. 13 pct. Det betyder, at der kommer et bidrag – om end beskedent – til forklaring af lønforskellen.
Børn giver højere løn, men kan ikke forklare lønforskelle	Den sidste faktor, som er inddraget i analysen for arbejdere, er betydningen af at have børn. For både kvinder og mænd får lønmodtagere med børn en højere løn end andre. Det gælder særligt for kvinder med helt små børn. Det kan skyldes, at børn er et signal om personlig og arbejdsmæssig stabilitet. Kvinder og mænd i analysen har nogenlunde lige mange børn, og derfor bidrager denne faktor næsten ikke til at forklare lønforskellen.

Dekomponering af lønforskellen for funktionærer

Blandt funktionærer på DA/LO-området er den gennemsnitlige timeløn for mænd 20 pct. højere end for kvinder. Ligesom for arbejdere afhænger forskellen af, hvilket time-lønsbegreb der ses på, og igen er forskellen lidt større, når udgangspunktet er smalfortjeneste i forhold til fortjeneste.

Uanset lønbegreb kan godt 12 pct.point af lønforskellen beskrives ud fra de faktorer, der indgår i analyserne, mens ca. 7 pct.point er uforklaret i analysen.

Der indgår samme typer af faktorer i analysen for funktionærer og arbejdere, men det er i høj grad nogle andre arbejdsfunktioner, funktionærene varetager i forhold til arbejderne. Det ændrer imidlertid ikke på resultatet, også for funktionærer er arbejdsfunktionen den faktor, som bidrager mest til forklaringen af lønforskellen. I dette tilfælde knap 1/3, jf. tabel 2.5.

Tabel 2.5

Lønforskel for fkt. på DA/LO-området		
2000	Fortjeneste	Smalfortj.
	Pct.	
Forskel i gnsn. timeløn	19,0	19,7
	Pct.point	
Heraf forklaret ved:		
Arbejdsfunktion (106)	5,2	5,3
Uddannelse (35)	2,5	2,5
Branche (106)	1,3	1,2
Erfaring	1,2	1,2
Overtid	0,9	0,8
Orlov (2)	0,8	0,8
Jobskift	0,6	0,6
Region (3)	-0,0	0,0
Børn (3)	-0,1	-0,0
I alt forklaret	12,4	12,3
Uforklaret	6,6	7,4
Antal i analysen		
	1.000 personer	
Kvinder	44,5	
Mænd	39,1	

ANM.: Se anmærkning tabel 2.4.
 KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Også uddannelse og branche bidrager relativt meget til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Erfaring forskellig for mænd og kvinder og bidrager til lønforskel

I modsætning til arbejdere er lønprofilen over livet i højere grad stigende for funktionærer – jo mere erfaring, des højere løn. Da mænd – også blandt funktionærer – i gennemsnit har længere erfaring på arbejdsmarkedet end kvinder, bidrager erfaring til at forklare godt 1 pct.point af lønforskellen.

Mænd skifter oftere job og får derfor mere i løn

Også mobilitet i form af frivillige jobskift betyder mere for funktionærgruppen end for arbejdergruppen. Igen har mænd foretaget flere jobskift end kvinder i den betragtede periode. Hvor kvindelige funktionærer i gennemsnit har skiftet job 2,3 gange, har mandlige funktionærer skiftet 2,9

gange, dvs. 25 pct. mere. Mobilitet bidrager med godt ½ pct.point i forklaringen af lønforskellen. Den højere betydning af jobskift for funktionærer er muligvis en afspejling af den generelt større lønspredning på funktionærområdet.

Funktionærer, der har holdt orlov fra arbejdsmarkedet på en offentlig orlovsordning, får – ligesom blandt arbejdere – en relativt lavere løn end andre. Da flest kvinder benytter sig af orlovsordningerne, bidrager dette derfor også til at forklare lønforskellene mellem kønnene.

Virksomhedens geografiske placering bidrager ikke til forklaring af lønforskellen mellem mænd og kvinder blandt funktionærer. Det hænger bl.a. sammen med, at de regionale lønforskelle er mindre for funktionærene. Samtidig fordeler mænd og kvinder sig på næsten samme måde over regionerne.

I beregningerne korrigeres for overtid

Derudover indgår faktoren overtid i analyserne for funktionærer. Denne faktor angiver, om lønmodtageren er ansat med eller uden overtidsbetaling. Funktionærer, der er ansat uden overtidsbetaling, får ikke registreret deres overarbejde. Det betyder, at hvis de har haft overarbejde, vil deres timeløn være overvurderet – uanset om de implicit modtager et tillæg for overarbejdet via en højere månedsløn eller ej. Analyserne viser, at der er et positivt element i lønnen af at være ansat uden overtidsbetaling. Det kan betyde, at der er uregistreret overarbejde. Samtidig kan det også betyde, at der modtages et tillæg for dette overarbejde implicit i lønnen.

Det er ca. 35 pct. af mændene, som er ansat på disse vilkår, mod 25 pct. blandt kvinderne. Det indebærer, at overtidskorrektionen bidrager til at forklare knap 1 pct.point af den samlede lønforskel. Tidligere undersøgelser indikerer, at mænd har et større overarbejdsomfang end kvinder, jf. f.eks. Bonke (1999).

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

Detailanalyser

Betydning af andre forudsætninger side 52

Lønforskelle inden for hovedarbejdsfunktioner side 56

Lønforskelle inden for hovedbrancher side 59

Lønforskelle efter arbejdsmarkedserfaring side 61

Detailanalyser

Analyserne i kapitel 2 fokuserede på overenskomstansatte arbejdere og funktionærer på DA/LO-området. I dette kapitel illustreres effekten af at ændre på forudsætningerne bag analyserne, både hvad angår modelspecifikation og datagrundlag, ligeledes illustreres lønforskelle for forskellige delgrupper af lønmodtagere på DA-området.

Betydningen af andre forudsætninger

Analyserne inkluderer mange faktorer på detaljeret niveau

I analyserne i kapitel 2 indgår der oplysninger om lønmodtagernes arbejdsfunktion, branchetilhørsforhold og uddannelse på et detaljeret niveau. Andre studier anvender som oftest kun de helt overordnede grupper inden for de tre nævnte kategorier, jf. kapitel 4.

Al information anvendt

Det betyder eksempelvis, at hvor andre studier skelner mellem ca. 8-9 forskellige arbejdsfunktioner, indgår der i nærværende analyse over 300 forskellige, og ligeledes for branche og uddannelse. I nærværende analyse anvendes således al til rådighed værende information om disse faktorer.

Imidlertid er det af selvstændig værdi at belyse, hvad det betyder for analysens resultater, at faktorerne indgår på så detaljeret et niveau. Analyserne er derfor også gennemført med andre detaljeringsniveauer af de tre faktorer. Det er valgt at se på effekterne af at inddrage arbejdsfunktion og branche på to andre detaljeringsniveauer og uddannelse på ét andet detaljeringsniveau.

Effekt af andet detaljeringsniveau

Effekten af at ændre på detaljeringsgraden af en af de tre faktorer er overordnet set nogenlunde den samme. Den uforklarede del øges med knap $\frac{1}{2}$ -1 pct.point i mange af tilfældene, mens den forklarede del mindskes tilsvarende. Det gælder for både arbejdere og funktionærer, jf. tabel 3.1 og 3.2.

Tabel 3.1

Effekt af detaljeringsgrad – DA/LO-arbejdere				
2000		Forkla-	Ufor-	Brutto
Lønforskell		ret	klaret	forskel
		Pct.point		Pct.
Model på fuldt detaljeret niveau	Fortj.	10,9	3,4	14,3
	Smaltj.	11,1	4,3	15,4
Arbejdsfunktion mellem niveau	Fortj.	10,1	4,3	14,3
	Smaltj.	10,3	5,1	15,4
Arbejdsfunktion lavt niveau	Fortj.	9,8	4,5	14,3
	Smaltj.	10,1	5,3	15,4
Branche mellem-niveau	Fortj.	10,9	3,4	14,3
	Smaltj.	11,1	4,3	15,4
Branche lavt niveau	Fortj.	10,7	3,5	14,3
	Smaltj.	11,0	4,4	15,4
Uddannelse lavt niveau	Fortj.	10,8	3,5	14,3
	Smaltj.	10,7	4,7	15,4
Model helt aggregeret	Fortj.	7,3	7,0	14,3
	Smaltj.	7,8	7,5	15,4

ANM.: Model på fuldt detaljeret niveau betyder, at faktorerne arbejdsfunktion, branche og uddannelse indgår på så detaljeret et niveau som muligt, hvilket svarer til analyserne i kapitel 2. Arb.fkt. mellemniveau betyder, at arbejdsfunktionerne er aggregeret op til et højere niveau med færre kategorier, og lavt niveau betyder, at de indgår på højeste aggregeringsniveau. For arb.fkt. er mellemniveau = 50 grupper, lavt niveau = 9 grupper. For brancher er mellemniveau = 17 grupper, lavt niveau = 3 grupper. For uddannelse er lavt niveau = 10 grupper. Helt aggregeret betyder, at alle tre faktorer indgår på lavt detaljeringsniveau. De inddragede faktorer er de samme som i analyserne i kapitel 2. På grund af afrunding summer tallene i søjle 1 og 2 ikke altid helt til tallene i søjle 3.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Det er lidt forskelligt, hvordan ændringerne i detaljeringsgraden påvirker de enkelte forklaringsbidrag. For såvel arbejdere som funktionærer antyder ændringerne i forklaringsbidragene, at der synes at være tegn på en vis samvariation mellem arbejdsfunktioner og branche, således at den ene forklaringsfaktor i et vist omfang kan erstatte den anden. Omvendt synes der ikke at være et samspil mellem uddannelse og de øvrige forklarende faktorer.

Større uforklaret del ved mindre detaljeret model

Specificeres hele modellen således, at alle faktorer indgår på et meget aggregeret niveau, øges den uforklarede del til ca. det dobbelte for arbejdere. For funktionærer betyder aggregeringsniveauet tilsyneladende mindre.

Tabel 3.2

Effekt af detaljeringsgrad – DA/LO-fkt.				
2000		For-	Ufor-	Brutto
Lønforskel		klaret	klaret	forskel
		Pct.point		Pct.
Model på fuldt detaljeret niveau	Fortj.	12,4	6,6	19,0
	Smaltj.	12,3	7,4	19,7
Arbejdsfunktion mellem niveau	Fortj.	11,8	7,2	19,0
	Smaltj.	11,6	8,1	19,7
Arbejdsfunktion lavt niveau	Fortj.	11,8	7,1	19,0
	Smaltj.	11,6	8,1	19,7
Branche mellem niveau	Fortj.	12,5	6,4	19,0
	Smaltj.	12,5	7,2	19,7
Branche lavt niveau	Fortj.	12,4	6,5	19,0
	Smaltj.	12,4	7,3	19,7
Uddannelse lavt niveau	Fortj.	11,9	7,0	19,0
	Smaltj.	11,9	7,8	19,7
Model helt aggregeret	Fortj.	11,0	7,9	19,0
	Smaltj.	10,9	8,8	19,7

ANM.: Se anm. til tabel 3.1.
 KILDE Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Aggregeret og detaljeret model næsten ens for funktionærer

Forklaringsbidragene for den helt aggregerede model er vist i tabel 3.3. For funktionærer er modellen på aggregeret form meget lig modellen på helt disaggregeret form som vist i kapitel 2. Den største forskel er, at brancher ikke synes at have betydning, når der kun indgår 3 hovedbrancher, mens når de indgår på disaggregeret form, bidrager de med godt 1 pct.point til forklaring af lønforskellene.

For arbejdere ændres bidraget fra arbejdsfunktioner

For arbejdere er forklaringsgraden som nævnt langt mindre, når branche, uddannelse og arbejdsfunktion indgår på overordnet niveau. Det er forklaringsgraden fra arbejdsfunktio-

ner, der reduceres kraftigt ved den mere aggregerede form i forhold til modellen på disaggregeret niveau, som angivet i kapitel 2. Forklaringsbidragene fra de øvrige faktorer er næsten uændrede, jf. tabel 3.3.

Tabel 3.3

Lønforskkel – aggregeret model				
2000	DA/LO-arb.		DA/LO-fkt.	
	Fortj.	Smalf.	Fortj.	Smalf.
	Pct.			
Forskel i gnsn. time-løn	14,3	15,4	19,0	19,7
	Pct.Point			
Heraf forklaret ved:				
Arbejdsfunktion (9)	2,6	2,5	5,4	5,4
Uddannelse (10)	1,4	1,5	2,2	2,3
Branche (3)	1,7	2,0	0,0	0,0
Erfaring	0,8	1,0	0,9	0,9
Overtid	-	-	1,0	1,0
Region (3)	0,4	0,4	0,0	0,0
Orlov (2)	0,4	0,4	0,8	0,7
Jobskift	0,0	0,0	0,7	0,7
Børn (3)	0,0	0,0	-0,1	-0,1
I alt forklaret	7,3	7,8	11,0	10,9
Uforklaret	7,0	7,5	7,9	8,8
	1.000 personer			
Kvinder	43,2		44,5	
Mænd	146,2		39,1	

ANM.: Tallene i parentes angiver, hvor mange kategorier, der er af de pågældende faktorer.
 KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Lønforskelle inden for hovedarbejdsfunktioner

Forskelle i arbejdsfunktioner vigtigst ved forklaring af lønforskelle

For såvel arbejdere som funktionærer er forskellige arbejdsfunktioner den vigtigste enkeltårsag til de konstaterede lønforskelle mellem kønnene, jf. også kapitel 2. I den detaljerede model indgår der 179 og 106 forskellige arbejdsfunktioner for henholdsvis arbejdere og funktionærer. Det er derfor svært at få et overblik over, hvor forskellene i aflønning er størst samt i hvilke arbejdsfunktioner, der er flest henholdsvis kvinder og mænd. Analyser af lønforskelle inden for overordnede arbejdsfunktionsniveauer kan bidrage til at skabe et bedre overblik.

Lønforskelle indsnævres jo mere homogene grupper

Generelt set indsnævres lønforskellene mellem kønnene, når analyserne foretages blandt mere homogene lønmodtagergrupper, som opdelingen efter hovedarbejdsfunktion er et udtryk for. Det bekræfter billedet af, at forskelle i arbejdsfunktioner er en vigtig parameter til at forklare lønforskelle.

Mindst lønforskel blandt salgs- og servicearbejde

Uanset lønbegreb er det blandt lønmodtagere ansat med *salgs- og servicearbejde* (gruppe 5), at der umiddelbart er de mindste lønforskelle mellem kønnene. For denne gruppe bidrager uddannelse, branche og erfaring stort set med lige meget til forklaring af lønforskellene. Det betyder, at de uddannelser og brancher, hvor lønnen er relativt høj, er domineret af mænd samtidig med, at de grupper, for hvilke lønnen er relativt lav, domineres af kvinder. jf. tabel 3.4.

Tabel 3.4

Hovedarbejdsfunktioner							
2000	Hovedarbejdsfunktion ^a						
	2	3	4	5	7	8	9
Fortj. pr. præst. time	Pct.						
Lønforskel	9,0	17,4	8,1	6,3	10,6	7,6	14,8
Heraf forklaret ved:	Pct.point						
Arb.fkt. detaljeret	1,2	2,6	0,2	-1,6	2,8	1,2	7,6
Uddannelse	1,6	1,5	1,1	0,7	2,6	1,0	0,6
Branche	-1,6	1,2	0,2	0,6	0,9	1,9	1,3
Erfaring	2,1	1,8	0,5	0,6	-0,3	0,5	1,0
Overtid	0,2	0,8	0,4	1,3	-0,2	0,1	0,1
Jobskift	0,0	0,4	0,4	0,3	0,2	-0,1	0,0
Øvrige inddr. faktorer ^b	0,7	0,7	0,5	0,0	1,2	0,4	0,4
I alt forklaret	4,2	9,0	3,3	1,9	7,2	4,9	11,0
Uforklaret	4,7	8,4	4,9	4,4	3,6	2,7	3,8
Smalfortj. pr. præst. time	Pct.						
Lønforskel	11,0	17,2	9,1	7,2	12,2	9,2	14,8
Heraf forklaret ved:	Pct.point						
Arb.fkt. detaljeret	1,2	2,0	0,4	-1,7	3,2	1,3	6,8
Uddannelse	1,6	1,5	1,1	0,7	2,9	1,1	0,6
Branche	-1,5	1,2	0,1	0,5	1,0	1,9	1,3
Erfaring	2,1	1,9	0,6	0,7	-0,2	0,7	1,1
Overtid	0,2	0,7	0,4	1,2	-0,2	0,1	0,1
Jobskift	0,0	0,4	0,4	0,3	0,3	-0,1	0,0
Øvrige inddragede faktorer ^b	0,8	0,7	0,2	0,2	1,2	0,3	0,5
I alt forklaret	4,4	8,4	3,2	1,9	8,1	5,3	10,4
Uforklaret	6,5	8,9	5,9	5,3	4,1	3,9	4,4
1.000 kvinder	3,9	18,6	19,0	13,3	3,8	21,4	15,3
1.000 mænd	14,7	31,3	5,2	8,5	63,7	52,8	37,2

a: Arbejdsfunktionerne er defineret som følger: 2: Højt kvalifikationsniveau, 3: Mellemhøjt kvalifikationsniveau, 4: Kontorarbejde, 5: Salgs- og service, 7: Håndværkspræget arbejde, 8: Procesarbejde og 9: Andet arbejde.

b: Modellen er som i kap. 2, dvs. øvrige faktorer indeholder region, børn og orlov.

ANM.: I nærværende analyse indgår fuldtidsansatte lønmodtagere på hele DA-området.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Omvendt bidrager den mere detaljerede beskrivelse af arbejdsfunktionerne negativt til forklaringen af lønforskellen for denne hovedarbejdsfunktion. Det betyder, at kvinder på dette område dominerer i de relativt højtlønnede arbejdsfunktioner, og mændene dominerer i de relativt lavtlønnede ditto. Eksempelvis er lønnen for servicearbejde i forbindelse med transport relativt høj – dvs. arbejdsfunktioner som stewardesser o.lign. – samtidig med, at der er relativt mange kvinder beskæftiget i sådanne arbejdsfunktioner.

**Størst lønforskel
på mellemløjt kvali-
fikationsniveau**

De grupper med de største lønforskel på 17 og 15 pct. er henholdsvis lønmodtagere ansat på mellemløjt kvalifikationsniveau (gruppe 3) og lønmodtagere i gruppen andet arbejde (gruppe 9). De to grupper er meget heterogent sammensat. Gruppen af lønmodtagere på mellemløjt kvalifikationsniveau inkluderer eksempelvis både piloter og laboranter, hvor førstnævnte gruppe tjener over dobbelt så meget som sidstnævnte. Gruppen andet arbejde spænder fra relativt lavere lønnet rengøringsarbejde til relativt højere lønnet montagearbejde.

For begge grupper betyder de detaljerede arbejdsfunktioner da også relativt mest ved forklaringen af lønforskel, det gælder særligt for andet arbejde, hvor denne faktor forklarer over halvdelen af den samlede lønforskel. Det bekræfter det billede, der tegner sig i det meste af OECD-området, nemlig at arbejdsmarkedet for personer med en kort uddannelse er mere kønsopdelt end det øvrige arbejdsmarked, jf. kapitel 4.

**Erfaring spiller stor
rolle for lønmodta-
gere på højt niveau**

For gruppen mellemløjt kvalifikationsniveau spiller erfaring også en relativt stor rolle. Det stemmer overens med det generelle billede af, at kvinder i gennemsnit har kortere erhvervs erfaring end mænd, jf. kapitel 1. Samtidig gælder det særligt for lønmodtagere på højt og mellemløjt kvalifikationsniveau, at erfaring betyder en del for lønnen, mens for de øvrige arbejdsfunktioner er lønprofilen forholdsvis flad over livet, jf. kapitel 2.

Blandt lønmodtagere på højt kvalifikationsniveau bidrager de detaljerede branchefordelinger negativt til forklaringen af lønforskellen. Det betyder, at inden for denne hovedarbejdsfunktion er kvinder typisk ansat i de brancher, der lønner relativt bedst.

Lønforskel inden for hovedbrancher

Brancheforskelle i aflønningen er også en vigtig parameter ved forklaringen af lønforskellene mellem mænd og kvinder.

Lønmodtagerne forskellige også inden for én branche

En analyse på hovedbrancheniveau kan derfor også bruges til at øge overskueligheden i analyserne, selvom en brancheopdeling ikke nødvendigvis bidrager til at gøre de betragtede lønmodtagergrupper mere homogene. Inden for de forskellige hovedbrancher er der således lønmodtagere organiseret inden for mange forskellige fagforbund med forskellige arbejdsgiverorganisationer som part. Det betyder, at der også vil være lønmodtagere med forskellige typer af overenskomster, ligesom arbejdsfunktionerne, de varetager, er meget forskellige.

Analyserne viser da også, at der ikke er de store variationer i lønforskellene brancherne i mellem. For arbejdere er lønforskellene dog mindre på hovedbrancheniveau, end når alle overenskomstsatte arbejdere betragtes under et.

Meget få kvinder i bygge- og anlægsbranchen

Arbejdere fordeler sig med flest ansatte inden for fremstilling, men også store grupper i såvel bygge- og anlægsbranchen som i servicebranchen. Det er imidlertid svært at drage for håndfaste konklusioner om lønforskellene inden for bygge- og anlægsbranchen, idet der kun indgår knap 800 kvindelige arbejdere i analysen mod ca. 38.000 mandlige. Det er derfor valgt ikke at udarbejde en analyse af lønforskellene for denne branche.

Bruttolønforskel lavere i fremstilling

Blandt arbejdere i fremstillingsbranchen er lønforskellen ca. 3 pct.point lavere end blandt alle arbejdere, men den uforklarede del er også inden for fremstilling på knap 4 pct.point. Ligesom for alle arbejdere er det også i fremstillingsbranchen, at de detaljerede arbejdsfunktioner udgør det vigtigste forklaringsbidrag til lønforskellene. Det generelle mønster blandt arbejdere af en relativt flad lønprofil over

livet betyder også i fremstillingsbranchen, at til trods for store forskelle i antal års erfaring blandt mænd og kvinder bidrager erfaring relativt lidt til forklaringen af lønforskellene, jf. tabel 3.5

Tabel 3.5

Hovedbrancher – DA/LO-arbejdere						
	Fremstilling		Service		Alle	
	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.
	Pct.					
Lønforskel i pct.	10,0	11,5	14,4	13,5	14,3	15,4
Heraf forklaret ved:	Pct.point					
Arbejdsfunktion	3,4	3,5	9,8	8,8	6,1	5,6
Uddannelse	1,8	2,1	0,7	1,5	1,9	2,1
Branche	1,2	1,2	-2,5	-2,9	1,7	2,1
Erfaring	0,2	0,2	1,4	0,7	0,5	0,6
Orlov	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3
Øvr. faktorer	0,3	0,4	0,0	0,1	0,4	0,4
I alt forklaret	7,2	7,6	9,6	8,4	10,9	11,1
Uforklaret	2,8	3,8	4,8	5,1	3,4	4,3
1.000 kvinder	28,0	28,0	14,1	14,1	43,2	43,2
1.000 mænd	78,7	78,7	23,4	23,4	146,2	146,2

ANM.: Dataafgrænsningen til brancheanalyserne er identisk med dataafgrænsningen i kapitel 2. Øvrige faktorer indeholder region, jobskift og børn.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

For arbejdere ansat i servicebranchen betyder arbejdsfunktionerne relativt meget. Knap 2/3 af lønforskellen kan forklares ved, at mænd og kvinder er ansat i forskellige arbejdsfunktioner, samtidig med, at de arbejdsfunktioner, mændene dominerer inden for, er de relativt bedst aflønnede. Det gælder eksempelvis automekanikerarbejde. Mens kvinderne dominerer inden for rengøring, som er relativt lavtlønnet.

Lønforskellen for funktionærer ændres ikke af brancheopdeling

Mønsteret er nogenlunde det samme, når brancheopdelingen foretages for funktionærerne. Funktionærer fordeler sig primært inden for to af brancherne nemlig fremstilling og service. Lønforskellene i de to brancher er næsten de samme som for alle funktionærer under et, og det samme gælder for forklaringsbidragene. Inden for fremstillingsbranchen bidrager en yderligere opdeling på delbrancher dog næsten ikke til forklaring af lønforskellene, mens i servicebranchen bidrager delbrancher med over 2 pct.point, jf. tabel 3.6.

Tabel 3.6

Hovedbrancher – DA/LO-funktionærer						
	Fremstilling		Service		Alle	
	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.
	Pct.					
Lønforskel	18,7	19,7	18,7	19,4	19,0	19,7
Heraf forklaret ved:	Pct.point					
Arbejdsfunktion	4,9	5,0	5,2	5,3	5,2	4,3
Uddannelse	3,6	3,7	1,5	1,6	2,5	2,5
Branche	-0,2	-0,1	2,2	2,1	1,3	1,2
Erfaring	1,6	1,7	1,3	1,3	1,2	1,2
Orlov	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8
Øvr. faktorer	1,0	0,5	1,9	1,6	1,4	1,4
I alt forklaret	11,7	11,8	13,0	12,8	12,4	12,3
Uforklaret	7,0	7,8	5,8	6,6	6,6	7,4
1.000 kvinder	16,3	16,3	25,7	25,7	44,5	44,5
1.000 mænd	14,1	14,1	23,2	23,2	39,1	39,1

ANM.: Dataafgrænsningen til brancheanalyserne er identisk med dataafgrænsningen i kapitel 2. Øvrige faktorer indeholder region, jobskift og børn.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), Lønstatistik samt egne beregninger.

Lønforskel efter arbejdsmarkedserfaring

Erfaring på arbejdsmarkedet – målt ved antallet af år i beskæftigelse – er en vigtig parameter i løndannelsen, og da mænd i gennemsnit har længere erhvervs erfaring end kvin-

der, giver erfaring også et relativt stort bidrag til bestemmelsen af lønforskellene, særligt for funktionærer.

Jo mere erfaring, des mere forskellige er lønmodtagerne

Jo mere erfaring lønmodtagerne har, des mere forskellige vil de være, da erfaringerne vil være sammensat af forskellige job i forskellige virksomheder mv. Det betyder også, at det bliver sværere at forklare de individuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd ved hjælp af de parametre, der findes statistiske oplysninger om.

Lønforskel mindst blandt lønmodtagere uden erfaring

For arbejdere med 0-5 års erfaring på arbejdsmarkedet er den gennemsnitlige lønforskel mindre end blandt alle arbejdere og en større andel kan forklares af faktorerne i analysen, jf. tabel 3.7.

Tabel 3.7

Erfaringsgrupper – DA/LO-arbejdere								
	0-5 års erfaring		5-10 års erfaring		10-15 års erfaring		> 15 års erfaring	
	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.
	Pct.							
Lønforskel	8,6	9,9	11,8	13,4	13,5	14,3	14,4	15,0
Heraf forklaret ved:	Pct.point							
Arbejdsfkt.	4,2	3,9	5,6	5,4	7,2	7,2	6,2	6,2
Uddannelse	0,8	0,9	1,2	1,4	1,3	1,4	1,1	1,2
Branche	1,5	1,7	1,3	1,4	0,4	0,3	0,9	1,0
Orlov	0,3	0,3	0,5	0,3	0,5	0,5	0,2	0,2
Øvr. faktorer ¹	-0,4	-0,2	0,6	0,7	0,3	0,4	0,9	0,4
I alt forklaret	6,4	6,6	9,2	9,3	9,7	9,8	9,3	9,0
Uforklaret	2,2	3,2	2,5	4,1	3,8	4,5	5,0	6,0
1.000 kvinder	10,4	10,4	8,0	8,0	7,2	7,2	16,5	16,5
1.000 mænd	17,7	17,7	23,8	23,8	18,8	18,8	72,2	72,2

ANM.: Dataafgrænsningen til erfaringsanalyserne er identisk med dataafgrænsningen i kapitel 2. Øvrige faktorer indeholder region, jobskift og børn.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Den mindre lønforskel for de yngre grupper afspejler bl.a. den tendens, der er i Danmark og andre OECD-lande til, at

de unges valg af beskæftigelse er mindre kønsbestemt end de ældre generationers, jf. kapitel 4.

For gruppen af helt nye på arbejdsmarkedet kan størstedelen af lønforskellen beskrives inden for modellens rammer. Den overordnede forskel i lønningerne mellem mænd og kvinder på 9-10 pct. skyldes primært, at kønnene i vid udstrækning er ansat i forskellige arbejdsfunktioner og forskellige brancher, som hver især giver forskellig aflønning.

Større lønforskel blandt lønmodtagere med lang erfaring

Det er helt det samme billede, der gør sig gældende for funktionærer, hvor lønforskellene for grupperne med 0-10 års erfaring er lavere end for alle og end for funktionærer med længere erhvervs erfaring. Samtidig kan lønforskellene for grupperne med kort erhvervs erfaring i langt højere grad forklares med de inddragede faktorer – ligesom for arbejdere, jf. tabel 3.8.

Tabel 3.8

Erfaringsgrupper – DA/LO-funktionærer								
	0-5 års erfaring		5-10 års erfaring		10-15 års erfaring		> 15 års erfaring	
	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.	Fortj.	Smalft.
	Pct.							
Lønforskel	14,0	15,2	15,0	16,0	20,6	21,2	19,7	20,1
Heraf forklaret ved:	Pct.point							
Arbejdsfkt.	5,4	5,6	5,2	5,2	6,2	6,3	5,3	5,2
Uddannelse	1,9	2,0	1,8	1,9	3,7	3,6	2,3	2,3
Branche	2,4	2,2	0,6	0,5	0,6	0,6	0,9	0,9
Orlov	0,5	0,5	2,6	2,4	2,3	2,2	0,5	0,5
Øvr. faktorer	0,9	0,8	1,2	1,2	1,8	1,6	1,5	1,4
I alt forklaret	11,1	11,1	11,4	11,2	14,6	14,3	10,5	10,3
Uforklaret	2,9	4,2	3,6	4,8	6,0	6,8	9,2	9,8
1.000 kvinder	7,4	7,4	8,6	8,6	6,9	6,9	21,4	21,4
1.000 mænd	5,3	5,3	6,9	6,9	5,0	5,0	22,9	22,9

ANM.: Dataafgrænsningen til erfaringsanalyserne er identisk med dataafgrænsningen i kapitel 2. Øvrige faktorer indeholder region, jobskift og børn.

KILDE: Danmarks Statistik (2000), IDA-database og Sammenhængende Socialstatistik, DA (2000), LønStatistik samt egne beregninger.

Lønforskelle kan udvikle sig over tid

For grupperne med over 15 års erhvervs erfaring er den samlede lønforskel blandt funktionærer på godt 20 pct., hvoraf kun godt halvdelen forklares af de inddragede faktorer. De store forskelle i lønforskellene mellem kønnene afhængig af antal års erhvervs erfaring kan skyldes, at lønforskellene udvikler sig over tid i takt med, at lønmodtagerne bliver mere og mere forskellige.

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

4

Danske ligelønsanalyser m.v.

Danske ligelønsanalyser m.v. side 66

Danske ligelønsanalyser m.v.

Kapitel 4 indeholder en oversigt over de væsentligste økonomiske analyser af lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark gennem de seneste 10 år. For hovedparten af analyserne gælder det, at de tager udgangspunkt i Oaxacadekomponeringen af løngabet, som lægger til grund, at lønnen i væsentlig grad afspejler det enkelte individs baggrundskarakteristika som f.eks. uddannelse, erhvervs erfaring mv., jf. også kapitel 2.

DA's analyse i Arbejdsmarkedsrapport 2001 indgår ikke i denne fremstilling, da beskrivelse af metode og resultater i vid udstrækning indgår i hovedrapporten.

Michael Rosholm og **Nina Smith** offentliggjorde i *Nationaløkonomisk Tidsskrift* i 1994 en analyse af udviklingen i lønforskellene mellem mænd og kvinder i 1980'erne. Målet med analysen var at finde forklaringer på stagnationen af det generelle løngab mellem mænd og kvinder. Data i analysen omfatter en stikprøve på 1 pct. af den danske befolkning for årene 1980-1990. Som forklarende variable indgår bl.a. erhvervs erfaring, uddannelseslængde, sygdomsindikator og lagget ledighedsgrad. Dertil kommer en række demografiske variable (antal børn og disses alder, ægteskabelig status, bopæl mv.). Analysen omfatter alene funktionærer og ufaglærte. Faglærte personer er udeladt, da der er relativt få faglærte kvinder. Timelønsbegrebet i analysen er beregnet ud fra ATP-tal for den samlede lønindkomst og timetal.

Analysen af baggrundskarakteristika viser, at der i perioden sker en indsnævring af forskellene i baggrundskarakteristika. Det gælder især blandt funktionærene i den offentlige og private sektor. Blandt de ufaglærte i den offentlige sektor er der sket en markant indsnævring i forskellen i erhvervs erfaring.

Lønforskellen mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor for funktionærer og ufaglærte blev i perioden indsnævret med henholdsvis 4,5 og 1,3 pct.point til henholdsvis 18,3 og 8,5 pct. i 1990. For funktionærer i den private sektor indsnævredes lønforskellen med 3,4 pct.point til 29,7 pct. Lønforskellen mellem ufaglærte mænd og kvinder steg derimod med 1 pct.point til 18,4 pct. Størstedelen af lønfor-

skellen i 1980 og 1990 er uforklaret for funktionærerne. For gruppen af ufaglærte er hele forskellen uforklaret.

For gruppen af funktionærer i den offentlige sektor og i et mindre omfang funktionærer i den private sektor er det muligt at forklare lønudviklingen på baggrund af indsnævringen af forskellene i uddannelse og erhvervs erfaring. For ufaglærte er effekten af indsnævringen af forskellene i mænds og kvinders baggrundskarakteristika tæt på nul. Uddannelse kan endda trække ned. Den højere laggede ledighedsgrad for kvinder, især blandt de ufaglærte, kan ikke umiddelbart forklare stagnationen i det generelle løngab mellem mænd og kvinder.

Årsagerne til stagnationen i lønforskellene for de ufaglærte skal søges i andre forhold end udviklingen i baggrundskarakteristika. Der peges her på skiftende regeringers løntilbageholdenhed i den offentlige sektor (løntvist politik), der især har berørt kvinderne som følge af deres høje beskæftigelsesandel i den offentlige sektor, overgangen til mere decentraliserede lønforhandlinger samt ophævelsen i 1982 af dyrtingsreguleringen, som historisk havde spillet en stor rolle for den årlige lønstiging.

I ”**The Danish Gender Wage Gap in the 1980’s: A Panel Data Study**” arbejder **Rosholm** og **Smith** videre med afdækningen af årsagerne til stagnationen i det generelle løngab mellem mænd og kvinder. I analysen indgår den samme gruppe personer, som indgik i analysen i *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, og analysen er også her foretaget for henholdsvis funktionærer og ufaglærte i den offentlige sektor og den private sektor. Metodisk set er der tale om en paneldataanalyse, der omfatter årene 1980-90.

Analysen viser, at variable som uddannelse og erhvervs erfaring har relativ stor betydning for aflønningen af funktionærer i den offentlige og private sektor. Det fremgår endvidere, at kvindelige funktionærer får en lavere aflønning for disse karakteristika end mænd. For ufaglærte er billedet et helt andet. Såvel uddannelse som erfaring kan i visse tilfælde have en negativ effekt på aflønningen. Generelt er belønningen for produktionskarakteristika af en begrænset størrelsesorden for ufaglærte. Den laggede ledighedsgrad har betyd-

ning for lønnen, dog ikke for ufaglærte kvinder i den offentlige sektor. Effekten er størst for mandlige funktionærer i den private sektor.

Også i denne analyse peges der på, at forklaringen på stagnationen i det generelle løngab skal findes i ændringer i lønfastsættelsesprocessen på arbejdsmarkedet.

I 2000 udgav SFI en rapport om ligeløn, ”**Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark**” forfattet af **Lisbeth Pedersen** og **Mette Deding**. Analysen bygger på knap 940.000 observationer fra Danmark Statistiks lønstatistik 1996. Som forklarende variable anvendes branche og arbejdsfunktionskategori på et aggregeret niveau. Således indgår 9 arbejdsfunktionsgrupper og 9-27 brancher. Ud over sektor indgår en række human kapital og demografiske variable. For at undgå statistiske problemer inddrages branche og sektor hver for sig i analyserne.

Brugen af oplysninger fra lønstatistikken giver bl.a. muligheder for at analysere betydningen af forskellige lønbegreber. Der anvendes følgende lønbegreber i analysen: smalfortjenesten, fortjeneste/løntime (summen af præsteret tid og fravær) samt fortjenesten/præsteret tid. Lønforskellen på det private arbejdsmarked er i modsætning til det offentlige arbejdsmarked forholdsvis robust over for valg af lønbegreb; lønforskellen mellem mænd og kvinder er 16-17 pct., heraf er godt 12 pct.point uforklaret.

En særskilt analyse af lønforskellene inden for 9 brancher viser, at bruttolønforskellene mellem mænd og kvinder er størst inden for finansieringsvirksomhed, 23,0-25,6 pct., og handel, hotel og restauration, 21,9-23,6 pct., og mindst inden for landbrug og råstofudvinding, 6,2-7,8 pct., og transport og telekommunikation, 9,1-10,3 pct., igen afhængig af det valgte lønbegreb. De største uforklarede lønforskelle findes inden for handel, hotel og restauration, 14,6-15,3 pct.point, samt bygge- og anlægsvirksomhed, 12,4-14,3 pct.point.

I ”**The Danish Gender Wage Gap and the Labour Market**” analyserer **Nabanita Datta Gupta**, **Ronald L. Oaxaca** og **Nina Smith** konsekvensen af ændringen af lønstrukturen i relation til ligelønsgebet. Analysen tager sit udgangspunkt i Oaxaca-dekomponeringen samt Juhn-Murphy-Pierce-dekomponeringen, som er udviklet med henblik på at analysere lønstrukturens betydning for løngabet. Datagrundlaget stammer fra en stikprøve på 0,5 pct. af den danske befolkning for perioden 1983-1994. Analysen omfatter alene funktionærer i den offentlige og den private sektor indgår i analysen. Timelønnen er beregnet ud fra ATP-oplysnin-gerne.

Estimationer af lønfunktioner for årene 1983, 1989 og 1994 viser, at der sker en lille indsnævring af løngabet i den offentlige sektor på mindre end 1 pct.point over årene til 25,1 pct. I den private sektor øgedes løngabet med 1 pct.point til 36,4 pct. Dekomponeringen viser, at stagnationen i løngabet i henholdsvis den offentlige og den private sektor fra 1983-94 har forskellige forklaringer. I begge sektorer forbedrede kvinderne deres kvalifikationer i forhold til mændene. I den private sektor blev ændringen i kvalifikationer imidlertid neutraliseret af ændringen af de relative priser for kvalifikationer (især erfaring og uddannelse). I den offentlige sektor blev virkningen af forbedrede baggrundskarakteristika ophævet af større lønspredning.

Analysen viser endvidere, at var mænd og kvinder i den offentlige sektor blevet aflønnet til de priser og den lønspredning, der var gældende på det private arbejdsmarked, ville det samlede løngab i 1994 have været ca. 2 pct.point mindre. Analysen underbygger således antagelsen om, at kvinderne er blevet berørt af den ændrede lønstruktur på det danske arbejdsmarked.

I ”**Children and Career Interruptions**” undersøger **Nabanita Datta Gupta** og **Nina Smith** sammenhængen mellem løn og fødsler. Analysen er baseret på en stikprøve på 0,5 pct. af befolkningen for årene 1980-1995 og omfatter alle lønmodtagere på fuld tid.

Udgangspunktet er igen en paneldatanalyse. I modsætning til regressionsanalyser baseret på tværssnitsdata viser estimationsresultaterne fra paneldatanalyserne, at børn og ægteskab enten har en positiv eller en insignifikant effekt på mænds og kvinders løn.

Fødsler har alligevel en negativ effekt på kvinders løn, idet kvinders afkast af erfaring efter fødslen således er lavere end før første fødsel. Har kvinden endvidere været på orlov efter fødslen, vil der yderligere være en effekt af manglende akkumulering af erfaring. Der er imidlertid tale om en temporær effekt på lønnen. Omkring 35 års-alderen vil kvinder med børn have indhentet lønefterslæbet og i de efterfølgende år opnå en løn, der alt andet lige er højere end den, kvinder uden børn opnår.

Helene Skyt Nielsen, Marianne Simonsen og Mette Verner analyserer ligeledes family wage gap i ”**Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap**”. Udgangspunktet for analysen er, at man på offentlige arbejdspladser generelt har mere familievenlige rettigheder i forbindelse med barsel mv., og at dette forhold må have betydning for kvinders valg af sektor. Andelen af kvinder i den offentlige sektor, der har børn, er større end i den private sektor. Således har 62 pct. af kvinderne i den offentlige sektor i alderen 20-40 år børn (0-17 år), mens det kun gælder for 48 pct. af kvinderne i den private sektor i samme aldersgruppe. Andelen af kvinder med to eller flere børn er markant større i den offentlige sektor end i den private.

Analysen adskiller sig fra tidligere analyser ved eksplicit at tage højde for, at valget af sektor kan hænge sammen med moderskab samt kompensationen i forbindelse med barsel-orlov. Det sker i form af en endogen switching model, hvor sandsynligheden for at arbejde i den offentlige sektor og lønrelationen i den private og den offentlige sektor estimeres simultant.

Analysen viser, at kvinder i den private sektor med børn oplever en relativ lønnedgang i forbindelse med fødslen i forhold til kvinder uden børn. Effekten, som er permanent, er størst for kvinder med hhv. 13-14 og 15-16 års uddannelse, og mindst for kvinder med helt kort uddannelse og

lang uddannelse. Også kvinder i den offentlige sektor oplever en relativ lønnedgang i forbindelse med fødsler, men her er effekten af midlertidig karakter.

”Women at work: who are they and how are they faring” i **OECD Employment Outlook, July 2002**, omhandler forskellige aspekter af kønsforskelle på arbejdsmarkedet, herunder det kønsopdelte arbejdsmarked og ligeløn. I den forbindelse er der foretaget en række internationale statistiske analyser, der også omfatter det danske arbejdsmarked. Analyserne er koncentreret om følgende emner:

- 1) Det kønsopdelte arbejdsmarked
- 2) Dekomponering af løngabet
- 3) ”Family wage gap” (analyse af, om lønnen for kvinder bliver påvirket af om de har børn).

For så vidt angår det kønsopdelte arbejdsmarked fremgår det, at 75 pct. af kvinderne på arbejdsmarkedet er beskæftiget i 19 ud af i alt 114 arbejdsfunktioner. I disse arbejdsfunktioner er den gennemsnitlige andel af kvinder 70 pct. De tilsvarende tal for mændene er 30 arbejdsfunktioner og 73 pct. De danske tal ligger på niveau med gennemsnittene for OECD. Det fremgår imidlertid også, at der tilsyneladende er en positiv sammenhæng mellem graden af kønsopdeling på arbejdsmarkedet og erhvervsfrekvensen for kvinder.

I flere lande, herunder Danmark, er der tendens til, at de unges valg af beskæftigelse er mindre kønsbestemt end de ældre generationers. Det er endvidere et tegn på, at arbejdsmarkedet for personer med en kort uddannelse er mere kønsopdelt end det øvrige arbejdsmarked. Dette er dog mindre udtalt i Danmark end i de fleste andre OECD-lande.

De internationale sammenligninger viser, at bruttoløngabet mellem mænd og kvinder for fuldtidsansatte er 11 pct.point i Danmark mod et internationalt gennemsnit på 16 pct.-point. I afsnittet foretages endvidere en dekomponering (Juhn-Murphy-Pierce) af løngabet mellem mænd og kvinder i OECD. Denne dekomponering sker i forhold til en

”benchmark”, konstrueret ud fra et uvægtet gennemsnit af aflønningen af mænd i 13 af OECD-landene. Denne dekomponering giver mulighed for at bryde lønforskellene mellem kønnene op i en del, der kan forklares af lønstrukturen, og en del, der kan forklares af forskellig aflønning af produktive karakteristika. OECD konkluderer bl.a. med henvisning til Portugal, at mindre lønspredning ikke altid er gavnlige for kvinder. Endvidere anføres det, at den relativt lave løn i den offentlige sektor i henholdsvis Belgien, Danmark, Finland og Holland i forhold til de øvrige OECD-lande, hvor offentligt ansatte ofte er bedre lønnede, medvirker til at øge lønforskellene mellem kønnene i de nævnte lande.

En undersøgelse af ”family wage gap”, her opgjort som forskellen i månedslønnen for kvinder med og uden børn, viser, at kvinder i Danmark med børn tilsyneladende ikke bliver ramt lønmæssigt. I OECD-landene set under et har kvinder uden børn i gennemsnit en løn, der er 5 pct. højere end kvinder med børn. Dette tal dækker dog over store afvigelser fra land til land.

Oversigt over ligelønsstudier

Forfatter	Formål med analyse	Analyse	Data	Time-løns-begreb	Hovedresultat
Naur, Rosholm og Smith (1994)	Formålet er at forklare årsagerne til stagnationen i ligelønsgabets mellem mænd og kvinder i 1980'erne.	Tværsnitsanalyse for 1980 og 1990.	En stik-prøve af den danske befolkning på 1 pct. for 1980-1990 (14-17.000 observationer). Faglærte indgår ikke.	Timelønnen beregnes ud fra samlet lønindkomst og antal beskæftigede timer (ATP).	Lønforskellen mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor for funktionærer og ufaglærte blev i perioden indsnævret med hhv. 4,5 og 1,3 pct.point til hhv. 18,3 og 8,5 pct. i 1990. For funktionærer i den private sektor indsnævredes lønforskellen med 3,4 pct.point til 29,7 pct. Lønforskellen mellem ufaglærte steg derimod med 1 pct.point. til 18,4 pct. Kun for gruppen af funktionærer i den offentlige sektor og i et vist omfang funktionærer i den private sektor er det muligt at forklare lønudviklingen på baggrund af ændrede karakteristika. For ufaglærte er effekten af de ændrede baggrundskarakteristika tæt på nul. Der gives flere forklaringer på stagnationen: 1) skiftende regerings løtvistpolitik, der har haft til formål at begrænse lønvæksten i den offentlige sektor i forhold til den private, 2) decentralisering af løndannelsen samt 3) afskaffelse af dyrtidsreguleringen.

Forfatter	Formål med analyse	Analyse	Data	Time-lønsbegreb	Hovedresultat
Rosholm og Smith (1996)	Formålet er at forklare årsagerne til stagnationen i ligelønsgabets mellem mænd og kvinder i 1980'erne.	Longitudinal analyse for 1980-1990.	En stikprøve af den danske befolkning på 1 pct. for 1980-1990 (14-17.000 observationer). Faglærte indgår ikke.	Timelønnen beregnes ud fra samlet lønindkomst og antal beskæftigede timer (ATP).	Selvom der sker et betydeligt fald i forskellene i baggrundskarakteristika (uddannelse, erhvervs erfaring m.v.) for mænd og kvinder, sker der kun en lille indsnævring af løngabet i perioden 1980 til 1990. For gruppen af ufaglærte i den private sektor steg lønforskellene mellem mænd og kvinder. Generelt får kvinderne et lavere afkast af uddannelse, erhvervs erfaring m.v. Som forklaringerne på den manglende indsnævring af lønforskellen mellem mænd og kvinder nævnes de samme forklaringer, der er refereret ovenfor.
Pedersen og Deding (2000)	Formålet er at afdække faktorer med betydning for forskelle i time-lønsindkomsten samt opgive eventuelle ikke-forklarede lønforskelle.	Tværsnitsanalyse for 1996.	Data omfatter ca. 940.000 observationer fra DST lønstatistik for året 1996. Personer med løst tilknytning til arbejdsmarkedet er sorteret fra. Som forklarende variable anvendes branche og arbejdsfunktion på et aggregeret niveau.	Der anvendes tre timelønsbegreber: 1) smalfortjeneste, 2) fortjeneste/løntimer 3) fortjeneste/præsteret tid.	Løngabet på det private arbejdsmarked er mellem 16,1 og 17,0 pct., afhængig af det valgte lønbegreb. Den uforklarede del af lønnen udgør mellem 12,1 og 12,6 pct. En særskilt analyse af lønforskellene inden for 9 brancher viser, at bruttoløn-forskellene mellem mænd og kvinder er størst inden for finansieringsvirksomhed, 23,0-25,6 pct., og handel, hotel og restauration, 21,9-23,6 pct. De største uforklarede lønforskelle findes inden for handel, hotel og restauration, 14,6-15,3 pct., samt bygge- og anlægsvirksomhed, 12,4-14,3 pct.

Forfatter	Formål med analyse	Analise	Data	Time-lønsbegreb	Hovedresultat
Gupta, Oaxaca og Smith (2001)	Formålet er at analysere effekten af lønfastsættelsesprocessen på løngabet.	Tværsnitsanalyse for 1983, 1989 og 1994.	En stikprøve af den danske befolkning på 0,5 pct. for 1983-1994. Analysen omfatter alene funktionærer i den offentlige og den private sektor.	Timelønnen beregnes ud fra samlet lønindkomst og antal beskæftigede timer (ATP).	Estimationer af lønfunktioner for årene 1983, 1989 og 1994 viser, at der sker en lille indsnævring af løngabet i den offentlige sektor på mindre end 1 pct.-point over årene til 25,1 pct. I den private sektor øgedes løngabet med 1 pct.-point til 36,4 pct. Dekomponeringen viser, at stagnationen i løngabet i hhv. den offentlige og den private sektor fra 1983-94 har forskellige forklaringer. I begge sektorer forbedrede kvinderne deres kvalifikationer i forhold til mændene. I den private sektor blev ændringen i kvalifikationer imidlertid neutraliseret af ændringen af de relative priser for kvalifikationer (især erfaring og uddannelse). I den offentlige sektor blev virkningen af forbedrede baggrundskarakteristika ophævet af større lønspredning.
Gupta og Smith (2002)	Formålet er at analysere sammenhængen mellem løn og fødsler (family wage gap).	Longitudinalanalyse.	En stikprøve af den danske befolkning på 0,5 pct. for 1980-1995. Analysen omfatter lønmodtagere på fuld tid.	Timelønnen beregnes ud fra samlet lønindkomst og antal beskæftigede timer (ATP).	Fødsler har umiddelbart en negativ effekt på kvinders løn, idet kvinders afkast af erfaring efter fødselen således er lavere end før første fødsel. Har kvinden endvidere været på orlov efter fødslen, vil der yderligere være en effekt af manglende akkumulering af erfaring.

Forfatter	Formål med analyse	Analyse	Data	Time-lønsbegreb	Hovedresultat
OECD (2002)	Formålet er at beskrive sammenhængen mellem løn og køn, opdelt på alder, uddannelse m.v.	Krydstabler og tværsnit-analyser.	Data stammer fra ECHP for året 1998.	Timelønnen beregnes som bruttolønnen delt med timenormen i det pågældende land.	75 pct. af kvinderne på arbejdsmarkedet i OECD er beskæftiget i 19 ud af i alt 114 arbejdsfunktioner. I disse arbejdsfunktioner er den gennemsnitlige andel af kvinder 70 pct. De tilsvarende tal for mændene er 30 arbejdsfunktioner og 73 pct. De danske tal ligger på niveau med gennemsnitstallene for OECD. I flere lande, herunder Danmark, er der tendens til, at de unges valg af beskæftigelse er mindre kønsbestemt. De internationale sammenligninger viser, at bruttoløngabet mellem mænd og kvinder for fuldtidsansatte er 11 pct.point i Danmark mod et internationalt gennemsnit på 16 pct.point. I forbindelse med en dekomponering af lønforskellene mellem mænd og kvinder anføres det, at den relativt lave løn i den offentlige sektor i henholdsvis Belgien, Danmark, Finland og Holland i forhold til de øvrige OECD-lande, hvor offentligt ansatte ofte er bedre lønnede, medvirker til at øge lønforskellene mellem kønnene i de nævnte lande. En undersøgelse af "family wage gap" viser, at kvinder i Danmark med børn tilsyneladende ikke bliver ramt lønmæssigt.

Forfatter	Formål med analyse	Analyselype	Data	Timelønsbegreb	Hovedresultat
Nielsen, Simonsen og Verner (2002)	Formålet er at analysere sammenhængen mellem løn og fødsler (family wage gap) i den private og i den offentlige sektor.	Tværsnitsanalyse for 1997.	En stikprøve af den danske befolkning på 0,5 pct. i 1997. Der analyseres på et subsample af kvinder i alderen 20-40 år i hhv. den offentlige og den private sektor.	Timelønnen beregnes ud fra samlet lønindkomst og antal beskæftigede timer (ATP).	Analysen viser, at fødsler har forskellige konsekvenser for kvinder ansat i hhv. den private og den offentlige sektor. Kvinder med børn i den private sektor opnår således en lavere løn end kvinder uden børn. Effekten af fødsler på kvinders løn i den offentlige sektor er derimod af forbigående karakter.

KVINDERS

MÆNDS

&

LØN

Appendiks

Appendiks 1: Lønbegreber i DA's LønStatistik	side	80
Fortjeneste og smalfortjeneste	side	81
Den præsterede arbejdstid	side	82
Datakorrektion for manglende ubetalt barselsfravær	side	83
Sammenligning af fortjeneste og smalfortjeneste	side	84
Appendiks 2: Databeskrivelse	side	86

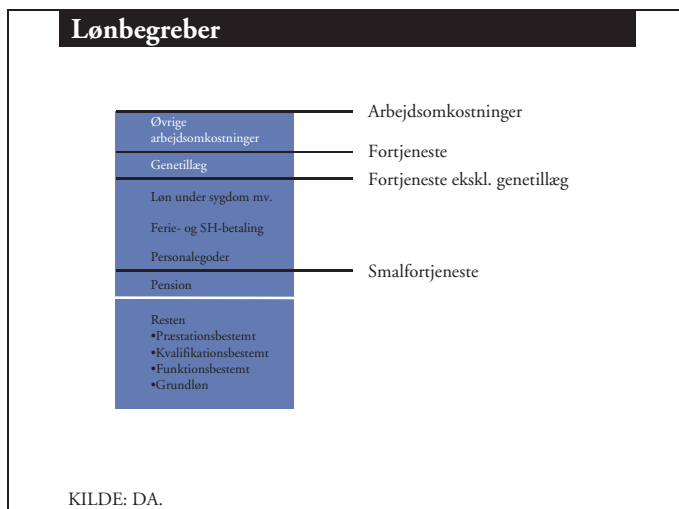
Appendiks 1: Lønbegreber i DA's LønStatistik

I dette appendiks gennemgås og sammenlignes de to lønbegreber, som anvendes i rapportens analyser, nemlig fortjeneste ekskl. genetillæg pr. præsteret time og smalfortjenesten pr. præsteret time. Begge lønbegreber oprinder fra DA's LønStatistik og anvendes ligeledes i Danmarks Statistiks strukturstatistik. Endelig beskrives datakorrektion for manglende indberetning af barselsfravær.

DA's lønstatistikker

Formålet med DA's og Danmarks Statistiks lønstatistikker er at opgøre arbejdsgiverens samlede udgifter ved at få udført arbejde, eller virksomhedens samlede arbejdsomkostninger. Heri indgår både lønmodtagerens indtægt, som kaldes fortjenesten, og virksomhedens øvrige omkostninger, som ikke går direkte til lønmodtageren, for eksempel bidrag til fonde, forsikringer m.m. Disse kaldes øvrige arbejdsomkostninger. Opdelingen af de forskellige løndele i DA's LønStatistik fremgår af figur A1.

Figur A1



Fortjeneste og smalfortjeneste

Det gennemgående lønbegreb i DA's LønStatistik er *fortjeneste eksklusiv genetillæg pr. præsteret time*.

Dette lønbegreb er – opgjort efter samme metode – tillige hovedlønbegreb i Danmarks Statistiks lønstatistik, som gælder hele arbejdsmarkedet.

Timebegrebet i statistikken er den præsterede arbejdstid, dvs. den tid den enkelte medarbejder rent faktisk er på arbejde. Dette timebegreb anvendes for at vise prisen på arbejdskraft, dvs. hvad en tidsenhed arbejdskraft koster til et givet tidspunkt.

Fortjenesten eksklusiv genetillæg – også kaldet W – er lønmodtagerens bruttoindkomst i et kalenderår i skattemæssig forstand, som efterfølgende omregnes til en timesats. For en fuldtidsbeskæftiget kan W skrives således:

Beregning af fortjeneste ekskl. genetillæg

$$W = \frac{\text{smalfortj.} + \text{pers.goder} + \text{ferieSH} + \text{fraværsbet}}{365,25 * (5/7) * 7,4 - (\text{ferie} + \text{SHdage} + \text{fravær}) + \text{overtid}}$$

Tælleren = samlet fortjeneste pr. år opgjort i kroner

Tælleren i formlen viser fortjeneste – her opgjort pr. år – som kan opdeles i en række ”heraf-bestanddele”. ”Smalfortjenesten” indeholder lønmodtagerens grundløn samt funktions-, kvalifikations- og præstationsbestemt løn og såvel arbejdsgivers som lønmodtagers pensionsbidrag inkl. ATP-bidrag.

Smalfortjeneste

Smalfortjenesten indeholder også evt. overtidsbetaling, dog ekskl. evt. overtidstillæg. Overtidstillægget indgår i genetillægget. Endvidere vil eventuelle bonusbetalinger og andre uregelmæssige betalinger være inkluderet i dette lønbegreb.

Genetillægget er ikke en del af det gennemgående lønbegreb, fordi det ikke viser noget om prisen på arbejdskraft, men prisen på at få udført arbejde under særlige omstændigheder, for eksempel om natten. Denne skelnen er en international standard.

Personalegode	Personalegoder er opgjort som værdien af fri bil og telefon samt værdi af fri kost og logi mv.
Ferie/eller SH-betaling	Ferie- og SH-betaling er den udgift, som arbejdsgiveren årligt afholder til lønmodtagernes ferie- og søgnehellighedsrettigheder.
Løn under sygdom mv.	Fraværsbetalingerne er de betalinger, som tilgår lønmodtagerne, når de er fraværende som følge af egen sygdom, barns sygdom, barsel eller ulykke. Det er arbejdsgiverens betalinger, men i mange tilfælde reduceres udgiften, idet arbejdsgiverne modtager refusion fra staten.
Kompensation fra staten ikke med	Det sker bl.a. ved barselsorlov og sygdom over 2 ugers varighed. Dermed er arbejdsgiverens reelle udgift således lavere end betalingen til lønmodtageren. Refusionen fra staten er imidlertid en del af de øvrige arbejdsomkostninger, som ikke indgår i fortjenestebegrebet. Det fører derfor til en mindre overvurdering af omkostningsopgørelsen.

Den præsterede arbejdstid

Betalingerne fra arbejdsgiveren til lønmodtageren, som er en betaling for udført arbejde, er i statistikken opgjort som betaling for den tid lønmodtageren arbejder på virksomheden opgjort pr. præsteret time. Både fortjeneste og smaltjeneste er opgjort pr. præsteret time.

Nævneren = præsteret arbejdstid pr. år opgjort i timer

Helt overordnet udregnes den præsterede arbejdstid ved at trække lønmodtagerens fravær i forbindelse med ferie, søgnehellighedsdage, sygefravær o.l. i året fra den samlede mulige årlige arbejdstid tillagt evt. overarbejdstimer. I formlen ovenfor er vist, hvordan årlig præsteret tid for en fastlønnet fuldtidsbeskæftiget er beregnet.

Den normale ugentlige arbejdstid for fastlønnede – typisk funktionærer – indberettes sammen med lønoplysningerne. For tidlønnede indberettes årets præsterede timer.

Ferie	For tidlønnede <i>indberettes</i> afholdte feriedage. For fastlønnede <i>beregnes</i> antallet af feriedage på baggrund af optjente ferierettigheder, dvs. at der i statistikken ligger en implicit antagelse om, at samtlige optjente feriedage for funktionærer også afholdes.
SH-dage	Antallet af <i>SH-dage</i> er udregnet som et gennemsnit over en 18-årig periode. På baggrund af den beregning tildeles de forskydelige helligdage en sandsynlighed for at ligge på en arbejdsdag, hvorefter antallet af forskydelige helligdage kan beregnes for det pågældende år.
Fravær	Variablen <i>fravær</i> dækker over betalt fravær i forbindelse med sygdom, overenskomstmæssige fridage, barsel m.m. og indberettes særskilt. Heri indgår ligeledes fravær i forbindelse med feriefridage. En undtagelse herfra er bygge- og anlægsområdet, som har finansieret feriefridagene ved at forhøje SH-betalingen.
Overtid	<i>Overtid</i> er antallet af overarbejdstimer. For fastlønnede er det også overtimer uden særskilt overtidstillæg, men ekskl. de overarbejdstimer, som lønmodtageren kan afspadsere 1:1.

Datakorrektion for manglende ubetalt barselsfravær

Ikke indberettet fravær for ubetalt barselsfravær	Det har kunnet konstateres, at der stort set ikke var indberettet ubetalt barselsfravær for fastlønnede kvindelige funktionærer for 2000. Det ubetalte barselsfravær er det fravær, som afholdes ud over de 14 uger, som der ifølge overenskomsterne er betaling for.
Løn undervurderes	Det manglende indberettede barselsfravær betyder, at de kvindelige funktionærers lønniveau er undervurderet, fordi antallet af præsterede timer er for højt. For at rette op på dette problem er antallet af præsterede timer for de kvindelige funktionærer reduceret. Korrektionen foretages ved at reducere antallet af præsterede timer med differencen mellem det forventede totale barselsfravær og det indberettede betalte fravær. Denne difference er det fravær, som skulle have været indberettet til statistikken som fravær uden betaling.

Ved anvendelse af dels fertilitetskvotienter og dels den forventede længde af barselsperioden på dagpenge, tildeles hver kvindelig fastlønnet funktionær i datamaterialet et antal forventede barselsdage. Det antal dage sættes i forhold til de faktisk indberettede barselsdage og forskellen anvendes efterfølgende i den egentlige korrektion. Forskellen svarer til 9,44 uger eller 47,22 dage. Det er en korrektion af den præsterede arbejdstid, mens fraværsvariablen ikke korrigeres, idet den kun indeholder det betalte fravær.

Korrektionen betyder, at fortjenesten er øget med 1,5 pct. for de fastlønnede kvindelige funktionærer og med 0,8 pct. for alle kvinder. Der er således en afvigelse mellem timelønningerne anvendt i dette studie og tidligere offentliggjorte tal for 2000.

Den valgte metode kan have ført til en overkorrektion, idet der ikke er taget hensyn til, at kvinder kan være syge under graviditeten. Det betyder, at korrektionen kan overvurdere kvindelige fastlønnedes funktionærers løn med maksimalt 0,6 pct. og alle kvinders løn med maksimalt 0,3 pct.

Sammenligning af fortjeneste og smalfortjeneste

Forskellen mellem fortjeneste pr. præsteret time og smalfortjeneste ligeledes opgjort pr. præsteret time er, at fortjeneste indeholder personalegoder, ferie og søgnehellingsdagsbetalinger samt fraværsbetalinger ud over smalfortjenesten, jf. figur A1.

En sammenligning af kvinders og mænds lønninger med hver af de to lønbegreber viser, at lønforskellen målt ved smalfortjenesten er større end målt ved fortjenesten, jf. tabel A1. Det skyldes, at kvinder har højere fravær end mænd, dermed vil fraværsbetalingerne for kvinder udgøre en større andel af fortjenesten end for mænd. Det betyder samtidig, at smalfortjenesten for kvinder udgør en mindre andel af fortjenesten end for mænd. Dermed bliver mænds løn relativt større, når den opgøres som smalfortjeneste, og dermed bliver lønforskellene også større. For funktionærer er der en modgående effekt, idet mænd har større andel af personalegoder end kvinder.

Tabel A1

Betalinger som andel af fortjeneste				
	Smalfortjeneste	Personalegode	Feriebetalinger	Fraværsmet.
Arbejdere		Andel af fortjeneste		
Mænd	83,1	0,0	13,4	3,4
Kvinder	81,9	0,0	13,5	4,6
Forskel	1,2	0,0	-0,1	-1,2
Funktionærer				
Mænd	84,6	1,0	12,5	1,9
Kvinder	83,9	0,2	12,7	3,2
Forskel	0,7	0,8	-0,2	-1,3

ANM.: Det angivne fravær kan ikke sammenlignes med DA's Fraværstatistik, som indeholder både betalt og ubetalt fravær.

KILDE: DA (2000), LønStatistik, hvor ligelønsanalysens dataafgrænsning anvendes.

Appendiks 2: Databeskrivelse

I dette appendiks gives en oversigt over datagrundlaget i analyserne. Beskrivelsen viser baggrundsfaktorerne opdelt på henholdsvis DA/LO-arbejdere og DA/LO-funktionærer og efterfølgende opdelt på køn. Faktorerne arbejdsfunktion, branche og uddannelse indgår på meget detaljeret niveau i analyserne. Af pladsmæssige hensyn er lønmodtagerne i dette appendiks ikke opdelt på det fuldt detaljerede niveau, men et højere aggregeringsniveau. I analyserne indgår 107 forskellige brancher, her er vist en opdeling på 16 delbrancher og 3 hovedbrancher på DA-området.

Tabel A2

Branchefordeling – arbejdere			
Branche	Kvinder	Mænd	Alle
	Pct.		
Nærings- og nydelsesmid- delindustrien	9,0	5,2	6,1
Tekstil- og bekl.industri	4,0	1,4	2,0
Træ- og papirindustri	2,7	4,7	4,2
Grafisk industri	2,1	1,6	1,7
Kemiskindustri	6,6	4,1	4,7
Sten-, ler- og plastind.	5,3	8,6	7,9
Jern- og metalindustri	23,7	13,8	16,0
Maskin- og elektronikind.	1,4	3,8	3,2
Transportmiddelindustri	3,4	6,2	5,6
Anden fremstilling	7,0	5,5	5,9
Fremstilling i alt	0,1	0,6	0,5
Bygge- og anlæg	1,8	27,2	21,5
Engroshandel	1,1	2,5	2,2
Detailhandel	5,7	1,1	2,1
Hotel- og restauration	1,5	3,2	2,8
Transportvirksomhed	20,0	4,8	8,2
Forretningsservice	2,5	0,8	1,2
Serviceprægede erhverv	2,0	4,5	3,9
I alt – pct.	100	100	100
I alt – antal personer	45.153	148.321	191.474

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A3

Branchefordeling – funktionærer			
Branche	Kvinder	Mænd	Alle
	Pct.		
Nærings- og nydelsesmid- delindustrien	3,8	3,3	3,6
Tekstil- og bekl.industri	1,9	0,8	1,4
Træ- og papirindustri	1,2	1,1	1,2
Grafisk industri	3,2	1,7	2,5
Kemisk industri	6,9	3,8	5,5
Sten-, ler- og plastind.	2,7	3,2	3,0
Jern- og metalindustri	10,6	15,3	12,8
Maskin- og elektronikind.	0,6	1,1	0,8
Transportmiddelindustri	1,7	1,7	1,7
Anden fremstilling	4,0	3,8	3,9
Fremstilling i alt	0,2	0,1	0,2
Bygge- og anlægsindustri	4,7	4,2	4,5
Engroshandel	16,0	11,2	13,7
Detailhandel	0,5	0,3	0,4
Hotel- og restaurations- virksomhed	16,8	18,5	17,6
Transportvirksomhed	7,5	5,3	6,5
Forretningsservice	1,9	1,8	1,9
Serviceprægede erhverv	15,3	22,5	18,7
I alt – pct.	100	100	100
I alt – antal personer	44.435	39.289	83.724

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

I analyserne indgår 35 uddannelsesgrupper, her er vist 10 grupper, som også er de grupper, der indgår i samvariation med erfaring.

Tabel A4

Uddannelsesfordeling – arbejdere			
Højeste uddannelse	Kvinder	Mænd	Alle
	Pct.		
7. klasse	14,7	9,9	11,0
8. klasse	5,7	3,5	4,0
9. klasse	13,7	10,2	11,0
10. klasse	21,4	11,0	13,4
Gymnasiet/HF	4,8	1,9	2,6
HHX/HTX	1,7	0,9	1,1
Erhvervsfaglig	32,4	56,9	51,4
KVU	1,6	2,2	2,0
MVU	1,5	1,2	1,2
LVU	0,3	0,3	0,3
Uoplyst	2,2	2,0	2,0
I alt	100,0	100,0	100,0

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A5

Uddannelsesfordeling – funktionærer			
Højeste uddannelse	Kvinder	Mænd	Alle
	Pct.		
7. klasse	2,7	2,9	2,8
8. klasse	1,1	0,9	1,0
9. klasse	3,2	2,6	2,9
10. klasse	9,9	6,5	8,3
Gymnasiet/HF	5,2	4,2	4,7
HHX/HTX	5,5	3,6	4,6
Erhvervsfaglig	52,2	49,2	50,8
KVU	11,0	13,5	12,2
MVU	5,9	10,3	8,0
LVU	2,6	5,5	4,0
Uoplyst	0,7	0,8	0,7
I alt	100,0	100,0	100,0

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

I analyserne indgår arbejdsfunktioner på 6-cifret niveau – dvs. det mest detaljeret. Det giver 106 forskellige grupper for funktionærer og 179 for arbejdere. Her er vist en lidt mere aggregeret form, nemlig arbejdsfunktioner på 3-cifret niveau. Det giver 27 forskellige grupper for funktionærer og 51 forskellige for arbejdere.

Tabel A6

Arbejdsfunktioner – funktionærer			
Arbejdsfunktion i pct.	Kvinder	Mænd	Alle
Edb-systemudvikling	1,2	6,5	3,7
Tekn. arb., fysik, kemi mv.	8,0	24,9	15,9
Edb-teknisk arbejde	1,9	7,9	4,7
Arb. skibs- og luftfart	0,1	0,8	0,4
Sikkerheds- og kv.arb.	0,9	2,0	1,4
Tekn. arb., biologi mv.	1,5	0,5	1,0
Assistentarb. sundhed	0,4	0,2	0,3
Salg, indkøb, finansiering	7,9	14,9	11,2
Agentarb., forretningsservice	2,2	3,2	2,7
Administrationarb.	13,5	5,9	10,0
Arb. m. kunst, underh. mv.	1,0	0,5	10,0
Indtastning, alm. kontorarb.	22,1	3,4	13,3
Beregningsarbejde	4,2	1,0	2,7
Registrering, varer, transp.	6,6	6,1	6,4
Postarb., korrekturarb.	0,5	0,5	0,5
Internt kontorarb.	1,6	0,9	1,2
Arb. vedr. pengetransakt.	1,5	0,3	0,9
Receptions- og kundebetj.	6,0	0,8	3,6
Servicearb. ifm. transp. mv.	0,1	0,1	0,1
Overvågnings- og redn.arb.	0,0	0,6	0,3
Ekspedient- og demo.arb.	18,2	14,9	16,6
Bygningsarb. (finish)	0,0	0,1	0,1
Elektro- og elektronikarb.	0,1	2,0	1,0
Telefonsalg mv.	0,3	0,2	0,3
Bud, portner m.v	0,1	0,3	0,2
Industriarb., pakkearb.	0,1	0,0	0,0
Transport- og lagerarb.	0,2	0,9	0,5
Total – pct.	100,0	100,0	100,0
Total – 1.000 personer	44,5	39,3	83,8

ANM.: 3- cifret DISCO-niveau.
KILDE: DA (2000), LønStatistik

Tabel A7

Arbejdsfunktioner – arbejdere			
Arbejdsfunktion i pct.	Kvinder	Mænd	Alle
Reception og kundebetj.	0,33	0,33	0,10
Servicearb. ifm. trp. og rejser	0,44	0,03	0,12
Husholdn.- hotel-, rest.arb.	5,89	0,90	2,02
Servicearb. i øvrigt	1,95	0,05	0,48
Overvågn.- og redningsarb.	0,04	0,12	0,10
Ekspedient- og dem.arb.	0,49	0,10	0,19
Anlægsgartnerarb.	0,06	0,07	0,07
Arbejde m. dyr	0,04	0,01	0,01
Mine- og stenbrudsarb.	0,00	0,03	0,03
Bygningsarb. (basis)	0,30	10,52	8,22
Bygningsarb. (finish)	0,18	8,21	6,40
Malers- og tapetserarb.	1,55	2,24	2,08
Svejsesarbejde	0,40	5,58	4,42
Grovsmede mv.	0,38	4,63	3,67
Mekaniker- og montørarb.	0,25	6,12	4,80
Elektromekanikerarb. mv.	0,61	2,06	1,73
Præcisionsarb. i metal	0,24	0,14	0,16
Glas-, keramik- og teglarb.	0,69	0,10	0,23
Håndarb. i træ, tekstil o.l.	0,06	0,07	0,07
Formfremstil., serigrافي	1,28	0,68	0,81
Nærings- og nyd.arbejder	1,22	0,46	0,63
Træindustriarbejder	1,07	1,43	1,35
Tekstil- og beklædningsarb.	0,40	0,09	0,16
Mineraludv. anlægsarb. mv.	0,01	0,44	0,34
Jern-, metal- og støberiarb.	0,56	1,26	1,10
Glas- og teglprocesanlægsarb.	0,31	0,48	0,44
Træ- og papirprocesan.arb.	0,15	0,32	0,28
Kemisk procesanlægsarb.	0,81	1,54	1,37
Energi- og vandf.anlægsarb.	0,00	0,21	0,16
Industriel robotoperatorarb.	0,03	0,06	0,05
Betj. af mask., metalindustri	4,20	5,10	4,90
Betj. af mask., kemisk ind.	0,60	0,39	0,44
Betj. af mask., plastindustri	3,53	2,05	2,38
Betj. af mask., træindustri	1,66	2,31	2,17
Betj. af mask., grafisk	1,84	2,04	1,99
Betj. af mask., tekstil, skind	3,64	1,09	1,66
Betj. af mask., n. & n.-arb.	5,49	2,61	3,26
Mont.- og samlebandsarb.	19,49	4,36	7,77
Betj. af mask., kv.kontrol	5,93	2,12	2,98
Last- og bustransportarb.	0,06	2,82	2,20
Transp. andre mobile mask.	0,36	3,05	2,44
Skibstransp.arb.	0,00	0,03	0,02
Reng.- og køkkenhjælpsarb.	21,70	3,83	7,86
Bygningsreng., vinduesp.	0,03	0,32	0,26
Bud, portner o.l.	0,81	0,88	0,87
Renovation, gadefejning o.l.	0,02	0,02	0,02
Medhjælp, landbrug, gartn.	0,03	0,04	0,04
Medhjælp bygge og anlæg	0,39	8,50	6,67
Industriarb., pakkearb.	8,48	5,66	4,11
Transport- og lagerarb.	1,91	4,75	4,11
Andet arb.	0,08	0,03	0,04
Total – pct.	100,0	100,0	100,0
Total – 1.000 personer	43,2	148,6	191,8

ANM.: 3-cifret DISCO-niveau.

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A8

Jobskift på DA/LO-området			
Gns. antal jobskift 1980-2000	Kvinder	Mænd	Alle
Arbejdere	1,2	1,9	1,7
Funktionærer	2,3	2,9	2,6

ANM.: For definition af jobskift henvises til boks 1.2 i kapitel 1.
KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A9

Erhvervs erfaring på DA/LO-området			
Gns. antal fuldtidsår på arbejdsmarkedet	Kvinder	Mænd	Alle
Arbejdere	12,6	17,0	16,0
Funktionærer	15,0	17,6	16,2

ANM.: For definition af erfaring henvises til boks 1.1 i kapitel 1.
KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A10

Aldersfordeling – arbejdere			
Alder	Kvinder	Mænd	Alle
	Pct.		
Under 20 år	1,1	0,8	0,8
20-29 år	22,4	23,0	22,8
30-39 år	30,4	30,3	30,4
40-49 år	26,3	23,6	24,2
50-59 år	18,8	20,1	19,8
Over 60 år	1,0	2,2	1,9
I alt	100,0	100,0	100,0

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A11

Aldersfordeling – funktionærer			
Alder	Kvinder	Mænd	Alle
		Pct.	
Under 20 år	0,4	0,4	0,4
20-29 år	23,9	22,4	23,2
30-39 år	34,6	33,6	34,1
40-49 år	22,2	23,1	22,6
50-59 år	17,4	18,2	17,8
Over 60 år	1,5	2,4	1,9
I alt	100,0	100,0	100,0

KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A12

Virksomhedens beliggenhed – arbejdere			
Beliggenhed	Kvinder	Mænd	Alle
		Pct.	
Storby	29,8	34,0	33,1
By	33,9	34,1	34,1
Landområde	36,3	31,9	32,9
I alt	100,0	100,0	100,0

ANM.: Storby er København, Århus, Ålborg, og Odense. By er større provinsbyer og landområde er øvrige Danmark.
KILDE: DA (2000), LønStatistik.

Tabel A13

Virksomhedens beliggenhed – funktionærer			
Beliggenhed	Kvinder	Mænd	Alle
		Pct.	
Storby	56,5	55,9	56,2
By	27,8	28,4	28,1
Landområde	15,7	15,7	15,7
I alt	100,0	100,0	100,0

ANM.: Se anmærkning til tabel A12.
KILDE: DA (2000), LønStatistik.

KVINDERS

&

MÆNDS

LØN

Litteraturliste

Litteraturliste

- Altoni, J. G. & R. M. Blank (1999): Race and Gender in the Labor Market, i O. Ashenfelter & D. Card (eds.) (1999): *Handbook of Labor Economics, Volume 3C*, Elsevier Science.
- Bonke, J. & N.T. Meilbak (1999): Danskere på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid, *SFI-survey*, august 1999, København.
- Gupta, N. D. og N. Smith (2002): Children and Career Interruptions, *Economica*, 2002.
- Gupta, N. D., R.L. Oaxaca og N. Smith (2001): The Danish Gender Wage Gap and Wage Determination in the Private and Public Sectors, i S.S. Gustafsson & D.E. Meulders (eds.): *Gender and the Labour Market – Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality*, MacMillan Press Ltd., England.
- Naur, M., M. Rosholm og N. Smith (1994): Lønforskellen mellem mænd og kvinder i 1980'erne, *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, 1994.
- Nielsen, H.S., M. Simonsen og M. Verner (2002): Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap?, *Working paper no. 02-19*, Århus Handelshøjskole.
- Oaxaca, R.L. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, vol. 14, pp. 693-709.
- OECD (2002): Women at work: who are they and how are they faring, kapitel i *OECD Employment Outlook*, July 2002.
- Pedersen, L. og M. Deding (2000): Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark, *Socialforskningsinstituttet 00:4*, København.
- Rosholm, M. og N. Smith (1996): The Danish Gender Wage Gap in the 1980's: A Panel Data Study, *Oxford Papers*, 1996.

KVINDERS
&
MÆNDS LØN



Landsorganisationen i Danmark



Dansk Arbejdsgiverforening