

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 1997-2006



08:28

METTE DEDING
MONA LARSEN

08:28

LØNFORSKELLE MELLEM
MÆND OG KVINDER 1997-2006

METTE DEDING
MONA LARSEN

KØBENHAVN 2008
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LØNFORSKELLE MELLE MÆND OG KVINDER 1997-2006

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Agnete Andersen, Beskæftigelsesministeriet

Cathrine Marie Gruno, Beskæftigelsesministeriet

Gorm Fogh Scherfig, Ligestillingsafdelingen

Karina Ransby, Dansk Arbejdsgiverforening

Poul Pedersen, FTF

Steen Jørgensen, LO

Tue Thielleesen Bjerborg, Kommunernes Landsforening

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-916-9

Layout: Hedda Bank

Oplag: 800

Tryk: Schultz Grafisk A/S

© 2008 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 3348 0800

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
	Bruttoløngab målt ved fortjeneste pr. præsteret time skiller sig ud	9
	Bruttoløngabet stort set uændret over tid	10
	Vi kan kun forklare en del af løngabet ...	10
	... og denne del falder over tid	10
	Det kønsopdelte arbejdsmarked udgør en central forklaring	11
	Svært at sige noget om Danmark i en international sammenhæng	11
1	SAMMENFATNING	13
	Løn er ikke bare løn	14
	Lønanalyse på tværs af lande	15
	Bruttoløngabet er relativt stabilt	16
	Forklaringer på løngabet	17
	Forskelle mellem sektorerne	20
	Samlet konklusion og perspektivering	21
	Rapportens disponering	23

2	DATA OG METODE	25
	Datagrundlag	25
	Analysemetode	38
	Lønbegreber	43
3	KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET	49
	Lønmodtageransættelser fordelt på køn	50
	Uddannelse og arbejdsfunktion	55
	Familie og deltid	57
	Mænd og kvinders fravær	58
4	BRUTTOLØNFORSKELLE	63
	Bruttoløngabet på det danske arbejdsmarked	65
	Bruttoløngabet i den statslige, den kommunale og den private sektor	71
	Sektorerne samlet	77
	Det danske løngab i et europæisk perspektiv	79
	Oversigter over gennemsnitslønninger på sektorniveau	84
5	DEKOMPONERINGSANALYSE AF HELE ARBEJDSMARKEDET	91
	Det korrigerede løngab – smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	92
	Det korrigerede løngab – de øvrige lønbegreber	96
	Betydning af de forklarende variabler	100
6	DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN STATSLIGE SEKTOR	111
	Det korrigerede løngab	112
	De forklarende variabler	113

7	DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN KOMMUNALE SEKTOR	119
	Det korrigerede løngab	120
	De forklarende variabler	121
8	DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN PRIVATE SEKTOR	127
	Det korrigerede løngab	128
	De forklarende variabler	132
9	SÆRANALYSE FOR DEN PRIVATE SEKTOR, 1997- 2005	135
	Datamaterialet	136
	Særanalyse for den private sektor	137
	Gennemsnit og bruttoløngab for særdatasættet	157
	APPENDIKS	165
	LITTERATUR	189
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2007	193

FORORD

I denne rapport præsenteres en undersøgelse af lønforskellene mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked i perioden 1997-2006. Formålet med undersøgelsen er at følge op på tidligere analyser af forskelle i kvinders og mænds timelønninger ved at afdække faktorer af betydning for lønforskelle og at opgøre eventuelle ikke-forklarede lønforskelle. Der er foretaget analyser dels for det samlede arbejdsmarked, dels for henholdsvis den statslige, den kommunale og den private sektor.

Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe (se kolofonen), de takkes for fagligt bidrag til projektet. Rapporten er desuden blevet læst og kommenteret af lektor Mette Verner, Handelshøjskolen, Århus Universitet, som også takkes for nyttige råd og kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet og er udarbejdet af SFI. Projektet er gennemført i afdelingen for beskæftigelse og integration. Rapporten er udarbejdet af forsker, cand.oecon., ph.d. Mona Larsen og seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Mette Deding, der også har været projektleder på undersøgelsen. Stud.scient.soc. Esben Raunsø Thomasen Bæk har været en uvurderlig hjælp i udarbejdelsen af dataanalyserne og bearbejdning af talmaterialet.

København, oktober 2008

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Kvinder tjener mindre end mænd. Dette er ikke i sig selv noget nyt og er blevet diskuteret med jævne mellemrum. På det seneste er lønforskellene mellem de to køn fx kommet på dagsordenen i forbindelse med loven om kønsopdelt lønstatistik. I denne rapport belyser vi lønforskellene mellem kvinder og mænd i 10-års-perioden 1997-2006. Til dette formål anvender vi fire lønbegreber: Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time.

Rapportens analyser er udarbejdet på data fra lønstatistikken fra Danmarks Statistik, dvs. at de anvendte lønoplysninger er baseret på information fra arbejdsgiverne. Vi arbejder med en totalpopulation, der inkluderer alle ansættelser for personer i alderen 25-59 år på det danske arbejdsmarked, som er omfattet af lønstatistikken.

BRUTTOLØNGAB MÅLT VED FORTJENESTE PR. PRÆSTERET TIME SKILLER SIG UD

For 3 ud af de 4 lønbegreber er konklusionerne om størrelsen af lønforskellen mellem kvinder og mænd de samme, mens resultaterne for det fjerde lønbegreb – fortjeneste pr. præsteret time – skiller sig ud ved, at

bruttoløngabet er næsten 10 procentpoint lavere end bruttoløngabene målt ved de tre andre lønbegreber. Datakvaliteten for fortjeneste pr. præsteret time er imidlertid mindre god som følge af varierende kvalitet af fraværsoplysninger især for den offentlige sektor. Problemet er størst for den kommunale sektor, hvilket smitter af på resultaterne for hele arbejdsmarkedet.

BRUTTOLØNGABET STORT SET UÆNDRET OVER TID

På arbejdsmarkedet som helhed stiger bruttoløngabet for 3 ud af de 4 lønbegreber svagt fra knap 19 pct. i 1997 til knap 21 pct. i 2001. Herefter sker der et fald til 17-18 pct. i 2004, hvorefter løngabet stiger igen til 17,5-19 pct. i 2006. Udviklingen er parallel for fortjeneste pr. præsteret time, men ligger på et lavere niveau. Alt i alt må bruttoløngabet på arbejdsmarkedet som helhed siges at være stort set uændret over tid. Det samme gælder både den private og den kommunale sektor, mens bruttoløngabet for staten (afhængigt af lønbegreb) enten har en faldende tendens i hele analyseperioden (for 3 ud af de 4 lønbegreber) eller stiger kraftigt efterfulgt af et kraftigt fald (fortjeneste pr. præsteret time).

VI KAN KUN FORKLARE EN DEL AF LØNGABET ...

Vi anvender en statistisk model til at beregne, hvor stor en del af løngabet, der skyldes, at kvinder og mænd fordeler sig forskelligt på en række faktorer, fx uddannelseslængde, erhvervs erfaring og arbejdsfunktion. Vi kan imidlertid ikke forklare hele løngabet ud fra de faktorer, vi inddrager i modellen. Vi kan for hele arbejdsmarkedet forklare 70-80 pct. af bruttoløngabet, alt afhængigt af hvilket lønbegreb vi anvender. På sektorniveau gælder, at faktorerne i analysen er bedre til at forklare lønforskellene i den statslige og kommunale sektor end i den private sektor.

... OG DENNE DEL FALDER OVER TID

Den andel af bruttoløngabet, som kan forklares ved de faktorer, vi inddrager i analysen (*det korrigerede løngab* eller *den uforklarede del af løngabet*),

falder over 10-års-perioden – det gælder såvel for hele arbejdsmarkedet som for hver af de tre sektorer. Faldet i det korrigerede løngab skyldes formentligt bl.a. decentraliseringen af løndannelsen, der betyder, at personlige faktorer, som vi ikke kan indfange med vores analyse, i stigende grad spiller en rolle.

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED UDGØR EN CENTRAL FORKLARING

Bruttoløngabet mellem kvinder og mænd er især en følge af, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt – både vertikalt og horisontalt. Kvinder og mænd fordeler sig forskelligt på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, hvilket forklarer en stor del af bruttolønforskellene. I den del af bruttoløngabet på arbejdsmarkedet som helhed, som vi kan forklare med vores model, bidrager forskelle i kvinders og mænds fordeling på arbejdsfunktion således til at forklare godt halvdelen af løngabet. Yderligere knap en halvdel lader sig forklare med forskellig fordeling på sektor og branche, mens resten kan forklares ud fra forskelle i uddannelseslængde, erhvervs erfaring og individkarakteristika som fx familieforhold, deltidsarbejde og orlov. På sektorniveau er det især arbejdsfunktion og dernæst erhvervs erfaring, der bidrager til at forklare lønforskellene mellem kvinder og mænd, omend betydningen af disse faktorer er faldet over tid.

SVÆRT AT SIGE NOGET OM DANMARK I EN INTERNATIONAL SAMMENHÆNG

Forskellige lande bruger forskellige datakilder og forskellige lønbegreber, når de skal opgøre lønforskelle mellem kvinder og mænd. Dertil kommer, at der kan ske ændringer i opgørelsesmetoderne over tid. Det er derfor uhyre vanskeligt at drage faste konklusioner om Danmarks placering i den europæiske ligelønsrangorden. Som eksempel kan nævnes, at Eurostat har gennemført en analyse, der viser, at det danske bruttoløngab lå under EU-gennemsnittet i 2001, mens det i 2002 lå over gennemsnittet. Et nærmere kig på analysen viser imidlertid, at forskydningen skyldes et databrud imellem de to år, fordi tallene for Danmark går fra at være surveybaserede selvrapporteringer til at være registerbaserede virk-

somhedsindberetninger – et skift af datakilde, der ifølge Eurostat *i sig selv* indebærer en stigning i det danske bruttoløngab på 4 procentpoint.

SAMMENFATNING

I denne rapport analyserer vi forskellen mellem kvinders og mænds løn for perioden 1997-2006. Formålet med rapporten er således for det første at belyse udviklingen i lønforskelle mellem mænd og kvinder over tid både på arbejdsmarkedet som helhed og for hhv. statslig, kommunal og privat sektor. For det andet belyser vi, i hvor høj grad en række kvantificerbare faktorer kan forklare lønforskellene mellem de to køn. Vi anvender i denne forbindelse et såkaldt helikopterperspektiv, hvor vi fokuserer på væsentlige forklaringer på makroniveau.

Rapporten er en udvidet og opdateret version af en tidligere rapport om lønforskelle på det danske arbejdsmarked, hvor perioden 1997-2001 blev analyseret (Deding & Wong, 2004). I forhold til den tidligere rapport er analyserne i denne rapport blevet udvidet med et ekstra lønbegreb, nemlig smalførtjenesten¹ inkl. pension og personalegoder. Dette lønbegreb bliver fremadrettet vigtigt for danske ligelønsanalyser, idet lønbegrebet vil blive brugt af Danmarks Statistik i forbindelse med de kønsopdelte lønstatistikker fra efteråret 2008. Fordi analyserne i denne rapport er blevet udvidet med et yderligere lønbegreb, har vi valgt at præsentere resultaterne for hele perioden 1997-2006. Det vil sige, at

1. Smalførtjeneste er den løn, som udbetales løbende til medarbejderen, og som ikke har karakter af betaling for fravær eller gene. (Se også kapitel 2).

denne rapport's resultater kan bruges til at få et samlet overblik over udviklingen i lønforskellene mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked over en 10-årig periode.

LØN ER IKKE BARE LØN

En central problematik i ligelønsdiskussionen er, at løn ikke er en eksakt størrelse. For det første er der forskel på, hvilke lønkomponenter man anvender i beregningen af lønnen (fx pension, genetillæg eller betalt overarbejde), for det andet er der forskel på, hvilket timetal man lægger til grund for omregningen af en månedsløn til en timeløn (fx betalte timer eller præsterede timer), for det tredje kan der være endog stor forskel mellem forskellige datakilder, og for det fjerde er det afgørende, hvilken population man anvender i analysen (fx aldersafgrænsning eller sektor). Derudover skal man være opmærksom på, at selve tallet for lønforskellen (løngabet) kan beregnes på forskellige måder, hvilket selvfølgelig også har betydning for resultaterne.

I denne rapport anvender vi data, som er baseret på virksomhedernes indberetninger til lønstatistikken i Danmarks Statistik. Det vil sige, at lønningerne er baseret på information fra arbejdsgiverne, og at vi arbejder med en totalpopulation, der inkluderer alle ansættelser på det danske arbejdsmarked, som er omfattet af lønstatistikken. Vi fokuserer på ansatte i aldersgruppen 25-59 år, hvilket vil sige, at vi ikke ser på aldersgrupper, hvor faktorer relateret til uddannelse og tilbagetrækning fylder relativt meget. Vi inddrager i alt fire forskellige timelønsbegreber i analyserne:

- smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder
- smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
- fortjeneste (ekskl. genetillæg) pr. løntime
- og fortjeneste (ekskl. genetillæg) pr. præsteret time.

Ved at se på flere forskellige lønbegreber får vi mulighed for at vurdere, hvor robuste resultaterne er over for definitionen af løn.

En generel konklusion i rapporten er, at resultaterne for tre af lønbegreberne er mere eller mindre sammenfaldende – dette gælder for smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, smalfortjenesten inkl.

pension og personalegoder og fortjenesten pr. løntime. Selvom *lønniveauerne* defineret på disse tre måder er forskellige, er konklusionerne i forhold til *lønforskelle* mellem kvinder og mænd de samme, uanset hvilket af disse lønbegreber der anvendes til analysen.

Det fjerde lønbegreb – fortjenesten pr. præsteret time – skiller sig til gengæld ud, idet bruttoløngabet beregnet ud fra dette lønbegreb er næsten 10 procentpoint lavere end bruttoløngabene målt ud fra de tre andre lønbegreber. Den store forskel på de to sæt af resultater skyldes, at fraværet – som er forskellen mellem løntimer og præsterede timer – er skævt fordelt på kvinder og mænd. Fordi kvinder er mere fraværende end mænd – og det skyldes især orlov i forbindelse med børn – er lønforskellen i forhold til præsterede timer relativt mindre end lønforskellen i forhold til løntimer. Fortjenesten pr. præsteret time udgør således det ene yderpunkt i analysens resultater, mens de øvrige lønbegreber danner det andet yderpunkt. Vi skal dog i den forbindelse gøre opmærksom på, at kvaliteten af fraværsoplysningerne, der ligger til grund for beregningen af de præsterede timer, er noget varierende, specielt for den offentlige sektor – og for den kommunale sektor er der et decideret databrud i de data, der ligger til grund for beregningen af de præsterede timer mellem 2005 og 2006. Det betyder, at datakvaliteten af lønbegrebet *fortjeneste pr. præsteret time* er mindre god for især den kommunale sektor, hvilket har en afsmittende effekt på tallene for dette lønbegreb for hele arbejdsmarkedet.

LØNANALYSE PÅ TVÆRS AF LANDE

Det forhold, at man kan nå til forskellige resultater for løngabet, afhænger af hvilket lønbegreb man bruger til analysen, indikerer, hvor varsom man skal være, når man forsøger at drage konklusioner fx på tværs af lande. Eurostats ligelønsstatistikker bygger fx på mange forskellige datakilder fra de forskellige EU-lande, hvilket indebærer, at også lønbegreberne varierer, selvom de altid defineres som en bruttotimeløn. For Danmarks vedkommende skiftede datakilden bag Eurostats analyse mellem 2001 og 2002 fra en surveybaseret selvrapportering (ECHP) til registerbaserede virksomhedsindberetninger fra Danmarks Statistiks lønstatistik. Eurostat estimerer, at denne ændring i datagrundlaget betyder en stigning i det danske bruttoløngab på 4 procentpoint, hvilket er nok til at

flytte Danmark fra at ligge under EU-gennemsnittet i 2001 til at ligge over EU-gennemsnittet i 2002. Ligeledes sker der over tid ændringer i datagrundlaget for mange andre lande. Det er således uhyre vanskeligt at drage faste konklusioner om Danmarks placering i den europæiske lønsrangorden.

BRUTTOLØNGABET ER RELATIVT STABILT

Ser vi på udviklingen i bruttoløngabet – dvs. forskellen mellem kvinders og mænds løn i procent af gennemsnitslønnen – er gabet for arbejdsmarkedet som helhed svagt stigende i første halvdel af perioden og svagt faldende i anden halvdel af perioden. For 3 af de 4 lønbegreber i analysen – smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder samt fortjenesten pr. løntime – stiger bruttoløngabene fra knap 19 pct. i 1997 til knap 21 pct. i 2001. Herefter falder de tre løngab til mellem 17 pct. og 18 pct. i 2004, hvorefter vi igen ser en svag stigning for to af lønbegreberne (smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder samt fortjeneste pr. løntime) til mellem 18 pct. og 19 pct. i 2006. Løngabet for det tredje lønbegreb er derimod uændret og ligger på 17,5 pct. i perioden 2004-2006.

Samme udvikling finder vi for det fjerde lønbegreb, fortjeneste pr. præsteret time. Bruttoløngabet stiger her fra 9,5 pct. i 1997 til lige knap 11 pct. i 2001, hvorefter det falder til 7 pct. i 2004. Fra 2004 til 2005 ser vi igen en svag stigning i bruttoløngabet til knap 8 pct. Desværre har vi for dette lønbegreb et databrud mellem 2005 og 2006, hvilket skyldes, at fraværsoplysningerne for den kommunale sektor kommer fra en anden kilde i 2006 end i de foregående år (fraværstatistikken i stedet for lønstatistikken). Dette databrud betyder, at bruttoløngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time i 2006 stiger til 15 pct., dvs. en stigning på 7 procentpoint, hvilket selvfølgelig ikke er udtryk for den reelle udvikling.

Uanset lønbegreb er udviklingen i bruttoløngabet nærmest identisk: Bruttoløngabet varierer selvfølgelig fra år til år, men set over hele perioden sker der relativt lidt. For de to af lønbegreberne – smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime – er bruttoløngabet i 2006 kun marginalt mindre end bruttoløngabet i 1997 (forskellen er mindre end 0,2 procentpoint), mens forskellen for de to andre

lønbegreber – smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder og fortjenesten pr. præsteret time – er lidt større, idet bruttoløngabet i 2006 (2005 for fortjenesten pr. præsteret time) er 1-2 procentpoint lavere end i 1997. Samlet må vi derfor konkludere, at bruttoløngabet på arbejdsmarkedet som helhed stort set er uændret over tid.

FORKLARINGER PÅ LØNGABET

I rapporten forsøger vi at finde årsagerne til de observerede bruttoløngab ved hjælp af en lang række faktorer såsom uddannelseslængde, arbejdsfunktion og sektor. Disse faktorer har vi valgt, fordi de teoretisk har betydning for løndannelsen. Vi anvender en statistisk model til at beregne, hvor stor en del af løngabet der skyldes, at kvinder og mænd fordeler sig forskelligt på de valgte faktorer (dekomponeringsanalyse). Hvis gennemsnitslønnen er lavere i den offentlige sektor end i den private sektor, og relativt flere kvinder er ansat i den offentlige sektor, vil den sektorbaserede lønforskel således være en del af forklaringen på forskellen på kvinders og mænds gennemsnitlige løn. Vi kan dog ikke forklare hele løngabet ud fra de faktorer, vi inkluderer i modellen. Dette skyldes primært, at vi kun kan kontrollere for faktorer, der findes i registerdata, hvilket udelukker en lang række andre faktorer, der også har betydning for lønmodtagernes løn (fx uformelle kvalifikationer, der har betydning for lønmodtagernes produktivitet). Den del af løngabet, som vi ikke kan forklare ud fra vores statistiske model, kaldes *det korrigerede løngab* eller *den uforklarede del af løngabet*. Det skal understreges, at 'det korrigerede løngab' er et statistisk begreb, og at størrelsen heraf afhænger af, hvilke faktorer der inkluderes. Den statistiske analyse kan ikke i sig selv anvendes til at sige noget om, hvorvidt lønforskellene i henholdsvis den forklarede del af løngabet er retfærdige eller ej, men den kan danne udgangspunkt for en sådan diskussion. Diskussionen ligger dog uden for denne rapports ramme.

FAKTORER, DER HISTORISK HAR HAFT BETYDNING

Traditionelt har uddannelseslængde (uddannelsesniveau) og erhvervs erfaring været betragtet som afgørende parametre for lønforskellene. Dette hænger naturligvis sammen med, at både kvinders uddannelseslængde og gennemsnitlige erhvervs erfaring lå væsentligt under mændenes niveau på

det tidspunkt, hvor kvinderne for alvor begyndte at gøre deres indtog på arbejdsmarkedet, dvs. i slutningen af 1960'erne/starten af 1970'erne. Forskellen mellem kvinder og mænd på dette område er dog efterhånden blevet udlignet: Kvinder og mænd har nu næsten samme niveau for erhvervs erfaring (målt i forhold til antal år i arbejdsstyrken) – og kvinderne har endda overhalet mændene, når det gælder uddannelseslængde. Parallelt med denne udvikling falder betydningen af uddannelseslængde og erhvervs erfaring i forklaringen af lønforskellen mellem kvinder og mænd, således at disse faktorer nu kun forklarer en meget lille del af bruttolønsforskellene (faktisk er nettoforklaringen nærmest nul). Det er dog vigtigt at bemærke, at kvinder og mænd langt fra vælger de samme uddannelser – kvinder er fx overrepræsenterede inden for sundhed og humaniora, mens mænd er overrepræsenterede inden for natur og teknik. Forskellen i kvinders og mænds uddannelsesretning kan således potentielt betyde noget for løngabet. Vi har dog ikke haft mulighed for at belyse betydningen af dette forhold her.

HORISONTALE FORSKELLE

Det danske arbejdsmarked er relativt kønsopdelt – både horisontalt og vertikalt. Den horisontale kønsopdeling viser sig ved, at ca. 75 pct. af de ansatte i den kommunale sektor er kvinder, mens ca. 60 pct. af de ansatte i den private og statslige sektor er mænd. Også på brancheniveau er der stor forskel på kønsfordelingen. Analyserne viser, at sektor og branche har stor betydning for lønforskellene. For hele arbejdsmarkedet kan op imod en tredjedel af bruttoløngabet således forklares ved, at kvinder og mænd fordeler sig forskelligt på sektor og branche. Det skal i den forbindelse også bemærkes, at der er stor forskel på størrelsesforholdet mellem sektorerne. Ud af alle ansættelserne i 2006 udgør ansættelserne i den private sektor 55 pct., ansættelserne i den kommunale sektor 37 pct., mens ansættelserne i staten kun udgør 8 pct. Det betyder, at forholdene i staten kun i meget begrænset omfang influerer på resultatet for det samlede arbejdsmarked, mens den private og kommunale sektor har langt større vægt.

VERTIKALE FORSKELLE

Betydningen af den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet har vi taget højde for ved at inddrage arbejdsfunktioner i analysen. Arbejds-

funktionerne bygger på de såkaldte DISCO-koder og er delvist hierarkisk opbyggede, hvilket vil sige, at der er delvist overlap til uddannelseslængde og -type. I den mest detaljerede model i analyserne inddrager vi arbejdsfunktioner ud fra DISCO-kodens første fire cifre. Generelt finder vi, at fordelingen på arbejdsfunktioner har stor betydning for løngabet – ca. en tredjedel af løngabet kan forklares ved, at kvinder og mænd arbejder i forskellige funktioner.

ØVRIGE FAKTORER

Ud over de ovennævnte faktorer inddrager vi en række individkarakteristika i analyserne, herunder civilstand, alder og antal af børn, fravær i forbindelse med orlov, en indikator for deltidsarbejde samt jobbets geografiske placering. Samlet betyder disse faktorer kun meget lidt for lønforskellen mellem mænd og kvinder, idet de kun bidrager til at forklare en meget lille andel af det samlede løngab.

Samlet finder vi, at vi kan forklare en stor andel af bruttoløngabet ved hjælp af de faktorer, vi har inkluderet i analyserne. Hvor stor en del af løngabet, vi præcist kan forklare, afhænger af, hvilket lønbegreb vi anvender. For de tre lønbegreber, der giver parallelle resultater – smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime – kan vi i gennemsnit forklare ca. 70 pct. af bruttoløngabet, mens vi i gennemsnit kan forklare godt 80 pct. for det fjerde lønbegreb – fortjeneste pr. præsteret time. Heraf kan vi forklare godt halvdelen ud fra arbejdsfunktion, knap halvdelen ud fra sektor og branche, mens vi kan forklare resten ud fra uddannelseslængde, erhvervs erfaring og individkarakteristika.

Ser vi på udviklingen i 10-års-perioden, finder vi, at den andel af bruttoløngabet, vi kan forklare med udgangspunkt i de faktorer, vi inddrager i analysen, falder. For smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder kan vi således forklare tre fjerdedele af bruttoløngabet i 1997, mens vi kan forklare knap to tredjedele i 2006, og det samme mønster gør sig gældende for de øvrige lønbegreber. Over tid finder vi altså, at den opstillede analysemodel bliver dårligere til at forklare forskellen mellem kvinders og mænds løn. Dette fald skyldes primært, at betydningen af arbejdsfunktion er faldende. En forklaring kan være, at kvinder og mænd efterhånden fordeler sig mere lige på disse funktioner, men det er der ikke noget, der tyder på. En anden forklaring kan være, at arbejdsfunktionerne efterhånden får mindre direkte betydning for lønniveauet,

fx fordi decentraliseringen af løndannelsen betyder, at personlige faktorer i stigende grad spiller en rolle.

FORSKELLE MELLEML SEKTORERNE

Ud over analysen af hele arbejdsmarkedet ser vi i rapporten på lønforskellene inden for den private, statslige og kommunale sektor. Afhængigt af lønbegreb finder vi nogle forskelle på sektorerne. For de tre af lønbegreberne – smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime – ligger bruttoløngabet på 16-20 pct. i den kommunale sektor, 9-12 pct. i den statslige sektor og 14-19 pct. i den private sektor. Bruttoløngabene for den kommunale og den private sektor ligger således på samme niveau, mens bruttoløngabet for den statslige sektor ligger noget lavere. For det fjerde lønbegreb – fortjenesten pr. præsteret time – er billedet noget anderledes. Her er bruttoløngabet for den private sektor klart størst, 14-18 pct., mens bruttoløngabet er 5-10 pct. i staten og 1-6 pct. i den kommunale sektor. Når der er så stor forskel på de forskellige lønbegreber, skyldes det for det første, at fraværet er mindre i den private sektor end i de to offentlige sektorer, og for det andet, at fraværet er mindre kønsskævt fordelt i den private sektor. Forskellen i bruttoløngabet målt ved hjælp af de forskellige lønbegreber er således langt mindre i den private sektor end i stat og kommuner.

For arbejdsmarkedet som helhed finder vi, at bruttoløngabene for den private og kommunale sektor har en svagt stigende trend i periodens første år, hvorefter de får en svagt faldende trend, selvom de præcise år for skiftet i trenden varierer. Modsat finder vi for staten, at bruttoløngabet for de tre af lønbegreberne har en faldende tendens over hele 10-års-perioden, mens fortjenesten pr. præsteret time først stiger kraftigt, hvorefter den falder kraftigt igen.

Ser vi på, hvilke faktorer der har størst betydning for løngabet i de forskellige sektorer, er arbejdsfunktionen klart den faktor, der giver det største selvstændige bidrag i alle sektorer. I den private og statslige sektor er betydningen af arbejdsfunktion dog noget aftagende over 10-års-perioden, mens betydningen af arbejdsfunktion i den kommunale sektor er mere konstant. Den næstvigtigste faktor inden for sektorerne er erhvervs erfaring, specielt i den private og statslige sektor. Også betyd-

ningen af erhvervs erfaring er dog faldende over tid. Uddannelsesniveau bidrager kun meget lidt til forklaringen af løngabet i den private og statslige sektor, men lidt mere i den kommunale sektor – omend med faldende betydning over tid.

Samtidig med at bidraget fra de forklarende variabler falder, finder vi, for arbejdsmarkedet som helhed, en stigning i det korrigerede løngab på tværs af sektorer. Med andre ord forklarer de faktorer, som vi har inkluderet i analysen, en mindre del af lønforskellene mellem kvinder og mænd over perioden – også inden for sektorerne. Der er dog stor forskel på størrelsen af de korrigerede løngab: I staten ligger det på 0-4 pct., i kommunerne ligger det for tre af lønbegreberne på 0-3 pct., mens løngabet for det fjerde lønbegreb – fortjeneste pr. præsteret time – er negativt, og i den private sektor ligger det på 7-11 pct. Faktorerne i analysen er således bedre til at forklare lønforskellene i den statslige og kommunale sektor end i den private sektor.

Vi har suppleret analyserne med en særanalyse for den private sektor, hvor vi dels inddrager flere faktorer, som jobstatus og virksomhedsspecifikke faktorer, dels opdeler lønmodtagerne i fastlønnede og timelønnede. De ekstra faktorer bidrager til at reducere det korrigerede løngab i den private sektor med ca. 1 procentpoint i første halvdel af perioden, mens de ikke har betydning for det korrigerede løngab i sidste halvdel af den analyserede periode. Der er derimod nogen forskel på lønforskellene blandt de fastlønnede og blandt de timelønnede. Både bruttoløngabet og det korrigerede løngab er således større blandt de fastlønnede end blandt de timelønnede. Endvidere spiller arbejdskraftfunktion en meget større rolle for fastlønnede, mens virksomhedsspecifikke faktorer omvendt spiller en større rolle for de timelønnede lønmodtagere.

SAMLET KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING

Den overordnede konklusion i denne rapport er således, at bruttoløngabet fortsat er stagnerende på et niveau, der afhænger af, hvilket lønbegreb analysen bygger på. Denne stagnation sker, på trods af at kvinderne efterhånden har overhalet mændene i forhold til uddannelseslængde og næsten har indhentet mændene i forhold til erhvervs erfaring. Analyserne viser, at de største bidragsydere til det fortsatte bruttoløngab er

det kønsopdelte arbejdsmarked – både horisontalt og vertikalt. Kvinder og mænd fordeler sig forskelligt på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, og dette forklarer en stor del af bruttolønforskellene. Derimod betyder en traditionelt vigtig variabel som uddannelsesniveau næsten ingenting for lønforskellene.

Vi ser dog en tendens til, at de vigtige faktorer – specielt arbejdsfunktion, men også erhvervs erfaring – har mindre betydning i slutningen end i starten af den analyserede periode. Det samme billede viser sig, når vi ser på det samlede bidrag af de forklarende variabler, dvs. at det korrigerede løngab stiger over tid.

En årsag til, at fx registrerede arbejdsfunktioner mister forklaringskraft i forhold til lønforskellene, kan være, at udviklingen går imod mere decentral løndannelse (fx ny løn i den offentlige sektor). Jo større andel af lønnen, der fastsættes individuelt, jo mindre kan vi selvfølgelig forklare ud fra objektive kriterier såsom en 4-cifret DISCO-kode. En sådan udvikling behøver ikke at medføre øget uligeløn, men kan komme til det, hvis kvinder gennemsnitligt får en mindre andel af de individuelle lønkomponenter end mænd.

Forklaringen på, at der ikke er ligeløn på det danske arbejdsmarked, er naturligvis meget kompliceret og sammensat af mange forskellige faktorer, hvoraf denne rapport peger på flere. En yderligere forståelse af lønforskellene kan bl.a. opnås ved:

- At gennemføre en nærmere analyse af årsagerne til den uforklarede del af bruttoløngabet (den sorte boks), fx ved at analysere betydningen af den individuelle løndannelse. Dette kræver som udgangspunkt surveybaserede data.
- At se nærmere på betydningen af løn- og forhandlingssystemer på tværs af sektorer.
- At gennemføre en nærmere analyse af lønforskelle mellem sektorer for at øge forståelsen af, hvilken betydning det kønsopdelte arbejdsmarked har for lønforskellene.
- At se nærmere på betydningen af fravær i forbindelse med børn.
- At fokusere mere på betydningen af uddannelsesvalget: Som påpeget i denne rapport forklarer uddannelseslængde ikke længere forskelle mellem kvinders og mænds løn, men omvendt ved vi, at kvinder og mænd uddanner sig inden for forskellige områder, hvilket betyder

meget for de senere beskæftigelsesmuligheder. Specielt kan sondringer mellem uddannelser, der primært retter sig mod job inden for en enkelt sektor (fx pædagogiske uddannelser), og uddannelser, der kan bruges mere bredt (fx samfundsvidenskabelige uddannelser), være af betydning. For de fleste ligger uddannelsesvalget før beskæftigelsesvalget. Det kan derfor have særlig interesse at analysere betydningen af uddannelser på et detaljeret niveau.

- At bruge paneldatametoder for dermed at gøre resultaterne bedre i statistisk forstand.

RAPPORTENS DISPONERING

I kapitel 2 præsenterer vi rapportens data og metode. I kapitel 3 beskriver vi kvinders og mænds fordeling på de faktorer, som er inkluderet i analyserne. I kapitel 4 præsenterer vi bruttoløngabene dels for arbejdsmarkedet som helhed, dels for hver af de tre sektorer – stat, kommunal og privat. Endvidere diskuterer vi størrelsen af bruttoløngabet i relation til statistik fra andre europæiske lande. I kapitel 5 præsenterer vi resultatet af dekomponeringsanalysen for arbejdsmarkedet som helhed, mens resultaterne af dekomponeringsanalyserne for henholdsvis den statslige, kommunale og private sektor præsenteres i kapitlerne 6, 7 og 8. I kapitel 9 præsenterer vi resultatet af en særanalyse for den private sektor, der dels inddrager virksomhedsspecifikke faktorer, dels opdeler de privatansatte i henholdsvis fastlønnede og timelønnede. Endelig indeholder rapportens appendiks analyser for syv hovedbrancher.

DATA OG METODE

I dette kapitel beskriver vi først det anvendte datagrundlag, herunder population, bortfald og forklarende variabler. Dernæst skitserer vi kort den anvendte analysemetode, og endelig beskriver vi de anvendte løn-begreber.

DATAGRUNDLAG

Rapportens analyser af forskelle mellem kvinders og mænds løn er baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik for årene 1997-2006. Fra registrene får vi oplysninger om løn- og ansættelsesforhold, person- og familieforhold samt orlov. I det følgende beskriver vi analysepopulationen og de variabler, der indgår i analyserne.

POPULATION OG BORTFALD

Vi har valgt populationen til nærværende undersøgelse med udgangspunkt i lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik². Dette register omfatter for det første alle lønmodtagere i den private sektor

2. Beskrivelsen i det følgende er baseret på Danmarks Statistik (2008b).

(bortset fra landbrug og fiskeri) som er ansat i virksomheder, der beskæftiger, hvad der svarer til ti eller flere fuldtidsansatte. Lidt mere end 25 pct. af alle job i den private sektor fandtes i 2006 på arbejdssteder med mindre end ti ansatte (Danmarks Statistik, 2008a). Hvis løndannelsesprocessen og/eller kønsfordelingen er anderledes på de helt små end på de øvrige arbejdssteder i den private sektor, er undersøgelsen alene repræsentativ for private arbejdssteder med, hvad der svarer til mindst ti fuldtidsansatte.

Registret omfatter for det andet alle lønmodtagere i den offentlige sektor bortset fra vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studenter-medhjælpere. Vi har ikke præcise tal for, hvor stor en andel de frasorterede offentligt ansatte udgør af samtlige ansættelsesforhold i den offentlige sektor. Vi formoder imidlertid, at disse ansatte udgør en begrænset andel. I så fald har frasorteringen ikke den store betydning for undersøgelsens repræsentativitet for hhv. den statslige og den kommunale sektor.

Endelig er undersøgelsen kun repræsentativ for ansættelsesforhold, der varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger otte timer. Endvidere skal lønmodtageren for at indgå være ansat på *normale vilkår*. Som eksempel på grupper, der ikke opfylder kravet om *normale vilkår*, kan nævnes lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren modtager et løntilskud fra det offentlige, lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, og udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler.

Lønstatistikken omfatter ifølge Danmarks Statistiks egne opgørelser for den private sektor ca. 90 pct. af beskæftigelsen i den ovenfor beskrevne målgruppe i perioden 2002-2006 (Danmarks Statistik, 2003-2007). Det tilsvarende tal for årene 1998-2001 er ca. 80 pct. (Danmarks Statistik, 2000-2002). For den offentlige sektors vedkommende stammer oplysningerne fra hhv. statslige og kommunale edb-lønssystemer, hvorfor alle offentligt ansatte i målgruppen i princippet burde indgå. Statistikken inkluderer typisk også ansatte i selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med kommunerne. Omvendt indgår fejlbehæftet materiale ikke, herunder indberetninger fra arbejdspladser, der ikke har gennemført fraværsregistrering. Dertil kommer, at ikke alle statslige institutioner anvender det nævnte lønssystem (Danmarks Statistik, 2007a og 2007b).

Det skal i øvrigt generelt bemærkes, at især fraværsoplysningerne generelt har svingende kvalitet, især for den offentlige sektor (Danmarks Statistik, 2008c). Der synes især at være problemer med indberetningen af fravær fra den kommunale sektor til lønstatistikken i en årrække op til 2006, hvorfor Danmarks Statistik for året 2006 for denne sektor har besluttet at importere oplysninger fra fraværsstatistikken som erstatning for fraværsoplysninger fra lønstatistikken (Danmarks Statistik, 2007a). Fravær er dog ikke opgjort på helt samme måde i fraværsstatistikken som i lønstatistikken, se også kapitel 3. Dette indebærer for vores analyser, at der er et *databrud for den kommunale sektor mellem 2005 og 2006, når vi ser på løn opgjort som fortjeneste pr. præsteret time*. Se i øvrigt beskrivelsen af de enkelte lønbegreber nedenfor.

En anden fejlkilde i relation til lønstatistikken for den kommunale sektor er, at der i årene 2004 og 2005 har været problemer med indberetningen fra Københavns kommune. Som følge heraf indgår indberetninger fra denne kommune kun for månederne januar til maj i 2004, mens det for 2005 bl.a. var nødvendigt at estimere fraværsoplysningerne for at kunne anvende indberetningerne fra kommunen (Danmarks Statistik, 2005, 2006). Da ansættelser i Københavns kommune udgør en betydelig del af det samlede antal ansættelser i den kommunale sektor, har de nævnte problemer også afsmittende effekt på lønstatistikken for hele den kommunale sektor for 2004 og 2005.

Statistikenheden i lønstatistikken er det enkelte ansættelsesforhold, der er defineret som en ansat hos en given arbejdsgiver på et specifikt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion. Skift af arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion indebærer, at der er tale om et nyt ansættelsesforhold. At ansættelsesforhold er statistikenheden betyder i praksis, at *personer med flere ansættelsesforhold i løbet af året indgår mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år*.

Datasættet, der anvendes i denne rapport, er dannet med udgangspunkt i samtlige ansættelsesforhold, der indgår i lønstatistikens serviceregister. Person- og familieoplysninger samt oplysninger om orlov er derefter koblet på. Nogle af disse oplysninger er opgjort primo året, mens andre er opgjort ultimo året. Da gennemførelsen af analyserne forudsætter, at vi har oplysninger om alle forklarende variable for det enkelte ansættelsesforhold, må vi frasortere de ansættelsesforhold, hvor personerne ikke er bosatte i Danmark både i starten og i slutningen af

året. Frasorteringen indebærer, at vi i gennemsnit har knap 98 pct. af samtlige ansættelsesforhold tilbage i datamaterialet for de enkelte år.

Datasættet er desuden begrænset til personer i alderen 25-59 år for i videst muligt omfang at frasortere elever, studerende og efterlønsmodtagere, der kan forventes at have en væsentlig anderledes arbejdsmarkedsprofil end resten af befolkningen. Frasorteringen af de yngste og de ældste betyder, at vi reducerer datasættene for de enkelte år til i gennemsnit ca. 80 pct. af det oprindelige antal ansættelsesforhold.

Endelig har vi sorteret ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover)³ fra for at undgå, at ekstreme timelønninger i den ene eller anden retning påvirker resultaterne. Desuden har vi fjernet dubletter i datasættene. Disse frasorteringer indebærer, at vi i gennemsnit anvender knap 80 pct. af det oprindelige antal observationer i lønstatistikens serviceregister pr. år, hvilket svarer til 1.809.851 observationer i 2006, se tabel 2.1.

De anførte frasorteringer er skævt fordelt på sektorer: Mens der i gennemsnit er 85-86 pct. af observationerne tilbage pr. år for henholdsvis den statslige og den kommunale sektor, er der i gennemsnit kun 75 pct. tilbage af observationerne for den private sektor. Forskellen mellem sektorerne opstår, fordi der er relativt flere under 25 år ansat i den private sektor.

I hovedtræk består vores datamateriale således af personer i alderen 25-59 år, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året, og nogle af disse personer indgår med mere end én ansættelse årligt i datamaterialet. Vi har oplysninger fra lønstatistikken for stort set alle af disse personer, der er ansat i hhv. den statslige og den kommunale sektor, mens privatansatte er repræsenteret med ca. 80 pct. i første halvdel af analyseperioden og ca. 90 pct. i den sidste halvdel. Når det gælder målgruppen (25-59-årige bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året), anvender vi 99 pct. af de oplysninger, der foreligger for denne gruppe i lønstatistikken.

3. Den øvre grænse for timelønnen er sat meget højt. Dette skyldes, at vi ønsker at inkludere lønmodtagere, som har været fraværende en stor del af året, fx pga. barselsorlov. For disse lønmodtagere bliver timelønnen pr. præsteret time meget høj.

TABEL 2.1

Observationer i anvendt datasæt for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal sektor, 1997-2006. I alt og særskilt for mænd og kvinder. Antal.

	Hele arbejds- markedet	Privat sektor	Statslig sektor	Kommunal sektor
<i>1997</i>				
I alt	1.211.247	665.369	164.020	381.858
Mænd	607.014	415.120	98.364	93.530
Kvinder	604.233	250.249	65.656	288.328
<i>1998</i>				
I alt	1.264.804	696.023	164.115	404.666
Mænd	630.613	436.277	96.618	97.718
Kvinder	634.191	259.746	67.497	306.948
<i>1999</i>				
I alt	1.303.110	673.918	193.497	435.695
Mænd	642.714	422.149	114.936	105.629
Kvinder	660.396	251.769	78.561	330.066
<i>2000</i>				
I alt	1.555.385	819.705	187.297	548.383
Mænd	754.300	513.264	111.612	129.424
Kvinder	801.085	306.441	75.685	418.959
<i>2001</i>				
I alt	1.565.278	841.989	183.539	539.750
Mænd	752.317	522.474	108.966	120.877
Kvinder	812.961	319.515	74.573	418.873
<i>2002</i>				
I alt	1.564.944	843.280	160.588	561.076
Mænd	736.019	518.807	94.195	123.017
Kvinder	828.925	324.473	66.393	438.059
<i>2003</i>				
I alt	1.605.546	874.702	162.700	568.144
Mænd	759.257	535.296	98.181	125.780
Kvinder	846.289	339.406	64.519	442.364
<i>2004</i>				
I alt	1.558.139	793.852	171.952	592.335
Mænd	722.295	487.383	102.936	131.976
Kvinder	835.844	306.469	69.016	460.359
<i>2005</i>				
I alt	1.711.558	949.351	156.310	605.897
Mænd	819.300	593.378	90.340	135.582
Kvinder	892.258	355.973	65.970	470.315
<i>2006</i>				
I alt	1.809.851	995.809	152.518	661.524
Mænd	851.769	620.531	86.986	144.252
Kvinder	958.082	375.278	65.532	517.272

Tabel 2.1 viser antallet af observationer i det anvendte datasæt for de enkelte år i analyseperioden. Af tabellen fremgår, at antallet af observati-

oner for arbejdsmarkedet som helhed stiger i løbet af analyseperioden, hvilket bl.a. skyldes lønstatistikens forbedrede dækningsgrad og den forbedrede konjunktursituation. Udviklingen indebærer imidlertid kun en svag forskydning i kønssammensætningen i de anvendte data. I 1997 indgår der således stort set lige mange kvinder og mænd i datamaterialet, mens der er en svag overvægt af kvinder i 2006 (53 pct.). Stigningen i antallet af observationer stammer fra en stigning for såvel den private som den kommunale sektor. I data for den private sektor er kønssammensætningen stort set uændret over tid, mens kvindeandelen i den kommunale sektor i løbet af analyseperioden stiger svagt fra 76 til 78 pct. For den statslige sektor gælder, at antallet af observationer stiger de første år i analyseperioden, men derefter falder antallet igen. Faldet kan givetvis bl.a. tilskrives de gennemførte udliciteringer på statens område i perioden, herunder omdannelsen af Post Danmark til et aktieselskab i 2002. Imidlertid har udviklingen i antallet af observationer også på dette område kun i begrænset omfang påvirket kønssammensætningen af datamaterialet. Kvindernes andel er således blot steget svagt fra 40 pct. til 43 pct. fra 1997 til 2006. Da forskydningerne i datamaterialets kønssammensætning er meget begrænsede, forventer vi ikke, at udviklingen i antallet af observationer hverken generelt eller på sektorniveau har nævneværdig indflydelse på analyseresultaterne.

Den relativt konstante kønssammensætning i datamaterialet over tid er vigtig, fordi det centrale i denne rapport er *udviklingsperspektivet*. I stedet for blot at se på niveauer i de enkelte år fokuserer vi således især på forskydninger over analyseperioden. Med dette perspektiv er det imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at forbedringer af lønstatistikken over tid og databrud kan give anledning til forskydninger over tid, som er vanskelige at forklare. Den samlede kvalitet af analyserne i rapporten er således i sagens natur kun så god som kvaliteten af de anvendte data muliggør.

Denne rapport er udarbejdet som en efterfølger til rapporten Deding & Wong (2004), der belyste løngabet mellem mænd og kvinder for perioden 1997-2001. Som udgangspunkt var det derfor hensigten, at denne rapport alene skulle omhandle perioden 2002-2006. Imidlertid har vi af flere grunde alligevel valgt at gennemføre rapportens analyser for hele perioden 1997-2006. For det første ønskede vi at føre beregningerne af det nye lønbegreb i denne rapport (smalfortjeneste inkl. pension og personale-goder) tilbage til 1997 (se også afsnit om lønbegreber neden-

for). For det andet har det ikke været muligt at udtrække analysepopulationen på præcis samme måde som sidst.⁴ Ved at gentage analyserne for 1997-2001 får vi et billede af, hvilken betydning det har, at analysepopulationen er ændret.

VARIABLER

For at give et fyldestgørende billede af lønforskellene mellem kvinder og mænd har vi valgt at belyse løngabet med udgangspunkt i fire forskellige lønbegreber:

- smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder
- smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
- fortjeneste pr. løntime
- fortjeneste pr. præsteret time.

Disse lønbegreber beskrives nærmere nedenfor. Lønforskellene mellem kvinder og mænd søges forklaret ved hjælp af en række faktorer, der teoretisk har betydning for løn og lønforskel. Det drejer sig primært om *humankapital*-teorien og teorien om det kønsopdelte arbejdsmarked. Derudover inddrager vi individkarakteristika såsom civilstand og børn. Vi gennemfører desuden en særanalyse for den private sektor, hvor vi også ser på betydningen af mere virksomhedsrelaterede variabler. De inkluderede forklarende variabler beskriver vi nærmere i det følgende, hvor vi også kort diskuterer, hvordan de teoretisk kan have betydning for lønforskellene. Det skal understreges, at formålet med rapporten ikke er at analysere faktorer af betydning for løndannelsen på mikroniveau som fx sektorspecifikke overenskomstforhold og konkrete forhandlingsprocesser på den enkelte arbejdsplads, men derimod at anvende et såkaldt helikopterperspektiv, hvor vi fokuserer på væsentlige teoretiske faktorer på makroniveau, som vi empirisk kvantificerer betydningen af. For en teoretisk og empirisk diskussion af forskellige forhandlingssystemers betydning for løndannelsen, se fx Stamhus (2002).

4. I datamaterialet anvendt i Deding & Wong (2004) var alle elever sorteret fra. Det har ikke været muligt denne gang.

UDDANNELSE OG ERHVERVSERFARING

Ifølge humankapital-teorien aflønner virksomhederne deres medarbejdere i forhold til disses produktivitet, hvor produktiviteten bl.a. afhænger af medarbejdernes kvalifikationer, som man også kalder humankapital. Den humanekapital består dels af uddannelse (kvalifikationer erhvervet uden for arbejdsmarkedet), dels af erhvervs erfaring (kvalifikationer erhvervet på arbejdsmarkedet). Som mål for lønmodtagernes uddannelse bruger vi oplysninger om lønmodtagerens højeste fuldførte uddannelsesniveau fra Uddannelsesstatistikken. Vi har opdelt uddannelsesvariablen i ni kategorier:

- grundskole (folkeskole)
- gymnasium/hf (alment gymnasium)
- hhx/htx (handels-/teknisk gymnasium)
- erhvervsfaglig uddannelse
- kort videregående uddannelse
- mellemlang videregående uddannelse
- lang videregående uddannelse
- forskeruddannelse
- uoplyst uddannelsesniveau.

De forskellige uddannelsesniveauer repræsenterer således langt hen ad vejen også forskellige uddannelseslængder.

Det skal bemærkes, at betydningen af uddannelse selvfølgelig er mere nuanceret end uddannelsesniveauet målt ved ni hovedgrupper. Specielt har uddannelsesretningen også betydning – inden for gruppen af akademikere er der således forskel på jobmulighederne (og dermed også lønmulighederne) for fx humanister sammenlignet med personer med en samfundsvidenskabelig uddannelse. Grunden til, at vi ikke inkluderer uddannelsesretning i analysen, er, at vi i stedet inkluderer lønmodtagernes arbejdsfunktioner på et meget detaljeret niveau. Fordi der er stort overlap mellem uddannelse og arbejdsfunktion, er det ikke muligt at estimere betydningen af begge faktorer på samme tid. Det betyder, at analysens resultater, som vedrører uddannelse, er begrænsede til den del af uddannelses betydning, der kan henføres til uddannelsesniveauet.

Faktisk erhvervs erfaring er registreret for danske lønmodtagere siden 1964. Vi får denne oplysning fra IDA (den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning). Mange danske og internationale lønanaly-

ser har anvendt den potentielle erhvervs erfaring som et skøn for den faktiske erhvervs erfaring (det gælder fx Pedersen & Deding, 2000). Den potentielle erhvervs erfaring er defineret som lønmodtagerens nuværende alder fratrukket alderen ved afslutningen af lønmodtagerens uddannelse (ved gennemførelse på normeret tid) og er således et mål for den tid, lønmodtageren potentielt set har været i arbejde. Den faktiske erhvervs erfaring måles derimod ud fra den tid, som en person faktisk har brugt enten i beskæftigelse eller på dagpenge.⁵ Det skal bemærkes, at perioder på orlov med løn – fx barselsorlov med løn – tæller med i erhvervs erfaringen. I forhold til et mål for erhvervs erfaring, der er fratrukket alt fravær inkl. orlovsperioder med løn, er erhvervs erfaringen i denne rapport således overvurderet specielt for kvindernes vedkommende. Til gengæld inkluderes børn som forklarende faktor i analyserne, hvilket indirekte lader *børnefravær* få betydning for lønnen.

Fra andre undersøgelser ved vi, at erhvervs erfaring betyder mere for yngre end for ældre personers løn. Der er således større forskel på, om en lønmodtager har 2 eller 7 års erfaring, end på om vedkommende har 22 eller 27 års erfaring. For at inkludere den faldende betydning af erhvervs erfaring over årene inddrager vi også den kvadrerede erhvervs erfaring som forklarende variabel i analyserne.

SEKTOR OG BRANCHE

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved at være meget kønsopdelt. Den horisontale segregering viser sig ved, at kvinders og mænds relative fordeling på sektorer og brancher er forskellig – særligt er der relativt mange kvinder i den kommunale sektor og relativt mange mænd i den private og den statslige sektor, se også kapitel 3. Ifølge teorien om det kønsopdelte eller *segregerede* arbejdsmarked kan mænd og kvinders forskellige fordeling på sektorer og/eller brancher have betydning for lønnen, hvis der er forskel på de enkelte sektors lønniveau. Oplysning om sektorer (henholdsvis privat, statslig og kommunal sektor) og brancher findes i lønstatistikken. Brancheopdelingen følger Danmarks Statistiks branchenomenklatur. Vi har til nærværende analyser valgt at anvende en

5. Frem til og med 1994 beregnes erhvervs erfaringen ud fra ATP betalt af arbejdsindkomst og måler derfor den reelle erhvervs erfaring. Men fra 1995 indbetales der også ATP af dagpenge, hvilket medfører, at perioder på arbejdsløsheds-, syge- eller barselsdagpenge (uden løn) indregnes i erhvervs erfaringen. Af datamæssige årsager er det ikke muligt at korrigere for dette i denne undersøgelse.

opdeling i 27 brancher. Vi har i øvrigt analyseret bruttoløngabene for syv hovedbrancher,⁶ hvilket fremgår af rapportens appendiks.

ARBEJDSFUNKTION

Det danske arbejdsmarked er ikke kun kønsopdelt horisontalt, men også vertikalt, fx har flere mænd end kvinder et lederjob. Selvom kvinder og mænd har samme uddannelsesniveau, vil flere af mændene end af kvinderne stige i den vertikale jobfordeling, hvilket også kaldes den glidende kønsarbejdsdeling (Holt et al., 2006). Årsagerne til den glidende kønsarbejdsdeling kan være flere, fx nævnes glasloftet eller 'rip rap rup'-effekten ofte (se fx Björklund et al., 2003). I analyserne tager vi højde for den vertikale segregering ved at inkludere arbejdsfunktioner. Opdelingen af arbejdsfunktioner bygger på Danmarks Statistiks DISCO-kode. I analyserne anvendes fire opdelinger af arbejdsfunktionerne, hvilket svarer til henholdsvis DISCO-kodens 1., 1.-2., 1.-3. og 1.-4. cifre. Jo flere af DISCO-kodens i alt 6 cifre, der anvendes, jo mere detaljeret bliver inddelingen. Årsagen til, at vi kun anvender fire af de seks cifre, er, at der især på det offentlige område i mange tilfælde kun er indberettet arbejdsfunktion på (højst) fire cifre. Dette gælder bl.a. for alle ansatte i staten i 1997 og 1998. Vi anvender alle fire niveauer i analyserne for at vurdere resultaternes følsomhed over for detaljeringsgraden af denne variabel.

Det første niveau's ti kategorier har følgende indhold:

1. Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor. Herunder direktører, lovgivere og højere embedsmænd.⁷
2. Arbejde, der forudsætter viden på det højeste niveau inden for det pågældende område. Herunder placeres personer, hvis arbejde består i forskning og/eller anvendelse af viden på højeste niveau inden for et bestemt fagområde.

6. Vi har kun gennemført de nævnte analyser for syv ud af ni hovedbrancher. Det skyldes, at hovedbrancherne 'landbrug, fiskeri og råstofudvinding' samt 'uoplyst' kun udgør en forsvindende lille del af det samlede materiale. Det begrænsede antal observationer for førstnævnte hovedbranche er en følge af, at landbrug og fiskeri som nævnt ikke indgår i lønstatistikken for den private sektor. Dertil kommer, at det ikke er særligt interessant at analysere kategorien Uoplyst aktivitet.

7. Vi inddrager således i modsætning til fx LO/DA (2003) ledere i vores analyser.

3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. Herunder placeres eksempelvis teknikere og programmører, terapeuter, sygeplejersker og pædagoger.
4. Kontorarbejde. Herunder også indtastningsarbejde og arbejde i receptioner.
5. Salgs-, service- og omsorgsarbejde. Herunder eksempelvis stewardesser, hjemmehjælpere og frisører.
6. Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri, der forudsætter viden på grundniveau. Dog gælder, at arbejde inden for disse områder, der ikke kræver nogen faglig viden, placeres i gruppe 9.
7. Håndværkspræget arbejde. Jobfunktioner, der kræver uddannelse eller erfaring vedrørende materialer og arbejdsprocesser inden for et område.
8. Proces- og maskinoperatorarbejde samt transport- og anlægsarbejde. Jobfunktioner, som kræver viden, der eksempelvis kan erhverves på specialarbejderkurser eller ved direkte oplæring i forbindelse med arbejdsprocessen.
9. Andet arbejde. I denne gruppe placeres personer beskæftiget med hjælpefunktioner, såsom rengøring, pakning og budtjeneste.
10. Militært arbejde.

DISCO-koden er en særlig version af ILO's (International Labour Organization) og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner. Ideen med nomenklaturen er, at man skal kunne sammenligne lønnen for personer, der laver det samme uanset deres formelle titel eller uddannelse. Princippet i den internationale nomenklatur er, at arbejdets placering inden for hovedgrupperne skal afspejle de kvalifikationskrav, som varetagelsen af funktionen normalt forudsætter, således at arbejde fx inden for gruppe 5 forudsætter mere faglig viden end arbejde inden for gruppe 9. I praksis kan der dog være tilfælde, hvor arbejde inden for gruppe 5 (fx arbejde ved udgangskasse) kræver færre faglige kvalifikationer end arbejde inden for gruppe 9 (fx pedalarbejde). Endvidere har man valgt at give alle ansatte i militæret en egen DISCO-kode. Opdelingen må derfor siges at være delvis hierarkisk og delvis faglig.

ANDRE VARIABLER I HOVEDANALYSEN

Ud over de allerede nævnte variable inddrager vi også oplysninger om familieforhold, deltidsarbejde, eventuel orlov og arbejdsstedets geografiske placering i analyserne. Oplysninger om de nævnte variable får vi fra hhv. lønstatistikens serviceregister, IDA og Sammenhængende Socialstatistik samt fra *familiefilen* med baggrundsoplysninger om familien og *individfilen* i registret for Familie og Husstand. Oplysningerne om familieforhold omfatter, hvorvidt lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende samt antallet af børn i familien. Desuden inddrager vi indikatorvariable for det yngste barns alder, som vi opdeler i 0-2 år, 3-6 år og 7-17 år. Vi inddrager også oplysninger om, hvorvidt lønmodtageren arbejder på deltid, hvilket er defineret som en ugentlig normeret arbejdstid på under 30 timer. Den normerede arbejdstid er ikke oplyst for alle personer i analysen. Dette er et problem for 2002, hvor der ikke findes en (beregnet) normeret arbejdstid for timelønnede. For disse personer danner vi deltidsvARIABLEN ud fra det faktiske antal arbejdstimer. Vi inddrager også en indikator for, hvilket amt personen arbejder i. Endelig inkluderer vi indikatorvariable for, om lønmodtageren har brugt de særlige orlovsordninger (henholdsvis uddannelsesorlov, børnepasningsorlov og sabbatorlov).⁸ Der skal imidlertid i denne sammenhæng gøres opmærksom på, at sabbat- og uddannelsesorlov blev afskaffet i hhv. 1999 og 2001. Desuden blev der i 2002 gennemført en reform af børnepasningsorloven, der bl.a. betød, at det i dag kun er muligt at holde børnepasningsorlov med børn født før 1. januar 2002 og frem til disse børns 9-årsfødselsdag. Ordningen er således endeligt udfaset i 2011.

Årsagen til, at vi inddrager oplysninger om familieforhold, er, at de indgår som en indikator for 'bløde' værdier i form af adfærd og præferencer, der kan spille en rolle for løndannelsen. For eksempel kan enlige have andre præferencer i forhold til deres arbejdsliv end personer, der lever i parforhold. Dertil kommer, at fravær fra arbejdet ifølge humankapital-teorien betyder, at ens kvalifikationer forringes. Hvis en ansat fx har mindre børn og dermed typisk har mere fravær end andre, eller hvis man fx er på børnepasningsorlov, kan det således bidrage til en lavere løn (se

8. Mens vi i denne rapport danner orlovsvariable med udgangspunkt i oplysninger for analyseåret, blev disse variable i Deding & Wong (2004) dannet som summen af orlov over 3 år (orlov i analyseåret og i de to forudgående år). Dette har ikke været muligt denne gang ud fra det tilgængelige datamateriale.

fx Nielsen et al., 2004). I nærværende analyse er det ikke muligt direkte at inddrage betydningen af barselsfravær,⁹ men dette er indirekte inddraget via antal børn og yngste barns alder.

Deltidsarbejde kan have betydning, fordi der kan være forskel på arbejdsindholdet i ”samme” job for personer, der er hhv. fuldtids- og deltidsbeskæftigede og dermed forskellig aflønning. Det kan fx være tilfældet, hvis arbejde på deltid afskærer en fra arbejdsopgaver, der ellers potentielt kunne bidrage til en højere løn. Oplysninger om jobbets geografiske placering indgår, fordi lønniveauet varierer geografisk i Danmark. Variationen er bl.a. en følge af, at nogle job i den offentlige sektor giver tillæg, afhængigt af hvor personen er ansat.

ANDRE VARIABLER I SÆRANALYSE FOR PRIVAT SEKTOR

Endelig er der en række variabler, som dels kun findes for ansatte i den private sektor, dels for nogle variablers vedkommende kun findes for personer, der er ansat pr. ultimo november. Vi inddrager disse særlige variabler i særanalyserne af lønforskellene i den private sektor (kapitel 9). Det drejer sig for det første om oplysninger om jobstatus, anciennitet på virksomheden og internt jobskifte. Variablen *jobstatus* bidrager bl.a. med viden om, i hvor høj grad den enkelte medarbejder har (ledelses-)ansvar, variablen *anciennitet* på virksomheden er et mål for, hvor mange år den enkelte har været ansat på sin aktuelle arbejdsplads, mens variablen *internt jobskifte* giver et billede af, om medarbejderen har bestridt forskellige jobfunktioner på denne virksomhed. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at kvaliteten af variablerne for virksomhedsanciennitet og internt jobskifte fra før 2002 er meget dårlig. For det andet inddrager vi variabler på virksomhedsniveau, nemlig virksomhedens størrelse (antal årsværk), virksomhedens gennemsnitlige lønniveau, andel af virksomhedens ansatte, der henholdsvis er højere funktionærer, lavere funktionærer, faglærte og ikke-faglærte, samt kvindeandelen i hver af disse fire stillingsgrupper.

Der er nogen forskel på løndannelsen for fastlønnede og time-lønnede i den private sektor. I særanalysen for den private sektor inddrager vi derfor en indikator for timeaflønnning til at skelne mellem lønforskellene mellem fastlønnede og timelønnede.

9. Vores datapopulation indeholder kun perioder i beskæftigelse – ikke perioder uden for beskæftigelse.

ANALYSEMETODE

For at beregne, hvor stor en del af det observerede løngab mellem mænd og kvinder der kan forklares ved hjælp af de forklarende variabler, som vi har skitseret ovenfor, anvender vi den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode (se fx Oaxaca & Ransom, 1994). Ved hjælp af denne metode dekomponerer vi løngabet, som er defineret som den procentsats kvindernes løn skal stige med, for at de får samme gennemsnitsløn som mændene. Vi foretager analysen i to trin. Først udfører vi en regressionsanalyse for henholdsvis mænd og kvinder, og dernæst dekomponerer vi løngabet ved hjælp af lønregressionerne. Beregningsformlen for lønregressionerne er:

$$(2.1) \quad \ln(w_m) = X_m \beta_m + \varepsilon_m$$

$$(2.2) \quad \ln(w_k) = X_k \beta_k + \varepsilon_k$$

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen for henholdsvis mænd ($\ln(w_m)$) og kvinder ($\ln(w_k)$).¹⁰ De forklarende variabler (fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor og arbejdsfunktion) er angivet ved vektoren X_m for mændene og X_k for kvinderne. De forklarende variabelers betydning for henholdsvis mændenes og kvindernes timeløn måles ved β_m og β_k . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variabler. Da de forklarende variabler ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejleled, ε_m og ε_k .

Løngabet mellem kvinder og mænd er defineret som:

$$(2.3) \quad G_{mk} = (\bar{w}_m - \bar{w}_k) / \bar{w}_k,$$

hvor \bar{w}_m og \bar{w}_k angiver det geometriske gennemsnit af henholdsvis mænds og kvinders løn. Løngabet (ganget med 100) angiver, hvor mange procent mændene gennemsnitligt tjener mere end kvinderne.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele løngabet i effekten af de forklarende variabler og et restled. Med andre ord kan løngabet dekomponeres på følgende måde: Først omskriver vi løngabet ved hjælp af en logaritme-transformation til:

¹⁰ Det er standard i lønanalyser at anvende logaritmen til lønnen. Den statistiske fordel herved er, at lønninger, som er meget høje i forhold til gennemsnittet, kommer til at vægte mindre i analysen.

$$(2.4) \quad G_{mk} \cong \ln(G_{mk} + 1) = \ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_k)$$

Logaritmen til henholdsvis mænds og kvinders gennemsnitsløn, $\ln(\bar{w}_m)$ og $\ln(\bar{w}_k)$, findes ud fra regressionsligningerne

$$(2.5) \quad \ln(\bar{w}_m) = \bar{X}_m \beta_m$$

$$(2.6) \quad \ln(\bar{w}_k) = \bar{X}_k \beta_k,$$

hvor \bar{X}_m og \bar{X}_k angiver gennemsnittet af de forklarende variable for henholdsvis mænd og kvinder, og $\hat{\beta}_m$ og $\hat{\beta}_k$ er de estimerede koefficienter. Løngabet i (2.4) kan nu dekomponeres på følgende måde:

$$(2.7) \quad \begin{aligned} \ln(G_{mk} + 1) &= \bar{X}_m \beta_m - \bar{X}_k \beta_k \\ &= \bar{X}_m \beta_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_k + \bar{X}_k \hat{\beta}_k - \bar{X}_k \beta_m \\ &= (\bar{X}_m - \bar{X}_k) \beta_m + \bar{X}_k (\hat{\beta}_k - \beta_m) \end{aligned}$$

Det første led (efter lighedstegnet i sidste linie) kaldes den *forklarede* del af løngabet og er lig med forskellen i mændenes og kvindernes forklarende variable ganget med koefficienterne fra mændenes regressionsligning. Den forklarede del af løngabet er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i observerede karakteristika, fx forskel i uddannelse eller arbejdsfunktion. Det andet led i (2.7) kaldes tilsvarende for den *uforklarede* del af løngabet eller det *korrigerede løngab* og er beregnet som forskellen mellem koefficienterne i mændenes og kvindernes regressionsligninger ganget med kvindernes gennemsnitlige forklarende variable. Ordet *uforklaret* hentyder til, at modellen ikke forklarer, hvorfor der er forskel i mændenes og kvindernes koefficienter, men alene beregner betydningen af denne forskel.¹¹ Ordet *korrigeret* hentyder til, at det er løngabet korrigeret for de observerede forskelle for kvinder og mænd.

I forbindelse med afrapporteringen af de gennemførte dekomponeringsanalyser fokuserer vi dels på størrelsen af det korrigerede løngab – altså hvor stort løngabet er, efter at vi har korrigeret for forskelle i kvinders og mænds karakteristika – dels på betydningen af de enkelte forklarende variable. Særligt ser vi på, i hvor høj grad kvinder og mænds forskellige fordeling på de enkelte inkluderede variable kan forklare

¹¹ Det er selvfølgelig også muligt at lave den 'omvendte' dekomponering, som er baseret på mændenes karakteristika og kvindernes koefficienter. Formlen for denne dekomponering er

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

løngabet – for hver variabel eller gruppe af variabler beregner vi bidraget til den forklarede del af løngabet. Det er ikke muligt i denne analyse at komme dybere ned i årsagerne til den uforklarede del af løngabet. Teknisk kan årsagen beskrives som forskellen i kvindernes og mændenes estimerede koefficienter – fx forskellen i koefficienterne til børn for kvinder og mænd. Men analyse af årsagerne til forskellene i koefficienterne ligger uden for rammen for denne rapport.

STATISTISK USIKKERHED

Som alle andre statistiske analyser er analyserne i denne rapport også behæftet med statistisk usikkerhed. Usikkerheden skyldes flere forskellige faktorer. For det første kan der være målefejl i data. Dette gælder som nævnt ovenfor i særlig grad for registreringer af fraværstimer og dermed præsterede timer, men også alle andre variabler kan potentielt være fejlbehæftede. For det andet kan der være udeladte variabler, dvs. variabler, der er vigtige for løndannelsen, men som ikke findes i datasættet (eksempler på udeladte variabler kan være skiftende arbejdstider eller natarbejde). Hvis de udeladte variabler er korrelerede med de inkluderede variabler, kan det påvirke estimererne på de inkluderede variabler (bias i estimererne). Det skal dog nævnes, at udeladte variabler kun er et problem for dekomponeringsanalysen, hvis omfanget af fx skiftende arbejdstider og natarbejde er forskelligt for mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinder fordeler sig ens på de udeladte variabler, vil de udeladte variabler opveje hinanden i analysen. En tredje problemstilling er spørgsmålet om multikollinearitet, dvs. samvariation mellem de forklarende variabler. En høj grad af samvariation (fx mellem uddannelse og arbejdsfunktion) kan medføre, at modellens estimerer ikke er præcise i forhold til koefficienternes sande værdi, selvom den samlede effekt af variablerne er estimeret korrekt. En fjerde problemstilling er spørgsmålet om endogenitet. De forklarende variabler, der indgår i modellen, kan potentielt være et resultat af den forventede løn – fx hvis kvinder søger den offentlige sektor, fordi denne måske tilbyder mere familievenlige arbejdsbetinger, men også en lavere løn (se også Nielsen et al., 2004). Endogeniteten vil også medføre, at koefficienterne estimeres mindre præcist. Endelig skal nævnes, at selv hvis der ikke er problemer på nogle af ovennævnte punkter, kan ingen model beskrive de reelle forhold helt nøjagtigt, hvorfor (2.1) og (2.2) da også indeholder fejllid. Det er selvfølgelig vigtigt, at resultaterne fortolkes med disse usikkerheder in mente.

Til gengæld skal nævnes, at analyserne gennemføres på hele den relevante population eller mere præcist: samtlige eksisterende data for denne population, hvorfor der ikke i væsentligt omfang er stikprøveusikkerhed forbundet med vore resultater.

ANALYSERNE

I dekomponeringsanalyser findes der ikke en enkelt 'sand' model. Valget af variabler afspejler fx forskellige holdninger til, hvilke faktorer det er rimeligt at korrigere for. I den ene ende af skalaen vil nogle mene, at man kun skal korrigere for forskelle i uddannelse og erhvervs erfaring, der kan siges at afspejle 'sande' produktivetsforskelle, mens alle andre faktorer på den ene eller anden måde udtrykker forskelsbehandling mellem kønnene, som ikke er relevante i et ligeløns perspektiv. I den anden ende af skalaen vil nogle mene, at man skal søge at opnå så meget viden som muligt om lønforskellene ved at inkludere flest mulige variabler. Denne tilgang er dog naturligt begrænset af, hvilke oplysninger der er tilgængelige for lønmodtagerne. Det skal understreges, at ingen af metoderne kan svare på, hvor stor en del af lønforskellen der er "retfærdig" eller "uretfærdig", herunder spørgsmålet om potentiel diskrimination. "Retfærdige" lønforskelle, dvs. lønforskelle som skyldes faktorer, som alle er enige om har betydning for lønnen, kan for så vidt findes både i den forklarede og i den uforklarede del af løngabet. Og lige så vel kan "uretfærdige" elementer af lønforskellen optræde begge steder. En diskussion heraf ligger dog uden for denne rapports rammer.

I rapporten har vi valgt at estimere en række modeller, hvor modellerne trinvist inkluderer flere og flere forklarende variabler. I hver delanalyse estimerer vi således op til otte forskellige modeller, hvor den første model kun inkluderer uddannelse og erhvervs erfaring, mens den sidste model inkluderer det fulde sæt af forklarende variabler. For hver model findes *det korrigerede løngab*, som er lig med *bruttoløngabet* (altså det observerede løngab) fratrukket den forklarede del af løngabet ved den specifikke model. Det korrigerede løngab i den første model er med andre ord lig med løngabet, efter at der er taget højde for forskelle i mænds og kvinders uddannelse og erhvervs erfaring, mens det korrigerede løngab i den sidste model er lig med det løngab, der er tilbage, efter at der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i alle de forklarende variabler. Fordelen ved denne metode er, at det er muligt at vurdere, hvor meget den samlede forklaringsgrad ændrer sig, når vi inddrager

en ny gruppe af forklarende variabler. Men det skal selvfølgelig understreges, at vores specifikke modeller er udtryk for et valg. Vi kunne fx have valgt at inkludere variablerne i en anden rækkefølge, hvilket ville have givet andre resultater i de trinvis modeller.

Mere specifikt indeholder modellerne følgende (grupper af) variabler:

- Model 1: Humankapital (uddannelsesniveau og erhvervs erfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor (kun for hele arbejdsmarkedet)
- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion (1. ciffer)
- Model 5: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)
- Model 6: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)
- Model 7: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)
- Model 8: Model 7 og individkarakteristika¹²
- Model 9: Model 8 og virksomhedsspecifikke variabler¹³ (kun for den private sektor).

Vi gennemfører som nævnt analyser dels for arbejdsmarkedet som helhed, dels for den private, statslige og kommunale sektor hver for sig. Vi estimerer kun model 2 for arbejdsmarkedet som helhed, fordi det ikke giver mening at kontrollere for sektor i analyser på sektorniveau. Vi estimerer kun model 9 i forbindelse med særanalyserne for den private sektor. At særanalysen kun gennemføres for den private sektor skyldes først og fremmest, at flere af de virksomhedsspecifikke variabler kun findes for denne sektor. Dertil kommer, at det korrigerede løngab i den private sektor er noget større end i hhv. den statslige og den kommunale sektor. Der er derfor et behov for at inddrage flere forklarende variabler for at få yderligere viden om baggrunden for løngabet i denne sektor.

I forbindelse med opstillingen af modeller har vi foretaget to ændringer i forhold til den fremgangsmåde, der blev anvendt i Deding &

12. Individkarakteristika omfatter civilstand, antal børn, yngste barns alder (0-2 år, 3-6 år, 7-17 år), deltidsbeskæftigelse, uddannelsesorlov, børnepasningsorlov, sabbatorlov og jobamt.

13. De virksomhedsspecifikke variabler omfatter virksomhedsstørrelse (antal årsværk), det gennemsnitlige lønniveau, andel højere funktionærer, andel lavere funktionærer, andel faglærte, andel ikke-faglærte, andel kvinder blandt højere funktionærer, andel kvinder blandt lavere funktionærer, andel kvinder blandt faglærte, andel kvinder blandt ikke-faglærte, jobstatus, anciennitet på virksomheden og internt jobskifte.

Wong (2004). For det første er rækkefølgen af modellerne ændret. Model 8, hvor vi tilføjer individkarakteristika, var således placeret som model 2 i analysen fra 2004. Argumentet for at ændre rækkefølgen er, at vi denne gang ønsker at kontrollere for alle jobrelaterede forhold, før vi belyser betydningen af individuelle forhold. For det andet er vi denne gang som følge af dårlig datakvalitet nødsaget til at udelade variabelen *fastlønnen uden overtidsbetaling*, der i Deding & Wong (2004) indgik som et individkarakteristikum. Udeladelsen af denne variabel kan potentielt mindske forklaringsgraden i de gennemførte analyser. Betydningen af denne variabel vil således indgå i den uforklarede del af løngabet.

LØNBEGREBER

Analyserne i denne rapport bygger på timelønninger for kvinder og mænd. En timeløn er ikke et eksakt begreb, men kan defineres på forskellige måder, afhængigt af hvordan man opgør den samlede lønindkomst i året, og af hvordan man opgør det samlede timetal. I analyserne anvender vi derfor forskellige lønbegreber, som vil blive beskrevet i det følgende.

LØNINDKOMST

De to primære begreber for lønindkomsten, som vi anvender, er hhv. smalfortjenesten og fortjenesten (ekskl. genetillæg), se figur 2.1. Smalfortjenesten er den løn, som udbetales løbende til medarbejderen, og som ikke har karakter af betaling for fravær eller gene. Smalfortjenesten består således af grundløn samt forskellige faste eller midlertidige tillæg (kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller præstationsbestemte tillæg som fx bonus). For en lønmodtager uden betalt fravær er smalfortjenesten det lønbegreb, der kommer tættest på den løn, som står på medarbejderens lønseddel.

I perioden 1997-2006 inkluderede Danmarks Statistiks definition af smalfortjenesten ikke pension og personalegoder. I forbindelse med implementeringen af de nye kønsopdelte lønstatistikker i lønstatistikken for 2007 og fremad ændredes definitionen af smalfortjenesten dog såle-

des, at pension,¹⁴ personalegoder¹⁵ og uregelmæssige betalinger¹⁶ nu er inkluderet i smalfortjenesten. Dette lønbegreb er endnu ikke tilgængeligt i statistikken, men vi beregner og anvender i denne rapport et lønbegreb, som kommer approksimativt tæt på – smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder.¹⁷ Den ”gamle” smalfortjeneste betegner vi tilsvarende *smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder*. For at denne rapport's resultater fremover kan sammenlignes med lønstatistikens resultater, beregner og anvender vi i denne rapport ud over *smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder* også *smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder*. Nedenfor beskriver vi den konkrete beregningsmetode til smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder.

Det andet anvendte lønindkomstbegreb er fortjeneste ekskl. genetillæg (herefter bare kaldet fortjeneste). Forskellen på smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og fortjenesten er, at fortjenesten også inkluderer løn under sygdom mv. samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger. Fortjenesten kan således betragtes som arbejdsgiverens samlede indbetalinger (ekskl. genetillæg) til lønmodtageren. Det skal dog bemærkes, at eventuelle refusioner til arbejdsgiveren som fx sygedagpenge ikke er modregnet i fortjenesten. Sådanne refusioner vil potentielt være ulige fordelt på kvinder og mænd, fordi kvinder har mest fravær.

Det er kutyme i ligelønsanalyser ikke at inkludere genetillæg. Dette skyldes, at man vurderer, at genetillægget er et særligt tillæg til lønnen, som kompenserer for særligt ubekvemme forhold ved arbejdet, der ikke er relevante i en sammenligning med andre lønmodtageres lønninger. Det skal dog bemærkes, at ikke alle sådanne tillæg for ubekvemme arbejdsforhold er udskilt som deciderede genetillæg. Man kan fx således forestille sig, at lønnen til et job med meget vekslende arbejdstider har et niveau, der netop skyldes dette arbejdsforhold, uden at det er angivet på lønsedlen som et genetillæg. Det skal også bemærkes, at genetillæg er mest udbredt blandt de lavest lønnede, og at dette potentielt er

14. Arbejdsgivers og lønmodtagers bidrag til ATP, arbejdsmarkedspension og andre pensionsordninger, der administreres af arbejdsgiver. Også tjenestemandspension indgår som en beregnet værdi.

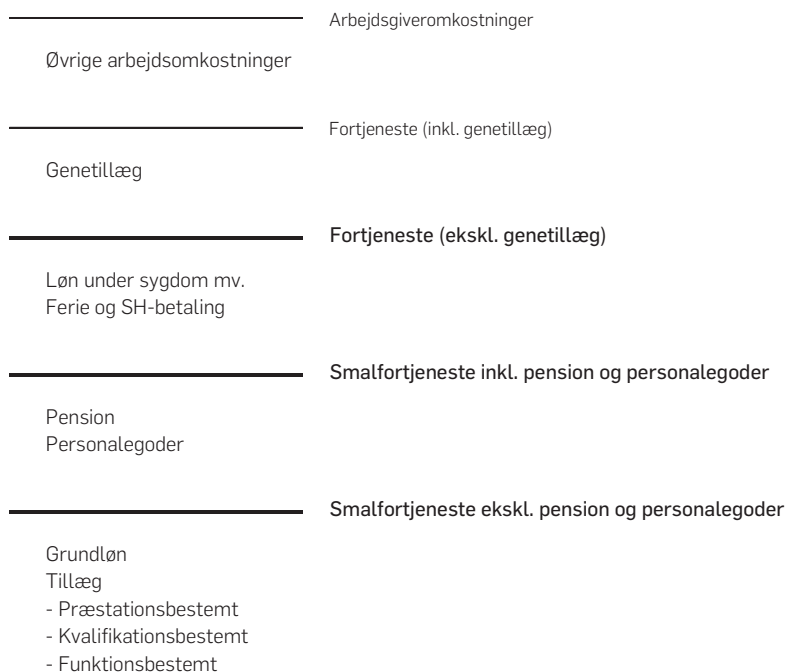
15. Skattepligtige personalegoder, dvs. fri bil og telefon samt værdi af fri kost og logi.

16. Betalinger, som ikke vedrører en enkelt lønperiode, herunder akkordoverskud, bonus, produktionsstillæg, efterbetaling (lønregulering), gratialer, overskudsdeling (OD), provision, tantieme, kompensation for ikke afholdte feriefridage, børnefridage, omsorgsdage mv.

17. Vi har ikke mulighed for at korrigere i forhold til uregelmæssige betalinger, men det vurderes ikke at have væsentlig betydning.

kønsskævt fordelt, da flere kvinder end mænd er lavtlønnede. Et typisk ”genetillæg” til højtlønnede kan fx være tillæg for *arbejde uden øvre arbejdstid*, hvilket ikke er klassificeret som et decideret tillæg. Det skal derfor understreges, at vores fortjenestebegreb kun udelukker genetillæg, der direkte er klassificerede som sådanne.

FIGUR 2.1
Lønbegreber.



TIMETAL

I alle analyserne anvender vi lønninger pr. time, hvilket for mange lønmodtagere betyder en omregning af fx en månedsløn til en timeløn. Dette medfører, at det er nødvendigt at tage stilling til, hvilket timetal der skal indgå i beregningen. Lønstatistikken opererer med forskellige time-tal, herunder betalte timer, præsterede timer og fraværstimer. Betalte timer er det antal timer, som en given medarbejder får betaling for. For en fuldtidsansat er dette således 37 timer om ugen plus evt. registrerede overarbejdstimer. Præsterede timer er det antal timer, som medarbejderen faktisk har arbejdet. Hvis en fuldtidsansat fx er syg en af ugens fem

arbejdsdage svarende til 7,4 timer, er ugens antal præsterede timer 29,6 timer. Omvendt er antallet af fraværstimer de timer, som medarbejderen er fraværende med løn pga. sygdom, barns sygdom eller orlov. I eksemplet ovenfor således 7,4 timer. Derudover kan medarbejderen være fraværende pga. ferie med løn. De samlede betalte timer er således lig med summen af præsterede timer, fraværstimer og ferietimer. Det skal nævnes, at antallet af ferietimer ikke er opgjort i lønstatistikken før 2002. I stedet for betalte timer opererer vi derfor med antallet af løntimer, defineret som summen af præsterede timer og fraværstimer.

Beregningen af timelønnen kan herefter ske enten med basis i løntimerne – altså de timer, som lønmodtageren får betaling for – eller med basis i de præsterede timer – altså de timer, som lønmodtageren faktisk arbejder.

I forhold til analysens lønbegreber afhænger smalfortjenesten (inkl. eller ekskl. pension og personalegoder) ikke af det valgte timetal. Dette skyldes, at smalfortjenesten er et statistisk lønbegreb for en hypotetisk medarbejder, som ikke har noget fravær, hvorfor præsterede timer og løntimer er sammenfaldende.

Fortjenesten pr. time vil derimod afhænge af, hvilket timetal fraværsmønstrene beregnes i forhold til, hvorfor vi både beregner fortjenesten pr. løntime og fortjenesten pr. præsteret time. Fordi kvinder generelt er mere fraværende end mænd (primært pga. længere barselsorlov), er resultatet ikke uafhængigt af timetallet: Forskellen mellem kvinders og mænds løn er mindre, når den beregnes ud fra fortjenesten pr. præsteret time, end hvis den beregnes ud fra fortjenesten pr. løntime, hvilket bl.a. diskuteres nærmere i kapitel 4.

Samlet er rapportens analyser således foretaget for fire forskellige lønbegreber:

1. Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder
2. Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
3. Fortjeneste pr. løntime
4. Fortjeneste pr. præsteret time.

BEREGNING AF SMALFORTJENESTE INKL. PENSION OG PERSONALEGODER
Som nævnt vil lønstatistikens smalfortjeneste fremover inkludere pension og personalegoder. Vi beregner til analyserne i denne rapport en *smal-*

fortjeneste inkl. pension og personalegoder, der ligger approksimativt tæt på den definition, som Danmarks Statistik forventes at bruge fremadrettet.¹⁸

Rent praktisk lægger vi to led til smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder: ét for pension pr. time og ét for personalegoder pr. time. Danmarks Statistik anvender de betalte timer som timetal til denne korrektion. Men som tidligere nævnt findes de betalte timer ikke i lønstatistikken før 2002. Derfor anvender vi i stedet løntimer til korrektionen. Samlet kan den ”nye” smalfortjeneste udtrykkes ved følgende formel (hvor *pens* er årlig pension og *pgod* er årlig værdi af personalegoder, som begge er tilgængelige variabler i lønstatistikken):

$$(2.7) \quad \begin{aligned} \text{smal_ny} &= \text{smal_gl} + (\text{pension_ny} + \text{persgode_ny}) \\ \text{pension_ny} &= \text{pens} / \text{lontimer} \\ \text{persgode_ny} &= \text{pgod} / \text{lontimer} \end{aligned}$$

For medarbejdere med betalt ferie er antallet af løntimer mindre end antallet af betalte timer. Ved at anvende løntimer frem for betalte timer lægger vi således en lidt for stor værdi af hhv. pension og personalegoder til den gamle smalfortjeneste i forhold til den mest korrekte korrektion. For perioden 2002-2006 kan vi beregne den nye smalfortjeneste efter både betalte timer og løntimer, og vi kan derfor vurdere, hvor skæv vores beregning er i forhold til det optimale.

I tabel 2.2 findes gennemsnitslønnen for perioden 2002-2006 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder, beregnet ud fra hhv. betalte timer og løntimer. Vi finder, at forskellen på de to smalfortjenester er ca. 1,5 pct., dvs. ikke specielt stor. I forhold til ligelønsanalysen er forskellen kun et problem, hvis der er forskel på kvinder og mænd, fx fordi kvinder holder mere betalt ferie end mænd eller omvendt. I tabel 2.3 og 2.4 findes gennemsnitslønningerne derfor for hhv. kvinder og mænd. Ud fra disse tabeller ser vi, at forskellen mellem de to beregningsmetoder er marginalt højere for kvinderne end for mændene – gennemsnitligt 1,6 pct. for kvinderne og 1,4 pct. for mændene. Dette er dog så lille en forskel, at vi ikke vurderer, at det har nogen betydning for analyserne i rapporten.

18. Formlen til beregningen af smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder bygger på input fra Danmarks Statistik.

TABEL 2.2

Gennemsnitsløn for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder beregnet ud fra betalte timer vs. løntimer, absolut og procentvis forskel, hele arbejdsmarkedet, 2002-2006. Kr.

	Betalte timer	Løntimer	Absolut forskel	Forskel (pct.)
2002	165.65	168.08	2.43	0.01
2003	172.76	175.43	2.67	0.02
2004	174.87	177.42	2.55	0.01
2005	182.30	184.94	2.64	0.01
2006	186.37	189.35	2.98	0.02

TABEL 2.3

Gennemsnitsløn for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder beregnet ud fra betalte timer vs. løntimer, absolut og procentvis forskel, kvinder, hele arbejdsmarkedet, 2002-2006. Kr.

	Betalte timer	Løntimer	Absolut forskel	Forskel (pct.)
2002	149.61	151.91	2.30	0.02
2003	156.39	158.95	2.56	0.02
2004	160.30	162.78	2.48	0.02
2005	166.02	168.53	2.51	0.02
2006	169.94	172.70	2.76	0.02

TABEL 2.4

Gennemsnitsløn for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder beregnet ud fra betalte timer vs. løntimer, absolut og procentvis forskel, mænd, hele arbejdsmarkedet, 2002-2006. Kr.

	Betalte timer	Løntimer	Absolut forskel	Forskel (pct.)
2002	183.79	186.36	2.57	0.01
2003	191.11	193.91	2.80	0.01
2004	191.73	194.37	2.64	0.01
2005	200.03	202.80	2.77	0.01
2006	204.85	208.07	3.22	0.02

KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt både vertikalt og horisontalt – dette gælder såvel på arbejdsmarkedet som helhed som inden for de enkelte sektorer. I dette kapitel skitserer vi først mænds og kvinders fordeling på lønmodtageransættelser. Dernæst kortlægger vi, hvordan mænd og kvinder i disse ansættelser er fordelt på udvalgte forklarende variabler. Endelig ser vi nærmere på mænd og kvinders fravær, herunder sammenhængen mellem de to køns fravær og antallet af børn og det yngste barns alder. Vi gennemfører kortlægningen med udgangspunkt i vores datamateriale for 2006. Kortlægningen omfatter situationen på såvel arbejdsmarkedet som helhed som inden for hver af de tre sektorer. Det anvendte datamateriale består af 55 pct. private ansættelser, 37 pct. kommunale ansættelser og 8 pct. statslige ansættelser. Det er i denne sammenhæng vigtigt at være opmærksom på, at beskrivelserne i dette kapitel baserer sig på datamateriale udtrukket med udgangspunkt i lønstatistikken, hvilket bl.a. indebærer, at personer med flere ansættelser i året indgår mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år, se også kapitel 2. Anvendelsen af lønstatistikken har bl.a. betydning for opgørelserne af fravær. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

LØNMODTAGERANSÆTTELSE FORDELT PÅ KØN

På trods af at der generelt er lidt flere mænd end kvinder blandt de beskæftigede på det danske arbejdsmarked, er der i 2006 en svag overvægt af kvinder i datamaterialet (53 pct. kvinder mod 47 pct. mænd), se tabel 3.1. Overvægten af kvinder er bl.a. en følge af, at lønmodtageransættelser på private virksomheder, hvor mænd er overrepræsenterede, jf. nedenfor, kun indgår i datamaterialet, hvis ansættelsen findes på en virksomhed, der har mindst ti fuldtidsansatte.

Lønmodtageransættelserne inden for de enkelte sektorer er skævt fordelt på køn, hvilket illustrerer den horisontale segregering af arbejdsmarkedet. Den mest skæve fordeling finder vi inden for den kommunale sektor, hvor næsten 80 pct. af jobbene er besat med kvinder. I såvel den private som den statslige sektor besætter mænd hovedparten af jobbene. Det drejer sig om 62 pct. af jobbene i den private sektor og 57 pct. af jobbene i den statslige sektor.

TABEL 3.1

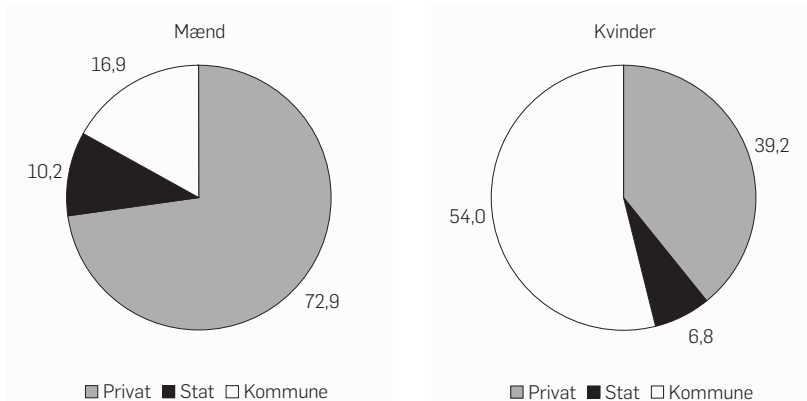
Lønmodtageransættelser fordelt på køn for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal sektor, 2006. Procent.

	Hele arbejdsmarkedet	Privat sektor	Statslig sektor	Kommunal sektor
Mænd	47	62	57	22
Kvinder	53	38	43	78
I alt	100	100	100	100
Antal obs.	1.809.851	995.809	152.518	661.524

Den store forskel på sektorenes størrelse og skæve kønsfordeling viser sig ved, at 73 pct. af mændene i datamaterialet er ansat i den private sektor, 17 pct. er ansat i den kommunale sektor, mens 10 pct. er ansat i den statslige sektor. Billedet for kvinderne er, at lidt mere end halvdelen (54 pct.) er kommunalt ansatte, knap 40 pct. er privatansatte, mens de resterende 7 pct. er statsansatte, se figur 3.1.

FIGUR 3.1

Lønmodtageransættelser fordelt på sektorer, særskilt for mænd og kvinder, 2006. Procent.



Af tabel 3.2 fremgår gennemsnitsværdier for en række individuelle og arbejdsrelaterede variabler for hhv. mænd og kvinder. I de to næste afsnit ser vi nærmere på forskelle mellem mænd og kvinder for udvalgte variabler, nemlig uddannelse, arbejdsfunktion, familieforhold og arbejdstid, hvoraf størstedelen svarer til de variabler, der indgår i analyserne.

TABEL 3.2

Gennemsnitlig forekomst af variabler for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal sektor. Særskilt for mænd og kvinder, 2006. Procent (med mindre andet er angivet).

	Hele arbejdsmarkedet		Privat sektor		Statslig sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>								
Uddannelseslængde (år)	12,8	13,2	12,3	12,5	14,0	14,0	13,9	13,6
Grundskole (folkeskole)	19	17	21	22	12	11	14	14
Gymnasium/HF (alment gymnasium)	5	4	4	6	5	4	6	3
HHX/HTX (handels-/teknisk gymnasium)	2	2	2	3	2	2	1	1
Erhvervsfaglig uddannelse	41	36	47	41	30	34	25	33
Kort videregående uddannelse	7	5	6	8	15	10	3	2
Mellemlang videregående uddannelse	13	26	8	9	9	9	33	40
Lang videregående uddannelse	11	9	8	10	22	26	16	6
Forskeruddannelse	1	0	0	0	4	3	1	0
Uoplyst uddannelsesniveau	2	1	2	2	1	1	1	1
<i>Erhvervs erfaring</i>								
Erhvervs erfaring (år)	18,9	17,0	18,7	16,5	20,0	17,6	18,7	17,2
<i>Sektor</i>								
Privat sektor	73	39						
Statslig sektor	10	7						
Kommunal sektor	17	54						
<i>Branche</i>								
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	1	0	1	0	1	0	1	0
Industri	24	9	32	24	0	0	0	0
Energi- og vandforsyning	1	0	1	0	0	0	1	0
Bygge og anlæg	9	1	12	2	1	0	0	0

TABEL 3.2 (FORTSAT)

	Hele arbejdsmarkedet				Privat sektor		Statslig sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Orlov^{b)}</i>										
Uddannelsesorlov (antal dage)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Børnepasningsorlov (antal dage)	0,13	0,48	0,11	0,40	0,13	0,55	0,21	0,54	0,21	0,54
Sabbatorlov (antal dage)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Jobamt</i>										
København og Frederiksberg Kommuner	13	13	11	14	26	33	14	9	14	9
Københavns Amt	15	13	16	16	9	8	13	11	13	11
Frederiksborg Amt	4	5	4	5	3	3	6	6	6	6
Roskilde Amt	3	4	3	2	3	3	4	5	4	5
Vestsjællands Amt	3	4	3	3	4	3	5	6	5	6
Storstrøms Amt	3	4	2	2	2	2	5	5	5	5
Bornholms Amt	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
Fyns Amt	7	8	7	5	4	5	11	10	11	10
Sønderjyllands Amt	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4
Ribe Amt	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Vejle Amt	6	6	7	6	4	4	6	7	6	7
Ringkøbing Amt	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5
Århus Amt	12	11	12	10	8	9	13	12	13	12
Viborg Amt	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4
Nordjyllands Amt	7	8	7	5	8	7	9	10	9	10
Arbejdssted i udlandet m.v.	9	7	12	16	1	0	1	0	1	0
Uoplyst	2	1	0	0	14	12	1	1	14	1
Antal observationer	851.769	958.082	620.531	375.278	86.986	65.532	144.252	517.272	144.252	517.272

a) Opdelingen på arbejdsfunktioner bygger på 1. ciffer af Danmarks Statistiks DISCO-kode. For nærmere beskrivelse heraf, se kapitel 2.

b) Sabbat- og uddannelsesorlov blev afskaffet i hhv. 1999 og 2001. Muligheden for at holde børnepasningsorlov blev indskrænket væsentligt i 2002, se kapitel 2.

UDDANNELSE OG ARBEJDSFUNKTION

På det danske arbejdsmarked i dag er kvinder mere uddannede end mænd, se fx Holt et al., (2006). Denne kønsforskel genfindes også i de data, vi anvender her, idet kvindelige lønmodtagere på arbejdsmarkedet som helhed i gennemsnit har været under uddannelse i 13,2 år mod 12,8 år for mændenes vedkommende.¹⁹ Kvinder er også lidt mere uddannede end mænd, når det gælder privatansatte. Derimod er der ikke kønsforskel på den gennemsnitlige uddannelseslængde i staten, og i kommunerne er mænd endog en smule mere uddannede end kvinderne. Det skal i øvrigt bemærkes, at uddannelsesniveaet generelt er højere i den offentlige end i den private sektor, hvilket primært skyldes en overvægt af ufaglærte i den private sektor.

For at illustrere kønsforskelle i forhold til uddannelse tager vi udgangspunkt i de uddannelsesniveauer, hvor vi finder de største grupper på arbejdsmarkedet som helhed, nemlig niveauerne: *lang videregående uddannelse* (10 pct.), *mellemlang videregående uddannelse* (19 pct.), *erhvervsfaglig uddannelse* (39 pct.) og *grundskole* (18 pct.).

Der er relativt set lidt flere mandlige end kvindelige lønmodtagere på arbejdsmarkedet som helhed, der har en *lang videregående uddannelse*. I den kommunale sektor er andelen af mænd ansat med sådan en uddannelse markant større end kvindeandelen, mens kvinder med uddannelsen relativt set er i overtal i de to andre sektorer. Når det gælder ansatte med *mellemlang videregående uddannelse*, er andelen af kvinder dobbelt så stor som andelen af mænd på arbejdsmarkedet som helhed. Den relative overvægt af kvinder med denne uddannelse genfinder vi i den kommunale sektor, men ikke i de øvrige sektorer.

Ser vi på *erhvervsfaglig uddannelse* på arbejdsmarkedet som helhed finder vi, at uddannelsesniveaet forekommer hyppigere blandt mandlige end blandt kvindelige lønmodtagere. Det samme billede tegner sig i den private sektor, mens det omvendte gør sig gældende i den statslige og den kommunale sektor. Endelig udgør mænd med *grundskole* en lidt større andel end tilsvarende kvinder på arbejdsmarkedet som helhed. På tværs af sektorer er der imidlertid stort set ikke forskel på den relative forekomst af lønmodtagere med denne uddannelse blandt hhv. mænd og kvinder.

19. Uddannelseslængde er beregnet ud fra normeret studietid.

Mænds og kvinders forskellige fordeling på uddannelsesniveauer bidrager til den vertikale segregering af arbejdsmarkedet, der er udtryk for, at de to køn arbejder på forskellige niveauer i stillingshierarkiet. Det samme gør arbejdsfunktioner. Af tabel 3.2 fremgår det, hvordan hhv. mænd og kvinder er fordelt på arbejdsfunktioner. Arbejdsfunktioner er her opgjort ved hjælp af DISCO-kodens 1. ciffer, hvilket svarer til den mest overordnede opdeling af arbejdsfunktion i analyserne, se også kapitel 2.²⁰

Den vertikale segregering af arbejdsmarkedet viser sig bl.a. ved, at mænd i væsentligt større omfang end kvinder er *ledere*. På arbejdsmarkedet som helhed er andelen af ledere tre gange så stor blandt mænd som blandt kvinder. Den mest markante forskel finder vi i den kommunale sektor, hvor andelen af ledere er to en halv gange så stor blandt mænd. I den statslige sektor er andelen af ledere blandt hhv. mænd og kvinder omvendt den samme.

Når det gælder job, hvor der er *krav om viden på højeste niveau*, er der imidlertid relativt set kun en svag overvægt af mænd med sådanne job på arbejdsmarkedet som helhed. Dette dækker imidlertid over betydelige forskelle inden for sektorerne: I den kommunale sektor er andelen af mandlige lønmodtagere med denne arbejdsfunktion således dobbelt så stor som den tilsvarende andel blandt kvinderne, mens kvinderne med arbejdsfunktionen omvendt står for en lidt større andel end mændene i den statslige sektor.

Ser vi på tallene for arbejdsmarkedet som helhed finder vi, at relativt flest kvinder er beskæftiget i job, hvor der stilles *krav om viden på mellemniveau*. Der er da også relativt flere kvinder end mænd beskæftiget i denne arbejdsfunktionsgruppe på arbejdsmarkedet som helhed, og samme kønsforskel genfinder vi inden for hver af de tre sektorer.

Der er også relativt mange kvinder ansat inden for *salgs-, service- og omsorgsarbejde* samt *kontorarbejde*. I begge arbejdsfunktioner er der generelt ansat relativt flere kvinder end mænd. Undtagelsen er salgs-, service- og omsorgsarbejde i den statslige sektor, hvor det er mændene der står for den relativt største andel.

De mandlige lønmodtagere arbejder ikke overraskende i markant større omfang inden for militært arbejde, end det er tilfældet blandt

20. Som diskuteret i kapitel 2 er der overlap mellem uddannelsesniveau og arbejdsfunktioner. Derfor bidrager begge til at forklare den vertikale segregering.

kvinderne. Denne arbejdsfunktion findes i øvrigt kun i staten. Endelig udgør mændene også en relativt større andel end kvinderne inden for arbejdsfunktionerne *håndværkspræget arbejde, proces-, maskinoperator-, transport- og anlægsarbejde* samt *andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste* – dette gælder både på arbejdsmarkedet som helhed og i stort set alle tilfælde inden for de tre sektorer.

FAMILIE OG DELTID

I dette afsnit ser vi på forskelle og ligheder mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere, når det gælder familieforhold og omfanget af deltidsarbejde.

Der er stort set ikke forskel på kvindelige og mandlige lønmodtageres fordeling på familieforhold, hvilket bl.a. er en følge af, at det for de fleste børn i Danmark gælder, at begge deres forældre er på arbejdsmarkedet. Ansættelser, der omfatter a) *enlige* udgør således ca. hver fjerde ansættelse blandt både mænd og kvinder; b) *personer med yngste barn i alderen 0-2 år* udgør for både mænd og kvinder ca. hver ottende ansættelse, og c) *personer med yngste barn i alderen 3-6 år* udgør lidt mere end hver tiende ansættelse – igen for både mænd og kvinder. Når det gælder personer med yngste barn i alderen 7-17 år, er der en smule forskel: For mænd gælder, at lidt mere end hver femte har yngste barn i denne aldersgruppe, mens det gælder lidt mere end hver fjerde kvinde. Endelig er det gennemsnitlige antal børn generelt en smule større for kvindernes vedkommende: På arbejdsmarkedet som helhed har kvinderne gennemsnitligt 0,92 barn, mens mændene gennemsnitligt har 0,80. Dette skyldes hovedsageligt vores aldersafgrænsning – da mænd gennemsnitligt er ældre end kvinder, når de får børn, vil flere mænd end kvinder med børn under 18 år passere analysens aldersgrænse på 59 år.

Med hensyn til deltidsarbejde finder vi ikke overraskende, at kvinder i relativt større omfang end mænd er deltidsbeskæftigede. Hver fjerde af samtlige kvindelige lønmodtagere er således deltidsansatte mod hver syvende af de mandlige lønmodtagere. Deltid er her defineret som ansættelse i mindre end 30 timer pr. uge. Den relativt højere andel deltidsbeskæftigede kvinder genfinder vi i alle sektorer. Den kommunale sektor er det område, hvor relativt flest kvinder er deltidsbeskæftigede, nemlig næsten hver tredje kvinde. Staten er omvendt generelt den sektor,

hvor relativt færrest er deltidsbeskæftede. Det gælder således kun hver fjortende mand og knap hver sjette kvinde.

Det skal bemærkes, at andelen af deltidsansatte naturligvis er følsom over for den præcise definition. Hvis vi i stedet så på andelen, som arbejder mindre end fuldtidsnormen på 37 timer pr. uge, ville kønsforskellen være endnu større, idet en del kvinder arbejder med en ugenorm på fx 32 eller 34 timer. Deding et al., (2006) finder således, at 45 pct. af kvinder i par med børn i alderen 0-10 år arbejder mindre end 37 timer om ugen mod kun 6 pct. af de tilsvarende mænd.

MÆND OG KVINDERS FRAVÆR

Et væsentligt diskussionspunkt i forbindelse med ligelønsanalyser er betydningen af fravær, herunder specielt fravær i forbindelse med barsel. Kvinder har således typisk mere fravær end mænd (se fx Deding & Wong, 2004), hvilket bl.a. skal ses i lyset af, at kvinder tager hovedparten af den orlov, der afholdes, når et par får børn. Med udgangspunkt i børn født i 2005 finder Olsen (2007) således, at kvinderne samlet set tegnede sig for 92 pct. af al den orlov (barselorlov, fædreorlov og forældreorlov), som indtil opgørelsestidspunktet i 2007 var afholdt, mens mænd kun tegnede sig for 8 pct.

I det følgende ser vi nærmere på kønsforskelle i forhold til omfanget af fraværstimer i 2006. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at opgørelserne af fravær i dette kapitel er baseret på lønstatistikken og ikke på Danmarks Statistiks fraværstatistik, dog med den undtagelse, at Danmarks Statistik har importeret oplysninger om fravær fra fraværstatistikken til lønstatistikken for den kommunale sektor, se også kapitel 2. Fravær omfatter derfor her fravær i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet fravær, hvortil arbejdsgiveren yder betaling, herunder feriefridage, børnefridage, omsorgsdage og lignende fravær (Danmarks Statistik, 2008c).²¹ Fravær som følge af ferietimer indgår derimod ikke. I fraværstatistikken opgøres fravær som den arbejdsindsats, der er gået tabt som følge af fravær, herunder egen sygdom, børns sygdom, arbejdsulykke og barsels- og adopti-

21. Uddannelses- og kursusaktivitet bliver betragtet som fraværstimer i den kommunale og i den statslige lønstatistik, men ikke i den private lønstatistik.

onsfravær (Danmarks Statistik, 2008d). Denne opgørelse af fravær er således ikke som i lønstatistikken afhængig af, om der er tale om arbejdsgiverbetalt fravær. Som eksempel på forskellen mellem de to typer af statistikker indgår fravær, hvor medarbejderen får udbetalt sygedagpenge, kun i fraværstatistikken og ikke i lønstatistikken.

Vi anvender her to forskellige mål for fravær, nemlig hhv. det gennemsnitlige antal fraværstimer og antal fraværstimer som procent af antal betalte timer. I øvrigt henviser vi til diskussionen i kapitel 2 omkring kvaliteten af fraværsoplysningerne.

TABEL 3.3

Fravær for lønmodtagere i alt og fordelt på hhv. antal børn og yngste barns alder for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal sektor, 2006. Særskilt for mænd og kvinder. Gennemsnitligt antal timer.

	Hele arbejdsmarkedet		Privat sektor		Statslig sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Alle	44,6	65,7	42,2	54,4	56,6	83,3	47,8	71,7
<i>Antal børn:</i>								
0	43,1	59,3	41,0	52,2	54,7	75,6	45,1	62,5
1	47,7	78,7	44,2	58,2	61,7	102,2	54,2	90,4
2	45,9	68,4	43,4	56,4	57,6	85,2	50,1	75,1
3	45,5	64,1	43,4	53,4	56,8	79,0	48,4	68,7
4	47,7	60,5	45,5	48,1	59,0	82,0	51,5	65,2
5	44,9	50,4	42,5	39,5			58,7	55,1
<i>Yngste barns alder:</i>								
0-2	50,3	98,0	44,6	58,1	69,5	121,7	65,9	124,3
3-6	45,9	72,6	43,3	57,5	57,8	89,0	51,2	81,8
7-17	44,5	59,3	43,4	55,4	53,9	76,6	43,5	60,0

Anm.: Som følge af for få observationer er antal fraværstimer ikke angivet for ansatte i staten med fem børn.

Kvinder er i gennemsnit fraværende knap 66 timer årligt, mens tallet for mænd er knap 45 timer (se tabel 3.3). Sætter vi antallet af fraværstimer i forhold til antal betalte timer, finder vi, at kvinder er fraværende i knap 5 pct. af deres arbejdstid mod lidt mere end 3 pct. af tiden for mændenes vedkommende (se tabel 3.4). Uanset opgørelses-metode finder vi således, at kvinder er ca. 1,5 gange så meget fraværende som mændene. Samme

billede gør sig gældende for stat og kommunal sektor, mens privatansatte kvinders overvægt i fraværsstatistikken er noget mindre, idet privatansatte kvinder ”kun” har 1,3 gange så stort fravær som mændene. Generelt gælder, at fraværet er mindst i den private sektor, hvilket bl.a. kan skyldes, at uddannelses- og kursusaktiviteter ikke medregnes i fraværstimerne i denne sektor. Omvendt er fraværet større i den statslige end i den kommunale sektor.²² Der er dog begrænset forskel på den statslige og den kommunale sektor, når vi tager højde for de relativt mange deltids-beskæftigede i kommunerne (se tabel 3.4).

TABEL 3.4

Fravær for lønmodtagere i alt og fordelt på hhv. antal børn og yngste barns alder for hele arbejdsmarkedet og for hhv. privat, statslig og kommunal sektor, 2006. Særskilt for mænd og kvinder. Antal fraværs-timer som andel af antal betalte timer. Procent.

	Hele arbejdsmarkedet		Privat sektor		Statslig sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Alle	3,14	4,76	3,01	3,97	3,65	5,62	3,38	5,22
<i>Antal børn:</i>								
0	3,09	4,22	3,00	3,74	3,54	4,93	3,23	4,49
1	3,30	5,64	3,09	4,25	3,96	6,97	3,78	6,46
2	3,12	5,05	2,98	4,17	3,71	5,91	3,46	5,59
3	3,14	4,94	3,03	4,17	3,59	5,77	3,38	5,29
4	3,47	4,97	3,34	4,10	3,81	4,48	3,82	5,31
5	3,51	4,58	3,46	4,12			4,08	4,75
<i>Yngste barns alder:</i>								
0-2	3,61	7,28	3,24	4,66	4,65	9,11	4,76	8,97
3-6	3,19	5,40	3,03	4,27	3,78	6,04	3,61	6,16
7-17	2,95	4,28	2,90	3,95	3,33	5,02	2,91	4,43

Anm.: Som følge af for få observationer er fravær ikke angivet for ansatte i staten med fem børn.

22. En konsekvens af, at vi her arbejder med en særlig population (ansættelser for 25-59-årige, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året, jf. kapitel 2) samt at fravær opgøres forskelligt i løn- og fraværsstatistik er, at fraværsstatistikken i modsætning til resultatet her viser, at fraværet er større i kommunerne end i staten.

At kvinder har mere fravær end mænd er som nævnt bl.a. en følge af, at de er mere fraværende fra jobbet, når de har børn. For at få et billede af betydningen af at have børn ser vi i første omgang på fraværet for personer, der ikke har børn. Vi finder, at fraværet i alle tilfælde er lavere for personer uden børn sammenlignet med gennemsnittallet for alle bortset fra for mænd i den private sektor, hvor fraværsprocenten er ens for de to grupper. Desuden viser tallene, at privatansattes fravær er mindre påvirket af forekomsten af børn, end det er tilfældet for ansatte i de to offentlige sektorer. Denne forskel er formentlig bl.a. en følge af, at privatansatte i modsætning til offentligt ansatte ikke i alle tilfælde får løn under barsel. Fraværet registreres således som nævnt kun i lønstatistikken, når der er tale om arbejdsgiverbetalt fravær. Dertil kommer, at privatansatte kvinder afholder mindre børnepasningsorlov end kvinder ansat i de to offentlige sektorer, se tabel 3.2. Endelig viser tallene, at betydningen af forekomsten af børn som forventet generelt er størst for kvindernes fravær.

For at kredse os nærmere ind på, hvordan børn påvirker mænds og kvinders fravær forskelligt, ser vi i det følgende på betydningen af hhv. antal børn og yngste barns alder. Lidt overraskende finder vi, at det gennemsnitlige antal fraværstimer falder med antallet af børn for kvinder, mens det stort set er konstant for mænd. En undtagelse er mænd i den kommunale sektor, for hvem fraværet falder fra ét til tre børn, men stiger igen fra tre til fem børn. Ser vi i stedet på antallet af fraværstimer i forhold til antal betalte timer, finder vi, at kvindernes fraværsprocent igen er faldende med antal børn eller stort set konstant (privat sektor), mens den stiger en smule for mænd (primært privat sektor, men også kommunal sektor fra tre til fem børn). Anvendes denne målestok finder vi således tegn på, at kønsforskellen i fravær reduceres, i takt med at antallet af børn stiger. En forklaring på dette mønster kan være, at en af forudsætningerne for at vælge at få mange børn er, at manden har mulighed for og/eller er villig til at tage sin del af børnenes første sygedag etc.

Når det gælder betydningen af yngste barns alder, finder vi ikke overraskende, at jo yngre det yngste barn er, jo større er fraværet. Faldet i fraværet i takt med stigende alder for yngste barn er markant større for kvinderne end for mændene. Således er kønsforskellen i det gennemsnitlige antal fraværstimer næsten den samme for personer med yngste barn i alderen 7-17 år som for personer uden børn. Korregerer vi fraværet for antallet af betalte timer, ser vi dog fortsat et større fravær blandt dem,

der har børn i alderen 7-17 år. Det skitserede billede gælder arbejdsmarkedet som helhed og de to offentlige sektorer. For den private sektor gælder, at yngste barns alder kun i meget begrænset omfang påvirker fraværets omfang, hvilket igen illustrerer, at privatansattes fravær i mindre omfang end andre er påvirket af forekomsten af (små) børn. At kønsforskellen i fraværstatistikken er mindst i den private sektor synes således bl.a. at være en følge af, at omfanget af afholdt barsel og børnepasningsorlov er mindre.

BRUTTOLØNFORSKELLE

Ved at se på den ukorrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd – bruttolønforskellen – får man et første indtryk af udviklingen i ligelønnen på det danske arbejdsmarked over det sidste årti. I dette kapitel beskriver vi gennemsnitslønningerne og bruttoløngabet for de fire lønbegreber (se kapitel 2) dels på arbejdsmarkedet som helhed, dels inden for hver af de tre sektorer. Derudover diskuterer vi bruttoløngabet i Danmark i et internationalt perspektiv. Det er relevant at lave denne sammenligning for de ukorrigerede lønforskelle, fordi det typisk er disse, der bruges til internationale sammenligninger.

Hovedresultaterne for arbejdsmarkedet som helhed er, at:

- Bruttoløngabet næsten er det samme for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, mens det er lavere for fortjeneste pr. præsteret time.
- For fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder ligger bruttoløngabet på 17-21 pct., mens niveauet for fortjeneste pr. præsteret time er 7-11 pct.
- Bruttoløngabet er svagt stigende fra 1997-2001 og herefter faldende, dog med en tendens til stigning igen efter 2004. Samlet er bruttoløngabet stort set uændret over perioden.

For den statslige sektor finder vi, at:

- Bruttoløngabet er på 9-12 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smal-fortjeneste inkl. pension og personalegoder, og tendensen er svagt nedadgående over tid med et mere markant fald mellem 2003 og 2004.
- For fortjeneste pr. præsteret time ligger bruttoløngabet på 5-10 pct. Dette bruttoløngab stiger kraftigt fra 1997-2003 og falder derefter tilbage til 1997-niveauet.

For den kommunale sektor finder vi, at:

- Bruttoløngabet for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder er på 16-20 pct. – med en stigende tendens frem til 2001 og herefter en faldende tendens.
- Bruttoløngabet for fortjeneste pr. præsteret time er 1-6 pct. i perioden 1997-2005 med samme trend som for de øvrige lønbegreber.
- På grund af databrud kan fortjeneste pr. præsteret time for 2006 for denne sektor ikke sammenlignes med fortjeneste pr. præsteret time for de tidligere år.

For den private sektor finder vi, at:

- Bruttoløngabene for alle fire lønbegreber er på 14-19 pct. Det er svagt stigende fra 1997-1999, faldende fra 1999-2003 og ligger herefter på et konstant niveau.

Endelig finder vi for det danske bruttoløngab i et internationalt perspektiv, at:

- Det danske bruttoløngab umiddelbart ligger lidt højere end EU-gennemsnittet.
- Det imidlertid er generelt meget vanskeligt at lave internationale sammenligninger, fordi datakilderne ofte er meget forskellige.

BRUTTOLØNGABET PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Udviklingen i gennemsnitslønningerne for de fire lønbegreber findes i figur 4.1A og figur 4.1B. I figur 4.1A er lønningerne angivet i løbende priser, mens de i figur 4.1B er angivet i faste (2006-)priser.²³ Rangordnen mellem lønbegreberne er tydelig: De to lønbegreber, der er beregnet ud fra fortjenesten, ligger højere end de to lønbegreber, der er beregnet ud fra smalfortjenesten. Da fortjenesten indeholder flere lønkomponenter end smalfortjenesten, er dette en naturlig forskel, jf. kapitel 2. Inden for de to lønbegreber, der er beregnet ud fra fortjenesten, ligger fortjenesten pr. præsteret time over fortjenesten pr. løntime, hvilket naturligvis skyldes, at omfanget af præsterede timer er lavere end omfanget af løntimer for den gennemsnitlige lønmodtager. For de to lønbegreber, der er beregnet ud fra smalfortjenesten, ligger den ”nye” smalfortjeneste over den ”gamle” smalfortjeneste, som følge af at den nye smalfortjeneste også indeholder pension og værdien af skattepligtige personalegoder. De fire lønbegreber rangordnes således som følger (startende med den højeste timeløn):

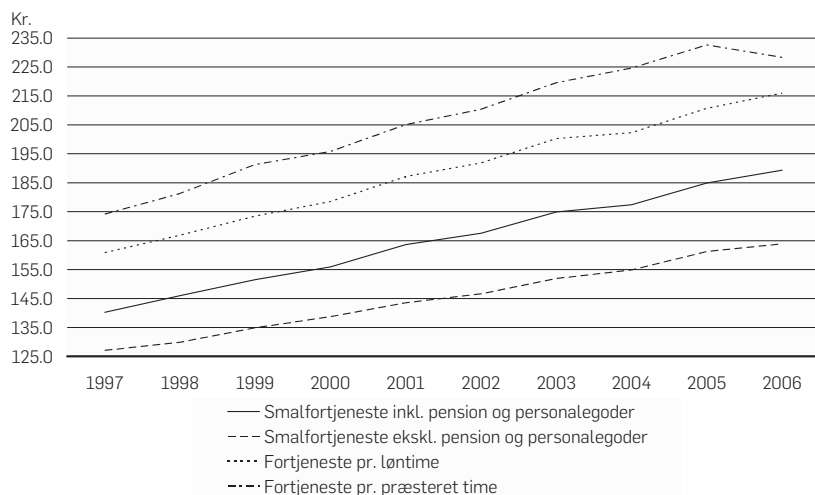
- fortjeneste pr. præsteret tid
- fortjeneste pr. løntime
- smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
- smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder.

Udviklingen over årene er parallel for alle lønbegreberne. Der sker således ikke særlige forskydninger mellem de forskellige lønbegreber i løbet af perioden. For alle fire lønbegreber gælder det således, at stigningen i reallønnen er nærmest sammenfaldende. Dog ses databruddet for fortjenesten pr. præsteret time i 2006 tydeligt. På grund af den nye måde at opgøre antallet af fraværstimer i den kommunale sektor, falder fortjenesten pr. præsteret time fra 2005 til 2006, hvor alle andre lønbegreber stiger fra år til år.

²³ Det almindelige forbrugerprisindeks er anvendt i omregningen til faste priser.

FIGUR 4.1A.

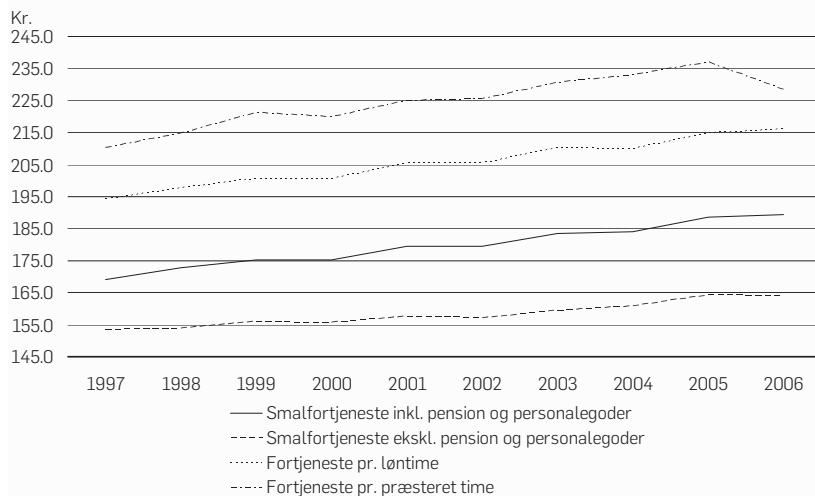
Gennemsnitslønninger for hele arbejdsmarkedet målt ud fra de fire lønbegreber, løbende priser, 1997-2006. Kroner.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

FIGUR 4.1B.

Gennemsnitslønninger for hele arbejdsmarkedet for fire lønbegreber, faste (2006-)priser, 1997-2006. Kroner.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

LØNGABET FOR HELE ARBEJDSMARKEDET

I tabel 4.1-4.4 ses udviklingen i gennemsnitslønningerne fordelt på kvinder og mænd for de fire lønbegreber. I hver af tabellerne findes gennemsnitslønnen for mænd, gennemsnitslønnen for kvinder, gennemsnitslønnen for alle (den løn, der er angivet i figur 4.1), den absolutte forskel på mænds og kvinders løn, samt endelig løngabet, som er et udtryk for bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Løngabet er defineret som den absolutte forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn i forhold til gennemsnitslønnen for alle. Det skal bemærkes, at løngabet kan beregnes på flere måder: Løngabet kan beregnes som den absolutte forskel i forhold til mændenes løn eller som den absolutte forskel i forhold til kvindernes løn. I det første tilfælde kan løngabet fortolkes som den procentdel, som kvindernes løn skal sættes op, for at de gennemsnitligt får samme løn som mændene. I det andet tilfælde kan løngabet fortolkes som den procentdel, som mændenes løn skal sættes ned, for at de får samme løn som kvinderne. Alternativt ser man også nogle gange løngabet udtrykt som kvinders løn i procent af mænds løn. I tabel 4.1A findes eksempler på løngab beregnet på disse forskellige måder for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder, og det ses, at selvom niveauerne selvfølgelig er forskellige, er udviklingen over tid den samme uanset beregningsmetode. I den følgende diskussion vælger vi at lægge os imellem yderpunkterne og definere løngabet i forhold til den samlede gennemsnitsløn. Løngabene i tabel 4.1-4.4 skal altså fortolkes som den gennemsnitlige lønforskel i forhold til den samlede gennemsnitsløn for hvert lønbegreb.

TABEL 4.1

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	140,22	26,48	18,88
1998	159,91	132,06	145,94	27,84	19,08
1999	166,70	136,83	151,55	29,87	19,71
2000	171,36	141,44	155,95	29,92	19,19
2001	181,20	147,36	163,62	33,84	20,68
2002	185,45	151,60	167,52	33,85	20,21
2003	192,95	158,74	174,91	34,21	19,56
2004	194,37	162,78	177,42	31,58	17,80
2005	202,80	168,53	184,94	34,27	18,53
2006	208,07	172,70	189,35	35,37	18,68

TABEL 4.2

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	139,03	115,03	127,06	24,00	18,89
1998	142,50	117,30	129,86	25,20	19,41
1999	148,61	121,50	134,87	27,12	20,11
2000	152,37	125,83	138,70	26,55	19,14
2001	158,82	129,40	143,54	29,41	20,49
2002	162,05	132,92	146,62	29,12	19,86
2003	167,42	138,05	151,94	29,37	19,33
2004	169,47	142,25	154,87	27,22	17,58
2005	176,09	147,58	161,23	28,51	17,68
2006	179,18	150,31	163,90	28,87	17,61

TABEL 4.3

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, hele arbejdsmarke-
det, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	175,95	145,74	160,88	30,21	18,78
1998	182,67	151,20	166,88	31,47	18,86
1999	190,68	156,77	173,49	33,91	19,55
2000	196,03	161,99	178,50	34,04	19,07
2001	206,98	168,82	187,16	38,15	20,38
2002	212,24	173,73	191,84	38,51	20,07
2003	220,80	181,86	200,27	38,94	19,44
2004	221,61	185,64	202,31	35,97	17,78
2005	231,05	192,03	210,71	39,02	18,52
2006	237,32	197,04	216,00	40,28	18,65

TABEL 4.4

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	182,45	165,85	174,17	16,60	9,53
1998	190,48	172,19	181,30	18,29	10,09
1999	200,39	182,44	191,29	17,95	9,38
2000	206,01	186,22	195,81	19,79	10,11
2001	216,72	194,39	205,12	22,33	10,89
2002	222,19	199,90	210,38	22,29	10,59
2003	231,13	209,25	219,59	21,88	9,96
2004	233,25	217,16	224,62	16,09	7,16
2005	242,05	223,97	232,63	18,08	7,77
2006	246,48	212,18	228,33	34,30	15,02

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL 4.1A

Løngab for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder beregnet i forhold til gennemsnitslønnen for hhv. alle, mænd og kvinder samt beregnet som kvinders løn som andel af mænds løn. Procent.

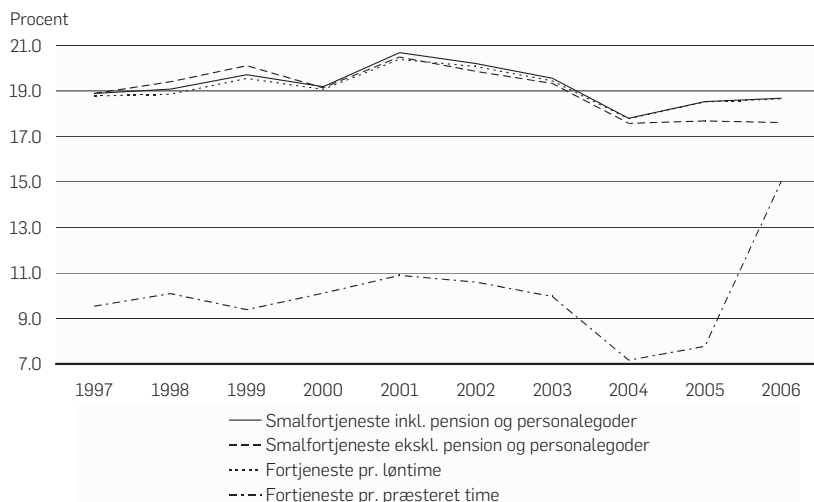
	Gennemsnitsløn for			Kvinders løn som andel af mænds løn
	Alle	Mænd	Kvinder	
1997	0,19	0,17	0,21	0,83
1998	0,19	0,17	0,21	0,83
1999	0,20	0,18	0,22	0,82
2000	0,19	0,17	0,21	0,83
2001	0,21	0,19	0,23	0,81
2002	0,20	0,18	0,22	0,82
2003	0,20	0,18	0,22	0,82
2004	0,18	0,16	0,19	0,84
2005	0,19	0,17	0,20	0,83
2006	0,19	0,17	0,20	0,83

Størrelsen af bruttoløngabet for de fire lønbegreber findes i figur 4.2. Det ses, at løngabene for de tre af lønbegreberne er nærmest sammenfaldende, mens løngabet for det fjerde lønbegreb – fortjenesten pr. præsteret time – ligger på et lavere niveau. Konklusionen med hensyn til bruttoløngabet er altså den samme, uanset om man anvender fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder eller smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder som udgangspunkt for beregningen. Bruttoløngabet beregnet ud fra fortjenesten pr. præsteret time

ligger derimod ca. 10 procentpoint lavere for alle årene (undtagen 2006, hvor der som nævnt er databrud for den kommunale sektor, hvilket også påvirker tallene for hele arbejdsmarkedet). Når løngabet målt ved dette lønbegreb ligger lavere – på trods af at dette lønbegreb som nævnt har den højeste gennemsnitsløn – skyldes det, at fraværet er ulige fordelt på kvinder og mænd. Kvinder er mere fraværende fra arbejdet end mænd – primært fordi det er dem, der står for hovedparten af fraværet i forbindelse med børn, jf. kapitel 3 – hvorfor fortjenesten pr. præsteret time er relativt højere for kvinder end for mænd sammenlignet med de andre lønbegreber.

FIGUR 4.2.

Bruttoløngab for hele arbejdsmarkedet for fire lønbegreber, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Ser vi på udviklingen over tid for de forskellige bruttoløngab, er denne meget ens for de forskellige lønbegreber. Bruttoløngabene var således svagt stigende i perioden 1997-2001 (fra ca. 19 pct. til ca. 21 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder; og fra ca. 9 pct. til ca. 11 pct. for fortjeneste pr. præsteret time). Især er der en markant stigning fra 2000 til 2001, hvor bruttoløngabene uanset lønbegreb stiger

med 1-1½ procentpoint. Et nærmere kig på data viser, at stigningen stammer fra det kommunale område, hvor mændene tilsyneladende har opnået noget større lønstigninger end kvinderne i denne periode. Der er ikke noget, der tyder på, at der er databrud i denne periode, men udviklingen kan til gengæld være udtryk for en sammensætningseffekt, idet det ikke er præcis de samme personer udviklingen fra et år til det næste beregnes for. Hvis fx kvalifikationsniveauet blandt dem, der var kommunalt ansatte i 2000, var lavere end blandt dem, der var kommunalt ansatte i 2001, kan det forklare den markante stigning i gennemsnitslønnen i denne periode.

Fra 2001-2004 faldt bruttoløngabene til 17-18 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder; og til ca. 7 pct. for fortjeneste pr. præsteret time. Faldet er særligt markant fra 2003-2004, nemlig på 2-3 procentpoint. Dette fald genfinder vi i den statslige sektor, hvor kvindernes lønstigninger ifølge det anvendte datamateriale synes at have været noget større end mændenes. Staten udgør imidlertid en meget begrænset del af det samlede arbejdsmarked (11 pct. i 2004) og er derfor næppe drivkræften bag udviklingen på arbejdsmarkedet som helhed. Der er heller ikke her tegn på databrud, men vi kan igen ikke udelukke, at den markante udvikling på såvel arbejdsmarkedet som helhed som på statens område kan skyldes den førnævnte sammensætningseffekt. Efter 2004 er der igen en tendens til stigning i bruttoløngabene. Dog er forskellen mellem lønbegreberne større her, således at bruttoløngabet beregnet ud fra smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder er uændret i perioden 2004-2006, mens bruttoløngabet beregnet ud fra de øvrige lønbegreber er stigende (med forbehold for databruddet for fortjeneste pr. præsteret time i 2006). Dette kunne indikere en mere ulige fordeling af de lønkomponenter, der ligger ud over smalfortjenesten efter 2004 (eksempelvis pension).

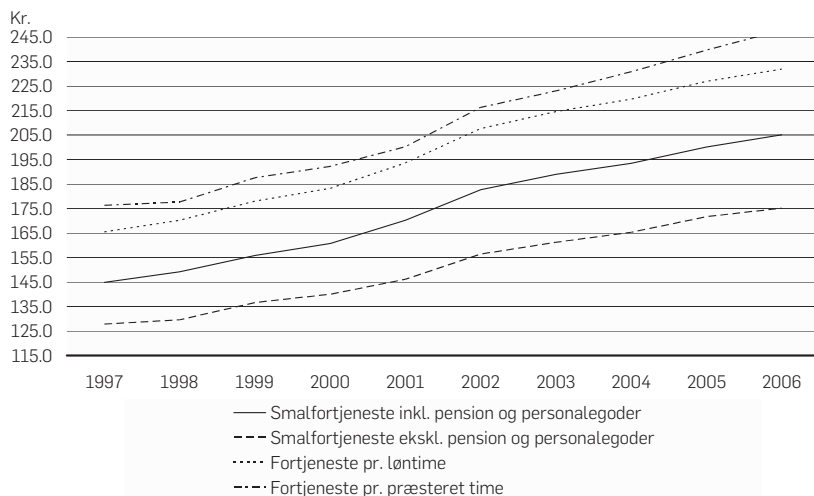
BRUTTOLØNGABET I DEN STATSLIGE, DEN KOMMUNALE OG DEN PRIVATE SEKTOR

Gennemsnitslønningerne (i løbende priser) for henholdsvis den statslige, den kommunale og den private sektor findes i figur 4.3-4.5. Rangordningen mellem lønbegreberne er her den samme som for hele arbejdsmar-

kedet. Der er dog nogle forskelle på niveauerne for de enkelte løninger imellem sektorerne. For eksempel er der en markant forskel på differencen mellem fortjenesten pr. præsteret time og fortjenesten pr. løntime, som er meget større i den kommunale sektor end i de to andre sektorer – forskellen er ca. 23 pct. i den kommunale sektor mod 4-6 pct. inden for den statslige og private sektor i 2005.²⁴ Denne forskel afspejler, at den kommunale sektor er den mest kvindedominerede af de tre sektorer, og at kvindernes større gennemsnitlige fravær derfor slår stærkere igennem her. Til gengæld er den procentvise forskel på fortjeneste pr. løntime og smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder nærmest identisk på tværs af sektorerne (førstnævnte er 30-32 pct. større end sidstnævnte i 2005).

FIGUR 4.3.

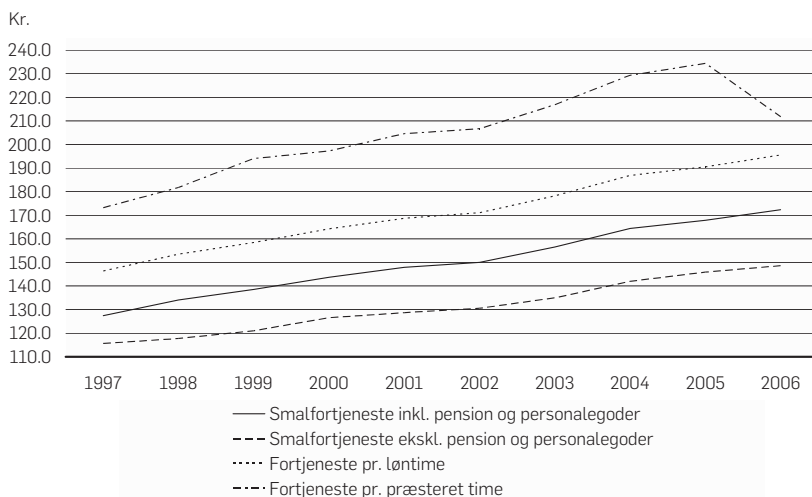
Gennemsnitsløn for statslig sektor for fire lønbegreber, 1997-2006. Kroner.



²⁴ Vi anvender 2005 som referenceår for denne diskussion på grund af dataproblemerne for 2006.

FIGUR 4.4.

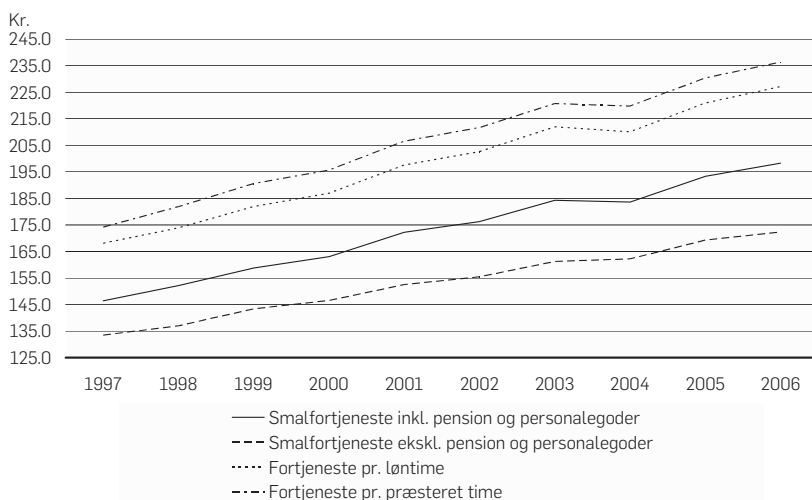
Gennemsnitsløn for kommunal sektor for fire lønbegreber, 1997-2006.
Kroner.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

FIGUR 4.5.

Gennemsnitsløn for privat sektor for de fire lønbegreber, 1997-2006.
Kroner.



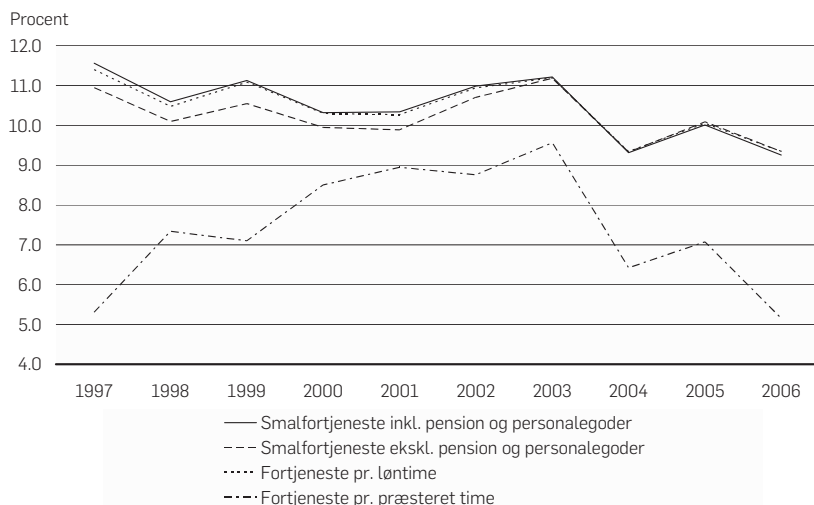
I øvrigt ses det tydeligt af figur 4.3-4.5, at databruddet for fortjenesten pr. præsteret time i 2006 kun findes for den kommunale sektor. Men fordi den kommunale sektor er så stor, har databruddet også betydning for lønnen på det samlede arbejdsmarked, jf. figur 4.1. Endvidere skal det bemærkes, at lønudviklingen imellem 2003 og 2004 i den private sektor er meget lille og tenderende til negativ. Der er heller ikke her noget, der tyder på, at udviklingen skyldes databrud, men det kan i stedet igen være den forømtalte sammensætningseffekt, der spiller ind.

LØNGABENE I STATSLIG, KOMMUNAL OG PRIVAT SEKTOR

Vi vender nu blikket mod bruttoløngabene i de tre sektorer. Først skal det nævnes, at ukommenterede tabeller med gennemsnitsløninger på sektorniveau findes i slutningen af kapitlet (se tabel 4.6-4.17). Bruttoløngabet for den statslige sektor fremgår af figur 4.6.

FIGUR 4.6.

Bruttoløngab for den statslige sektor for de fire lønbegreber, 1997-2006. Procent.

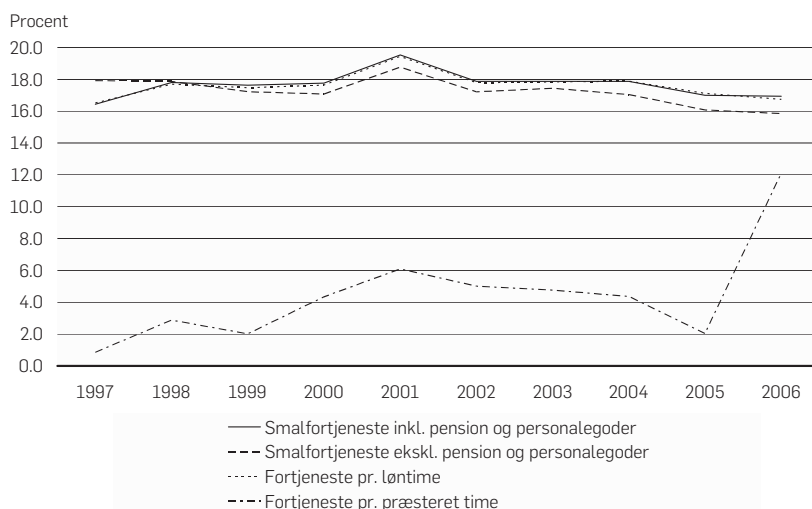


Som for hele arbejdsmarkedet finder vi også for staten, at bruttoløngabene beregnet ved henholdsvis smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder og fortjenesten pr. løntime nærmest er identiske – alle ligger på 9-12 procentpoint

med en svag nedadgående tendens i slutningen af perioden. Undtagelsen er det markante fald fra 2003-2004, jf. ovenfor. Endvidere er løngabene for disse tre lønbegreber konstant højere end løngabet beregnet ved fortjeneste pr. præsteret time. Løngabet beregnet ved fortjeneste pr. præsteret time stiger markant i perioden 1997-2003 – fra ca. 5 procentpoint til knap 10 procentpoint – hvorefter løngabet falder lige så markant fra 2003-2006 tilbage til de ca. 5 procentpoint. En delvis forklaring på denne udvikling er, at løngabet for fortjenesten pr. præsteret time er meget følsomt over for ændringer i det registrerede fravær, og som beskrevet i kapitel 2 har data på dette område en varierende kvalitet.

FIGUR 4.7.

Bruttoløngab for den kommunale sektor for de fire lønbegreber, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Udviklingen i bruttoløngabene i den kommunale sektor ligner udviklingen i staten, i den forstand at løngabene beregnet ved henholdsvis fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder næsten er sammenfaldende over 10-års-perioden, se figur 4.7. Niveaulet for disse løngab er imidlertid noget højere end for den statslige sektor – ca. 16-20 procentpoint. Bruttoløngabene beregnet ved disse tre lønbegreber har en stigen-

de tendens i første halvdel af perioden og en faldende tendens i sidste halvdel af perioden – således er løngabene højest i 2001, mens de falder med 2-3 procentpoint i perioden 2001-2006. Der kan dog imidlertid som nævnt i forbindelse med figur 4.2 ligge dataproblemer bag udviklingen omkring 2001.

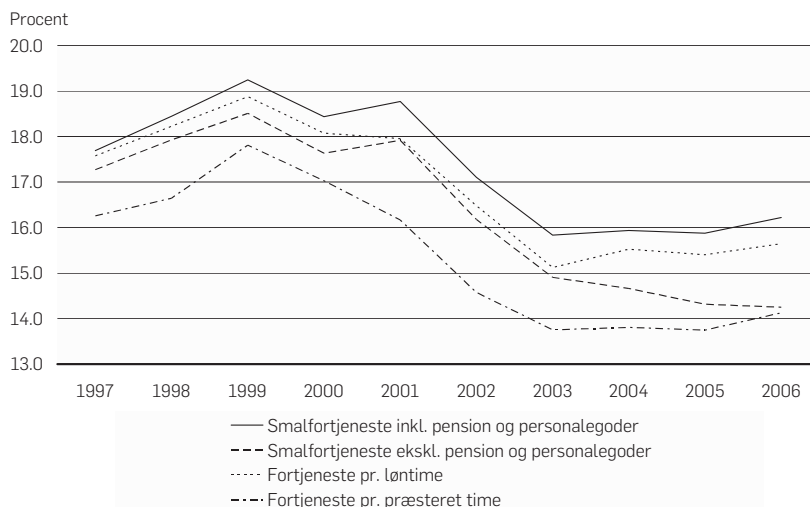
Bruttoløngabet beregnet ved fortjenesten pr. præsteret time er mere volatilt end de andre lønbegreber for den kommunale sektor. Det ligger på et markant lavere niveau over hele perioden (undtaget 2006) – ca. 1-6 procentpoint i 1997-2005 og 12 pct. i 2006. Variationen i dette løngab er også meget større. Det stiger således fra ca. 1 pct. i 1997 (dvs. en nærmest ikke-eksisterende stigning) til ca. 6 pct. i 2001, hvorefter det igen falder til ca. 2 pct. i 2005. Dette beregnede løngab skal dog tages med et vist forbehold, jf. problemerne omkring registreringen af fravær i den kommunale sektor, som vi beskrev i kapitel 2. Vi formoder således, at løngabet beregnet ved fortjeneste pr. præsteret time frem til og med 2005 er undervurderet på grund af mangelfulde fraværsoplysninger, der fører til en overvurdering af antallet af præsterede timer, især for kvinder. Derimod er det svært at sige noget om niveauet i 2006.

For den private sektor finder vi, modsat de to andre sektorer, at løngabene beregnet ved alle fire lønbegreber ligger relativt tæt, se figur 4.8, hvilket skal ses i lyset af, at forskellene mellem kvinders og mænds fravær er mindre i den private sektor, jf. kapitel 3. I 1997 ligger alle fire løngab mellem godt 16 pct. og knap 18 pct. – den største lønforskel findes for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder, derefter følger fortjeneste pr. løntime, så smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder og til sidst fortjenesten pr. præsteret time; en rangordning der gælder for hele perioden. Alle løngab stiger svagt frem til 1999, hvor niveauet ligger mellem knap 18 pct. og godt 19 pct., hvorefter løngabene falder frem til 2003. Herefter er løngabene næsten konstante frem til 2006, hvor alle fire bruttoløngab ligger mellem godt 14 pct. og godt 16 pct., dog med den lille krølle på udviklingen, at hvor bruttoløngabet beregnet ved smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder falder svagt over de sidste tre år, stiger løngabene svagt for de tre andre lønbegreber. Dette indikerer en mindre omfordeling af lønkomponenter, således at lønkomponenter inkluderet i smalfortjenesten bliver mere ligeligt fordelt mellem kvinder og mænd, mens der er en svag stigning i den ulige fordeling mellem kvinder og mænd af lønkomponenter, der ligger ud over smalfortjenesten. Det bemærkes i øvrigt, at nul-væksten i

gennemsnitslønningerne på det private område i 2004 ikke ser ud til at påvirke bruttoløngabene.

FIGUR 4.8.

Bruttoløngab for den private sektor for de fire lønbegreber, 1997-2006. Procent.

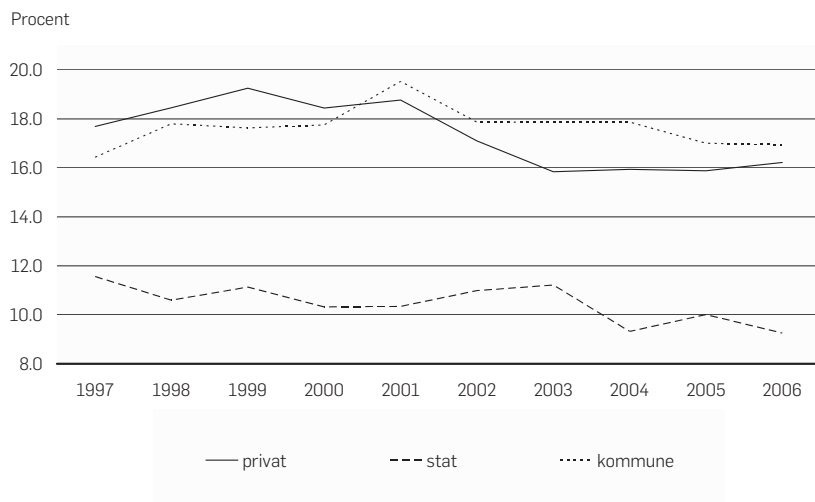


SEKTORERNE SAMLET

For en direkte sammenligning mellem bruttoløngabene i de tre sektorer, præsenteres disse i figur 4.9 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i figur 4.10 for fortjenesten pr. præsteret time. Rangordningen mellem sektorerne fremgår her tydeligt. Løngabet for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder er således højere i den private og den kommunale sektor end i staten, mens løngabet for fortjeneste pr. præsteret time er højere i den private sektor end i den statslige sektor, som igen ligger på et højere niveau end den kommunale sektor (undtaget i 2006 pga. databruddet). Det skal i øvrigt bemærkes, at hvor løngabet for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder er højere i den private sektor end i den kommunale sektor i perioden 1997-2000, ændres dette i perioden 2001-2006, hvor bruttoløngabet for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder er højest i den kommunale sektor.

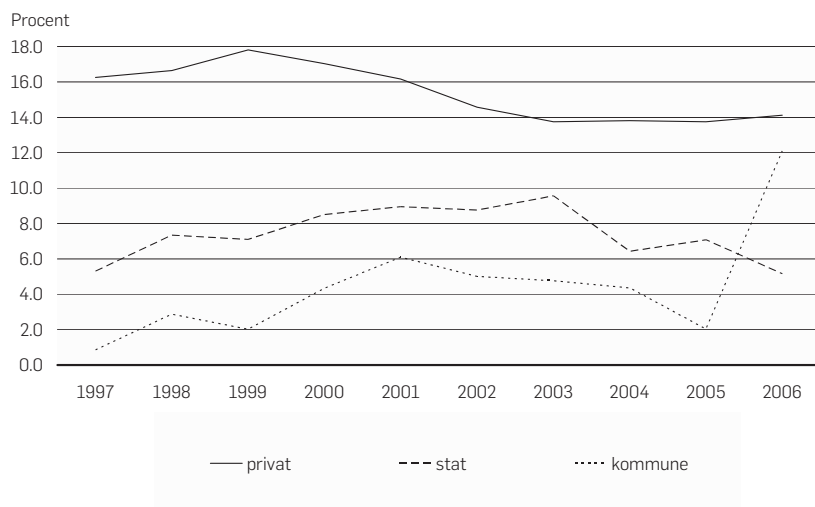
FIGUR 4.9.

Bruttoløngab for småfortjeneste inkl. pension og personalegoder for de tre sektorer, 1997-2006. Procent.



FIGUR 4.10.

Bruttoløngab for fortjeneste pr. præsteret time for de tre sektorer, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

DET DANSKE LØNGAB I ET EUROPÆISK PERSPEKTIV

At der er lønforskel mellem kvinder og mænd er langt fra kun et dansk fænomen, og mange lande har fokus på lønforskellene mellem kønnene og på, hvad man kan gøre for at opnå ligeløn. Eksempelvis har man i Norge nedsat en ligelønskommission, der i foråret 2008 kom med en række anbefalinger til, hvordan det norske løngab kan formindskes (NOU, 2008). Endvidere er der naturligt nok interesse for at rangordne de forskellige landes lønforskel, hvilket implicit giver mulighed for at vurdere potentialet for at indsnævre løngabet. I dette afsnit kommer vi først ind på, hvordan landene i Europa fordeler sig med hensyn til de observerede bruttolønforskel, og på hvor svært det er at lave valide internationale rangordninger. Derefter diskuterer vi, hvilke faktorer der potentielt forklarer internationale forskelle i bruttoløngabene.

EU-BRUTTOLØNGAB

Den mest officielle kilde til bruttolønforskel i EU-landene kommer fra Eurostat. Eurostats tal bliver således ofte brugt i diskussionen om internationale forskelle i løngabet, som fx af ETUI-REHS (2008). Eurostat beregner bruttoløngabet som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som procent af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn, for en population bestående af alle 16-64-årige lønmodtagere, der arbejder mindst 15 timer om ugen (Eurostat, 2008). I tabel 4.5 findes Eurostats tal for perioden 2000-2006 for EU25. Ifølge Eurostats opgørelse er bruttoløngabet i Danmark større end EU-gennemsnittet. Endvidere ser det umiddelbart ud som om brutto-løngabet er steget i Danmark siden 2001, mens det er faldet i andre lande som fx Grækenland og Ungarn.

Det er imidlertid problematisk ukritisk at bruge Eurostats tal, fordi de bygger på mange forskellige datakilder. For nogle lande bruges administrative data, og for andre bruges forskellige typer af surveys. Endvidere er der databrud inden for de enkelte lande, idet mange af landene skifter datakilde i løbet af perioden. For Danmarks vedkommende er datakilden op til og med 2001 ECHP (European Community Household Panel). ECHP-dataene blev indsamlet i perioden 1994-2001 og består af selvrapporterede lønninger for ca. 2.000 danske lønmodtagere, der blev interviewet i 2001. Der blev gjort et stort arbejde med at harmonisere ECHP-spørgeskemaerne på tværs af de deltagende lande,

og det er således oplagt at anvende en sådan datakilde til internationale sammenligninger.²⁵ Fra 2002 og frem findes ECHP-tallene ikke mere. I stedet kommer de danske tal fra Danmarks Statistiks Lønstatistik, dvs. den samme datakilde, som vi bruger i nærværende undersøgelse. Det vil sige, at Eurostats tal for Danmark fra og med 2002 er baseret på lønninger indberettet af arbejdsgivere, der dækker hele populationen af lønmodtagere og ikke, som tidligere, på en stikprøve af lønmodtageres egne rapporteringer. Eurostat angiver selv i noterne til statistikken, at de estimerer dette databrud til at betyde en stigning i det danske bruttoløngab på ca. 4 procentpoint. Tilsvarende er der for flere af de andre lande databrud mellem 2001 og 2002, som ligeledes estimeres at betyde en ændring i bruttoløngabet på flere procentpoint. Det er derfor ikke meningsfuldt ukritisk at sammenligne bruttoløngabene i EU-landene før og efter dette databrud mellem 2001 og 2002. Endvidere er det nødvendigt i det hele taget at være forsigtig med at sammenligne landenes niveauer, fordi der er så stor forskel på, hvilke typer af data der anvendes.

Ser vi på Eurostats tal for Danmark for 2002-2006 (en sammenlignelig periode), jf. figur 4.11, finder vi, at bruttoløngabet falder en smule i perioden, nemlig fra 18 til 17 pct. Dette svarer til resultatet i nærværende rapport, når vi beregner bruttoløngabet i forhold til mændenes gennemsnitsløn. I samme periode er det beregnede gennemsnit for EU25 ligeledes faldet med et enkelt procentpoint fra 16 pct. i 2002 til 15 pct. i 2006. EU25-gennemsnittet er et estimat beregnet af Eurostat, som dels er vægtet med de enkelte landes populationsstørrelser, dels forsøger at tage højde for databrud. Såvel i Danmark som i EU som helhed, er bruttoløngabet altså relativt konstant. Dertil kommer, at vi, selvom vi undgår databruddet mellem 2001 og 2002, fortsat finder, at det danske bruttoløngab er større end EU-gennemsnittet. Imidlertid er det her vigtigt at huske på betydningen af at anvende forskellige datakilder. Hvis vi tager den estimerede effekt af databruddet i Danmark på 4 procentpoint og det forhold, at Eurostats tal er rensset for databrud for gode varer, ligger Danmark således ifølge tabel 4.5 under EU-gennemsnittet efter 2002. Dette illustrerer, hvor vanskeligt det er at gennemføre landesammenligninger af bruttolønforskelle.

25. ECHP-data anvendes som kilde for 11 EU-lande frem til 2001: Belgien, Tyskland, Italien, Danmark, Irland, Storbritannien, Grækenland, Spanien, Portugal, Østrig og Finland. Tallene for disse lande er således sammenlignelige.

FORKLARINGER PÅ INTERNATIONALE LØNGABSFORSKELLE

Lønforskellene inden for et enkelt land afhænger selvfølgelig af en række landsspecifikke faktorer som fx central vs. decentral løndannelse (institutionelt set-up omkring løndannelsen). Alligevel er der nogle karakteristika, der på tværs af lande bidrager til at forstå de internationale forskelle.

En første, meget betydningsfuld faktor, er kvindernes beskæftigelsesniveau og herunder fravær fra arbejdsmarkedet i forbindelse med familiedannelse. De europæiske kvinders beskæftigelsesgrad varierer meget – fra over 70 pct. i Danmark og Sverige til kun godt 30 pct. i Malta (EU-kommissionen, 2008). Den store variation i beskæftigelsesgraden hænger sammen med forskellige traditioner og muligheder i forbindelse med familiedannelse. I Danmark forbliver kvinder typisk på arbejdsmarkedet, når de får børn – efter en periode på orlov går de evt. ned i tid, men den langt overvejende andel forbliver beskæftigede. I mange andre lande er det derimod kutyme, at kvinder trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i kortere eller længere tid, når de får børn. Hvis børn har en negativ betydning for lønnen (som vist af Simonsen & Skipper, 2008), får dette betydning for de internationale forskelle, fordi gennemsnitslønnen for danske kvinder er sammenvejet af lønnen til kvinder med børn og lønnen til kvinder uden børn, mens gennemsnitslønnen for kvinder i andre lande i højere grad er en løn til kvinder uden børn. Endvidere kan man forvente, at det ikke er tilfældigt, hvilke kvinder i fx de sydeuropæiske lande der vælger at blive på arbejdsmarkedet, på trods af at de har børn. Det kan således tænkes, at det særligt er kvinder med et højt lønpotentiale, der vælger at forblive på arbejdsmarkedet. Beblo et al., (2003) viser, at denne selektionsmekanisme har betydning for lønforskellene i fx Tyskland, Italien og Spanien, mens egne analyser tyder på, at en sådan selektion ikke bidrager til at forklare lønforskellene i Danmark.

En relateret faktor, der har betydning for de internationale forskelle i bruttoløngab, er kvindernes uddannelsesniveau. Den stigende beskæftigelsesgrad for kvinder i Sydeuropa er således blevet koblet til kvindernes stigende uddannelsesniveau – ud fra argumentet om, at hvis man har brugt lang tid på at uddanne sig, vil man også bruge sin uddannelse. Men derudover vil uddannelsesniveauet selvfølgelig have betydning for bruttoløngabet, fordi uddannelsesniveau og løn typisk hænger sammen. Hvis højere uddannelse medfører højere løn, vil en indsnævring af uddannelsesgab mellem kvinder og mænd alt andet lige betyde en mindre bruttolønforskelle.

En anden forskel mellem EU-landene er, i hvor høj grad arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Arbejdsmarkedet kan være segmenteret både vertikalt og horisontalt, og det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved at være kønsopdelt på begge dimensioner. Ifølge Eurostats tal (EU-kommissionen, 2008) var andelen af kvindelige ledere i Danmark ca. 20 pct. i 2001 mod ca. 24 pct. i 2006. Dette tal kan sammenholdes med et EU27-gennemsnit på ca. 30 pct. i 2001 og ca. 32 pct. i 2006. Det vil sige, at der er relativt færre kvindelige ledere i Danmark end i andre EU-lande (igen med de forbehold, at der bruges forskellige datakilder til opgørelse af andel ledere i de enkelte lande). Hvis ledere får en højere gennemsnitsløn end ikke-ledere, har dette naturligvis betydning for bruttoløngabet.

Men kønsopdelingen på sektor- og brancheniveau har også betydning. Hvis der er to sektorer i et land – en offentlig og en privat sektor – og hvis der er forskel i lønniveauerne i de to sektorer, således at gennemsnitslønnen er højere i den private sektor end i den offentlige sektor – vil en skæv fordeling af kvinder og mænd på de to sektorer alt andet lige betyde et større bruttoløngab. Den relativt høje segregering i Danmark (se fx Gonäs & Karlsson, 2006), hvor ca. 75 pct. af de ansatte i den kommunale sektor er kvinder, mens ca. 60 pct. af de ansatte i henholdsvis den statslige og den private sektor er mænd, jf. kapitel 3, bidrager således til det danske bruttoløngab.

Som den sidste faktor af væsentlig betydning for internationale sammenligninger af bruttolønforskelle skal nævnes lønspredning. Lønspredningen angiver, hvor stor forskel der er på de højeste og de laveste lønninger, og et generelt internationalt resultat er, at højere lønspredning alt andet lige giver større bruttolønforskelle (Blau & Kahn, 2003). Dette skyldes den simple mekanik, at givet samme gennemsnitsløn vil større lønspredning føre til større absolut forskel på de højeste og de laveste lønninger. Så hvis der er relativt flest mænd i den øvre ende af lønfordelingen, vil en større lønspredning alt andet lige betyde et større bruttoløngab. I Danmark har vi en meget sammenpresset lønstruktur (lav lønspredning), hvilket således alt andet lige skulle indikere et lavere bruttoløngab.

Kvindernes grad af deltagelse på arbejdsmarkedet og deres uddannelsesniveau, den vertikale og horisontale segmentering af arbejdsmarkedet og den generelle lønspredning er således nogle af de faktorer, der kan bidrage til at forklare internationale forskelle i bruttoløngab. Af

disse faktorer er det umiddelbart især det segmenterede arbejdsmarked, der bidrager til at forklare det danske bruttoløngab.

TABEL 4.5

Bruttoløngab, 2000-2006. EU-gennemsnit og særskilt for EU-lande. Procent.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU (25 lande)	16 ^(s)	16 ^(s)	16 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)	15 ^(s)
Belgien	13	12	:	:	6 ^(b)	7	7 ^(b)
Bulgarien	:	22 ^(r)	21 ^(r)	18 ^(r)	16 ^(r)	15 ^(r)	14
Tjekkiet	22	20	19	19	19	19	18
Danmark	15	15	18 ^(b)	18	17	18	17
Tyskland	21	21	22 ^(b)	23	23	22	22
Estland	25	24	24	24	24	25	:
Irland	19	17	:	14 ^(b)	11 ^(b)	9 ^(p)	9
Grækenland	15	18	17	11 ^(b)	10	9 ^(p)	10
Spanien	15	17	21 ^(b)	18	15	13 ^(p)	13
Frankrig	13	14	13	12 ^(b)	12	12	11 ^(b)
Italien	6	6	:	:	7 ^(b)	9	:
Cypern	26	26	25	25	25	25	24 ^(b)
Letland	20	16	16	16	14 ^(br)	16 ^(r)	16
Litauen	16	16	16	17	16	15	16
Luxemborg	15	16	17	15	14	14	14
Ungarn	21	20	16	12 ^(r)	14 ^(r)	11	11
Malta	11	9	6	4	4	4	3
Holland	21	19	19	18	19	18	:
Østrig	20	20	:	17 ^(b)	18	18	20
Polen	:	12	11	11	10	10	12
Portugal	8	10	8	9	5 ^(b)	9	8 ^(b)
Rumænien	17	18	17	18	14 ^(b)	13	10
Slovenien	12	11	9	7 ^(p)	8 ^(p)	8 ^(p)	8 ^(p)

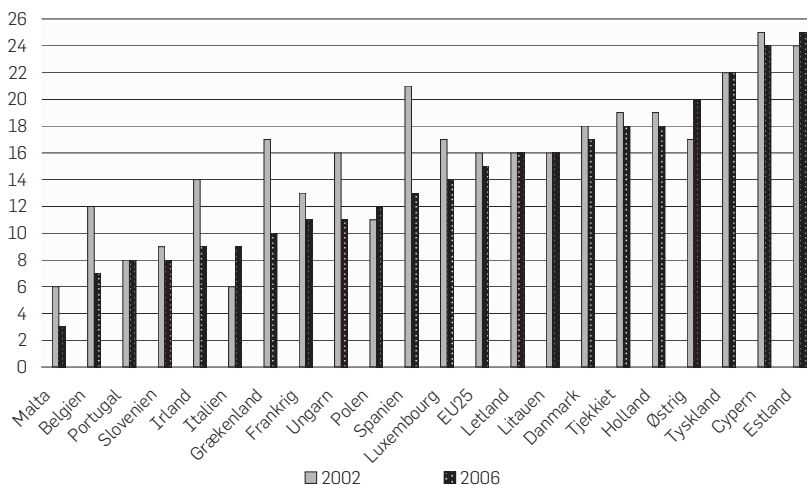
Kilde: Eurostat.

Anm.: Løngabet er beregnet som forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn som procent af mandlige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn. Populationen består af alle lønmodtagere i alderen 16-64 år, der er beskæftiget mindst 15 timer om ugen.

(:) Ikke tilgængelig; (s) Eurostat estimat; (r) Korrigeret værdi; (b) Databrud; (p) Foreløbig værdi.

FIGUR 4.11

Bruttoløngab, 2002 og 2006. EU-gennemsnit og særskilt for EU-lande. Procent.



Kilde: Eurostat.

OVERSIGTER OVER GENNEMSNITSLØNNINGER PÅ SEKTORNIVEAU

TABEL 4.6

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, den statslige sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	151,55	134,81	144,85	16,75	11,56
1998	155,65	139,85	149,15	15,80	10,59
1999	162,93	145,58	155,89	17,35	11,13
2000	167,43	150,84	160,73	16,59	10,32
2001	177,38	159,78	170,23	17,60	10,34
2002	191,03	170,95	182,73	20,08	10,99
2003	197,36	176,17	188,96	21,19	11,22
2004	200,73	182,70	193,49	18,03	9,32
2005	208,60	188,57	200,15	20,04	10,01
2006	213,25	194,27	205,09	18,98	9,25

TABEL 4.7

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, den statslige sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskell	Løngab (pct.)
1997	133,44	119,44	127,83	13,99	10,95
1998	134,99	121,90	129,61	13,09	10,10
1999	142,46	128,05	136,61	14,41	10,55
2000	145,68	131,74	140,05	13,93	9,95
2001	151,99	137,54	146,12	14,45	9,89
2002	163,33	146,59	156,41	16,74	10,70
2003	168,37	150,33	161,22	18,03	11,19
2004	171,54	156,11	165,35	15,43	9,33
2005	179,01	161,69	171,70	17,32	10,09
2006	182,18	165,81	175,15	16,37	9,34

TABEL 4.8

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, den statslige sek-
tor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskell	Løngab (pct.)
1997	173,07	154,20	165,51	18,86	11,40
1998	177,56	159,73	170,22	17,83	10,48
1999	186,03	166,30	178,02	19,73	11,08
2000	190,89	172,01	183,26	18,88	10,30
2001	201,69	181,81	193,61	19,88	10,27
2002	217,06	194,34	207,67	22,72	10,94
2003	224,11	200,08	214,58	24,02	11,20
2004	227,89	207,37	219,65	20,52	9,34
2005	236,58	213,77	226,95	22,81	10,05
2006	241,25	219,58	231,94	21,67	9,34

TABEL 4.9

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, den statslige sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	180,09	170,74	176,35	9,36	5,31
1998	183,06	170,02	177,70	13,04	7,34
1999	192,98	179,66	187,57	13,32	7,10
2000	198,85	182,50	192,24	16,35	8,51
2001	207,53	189,62	200,25	17,92	8,95
2002	224,13	205,18	216,29	18,95	8,76
2003	231,47	210,14	223,01	21,32	9,56
2004	236,79	221,96	230,84	14,83	6,42
2005	246,85	229,89	239,69	16,96	7,07
2006	253,31	240,54	247,82	12,77	5,15

TABEL 4.10

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, den kommunale sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	143,21	122,28	127,40	20,94	16,43
1998	152,11	128,26	134,02	23,85	17,79
1999	157,07	132,64	138,57	24,43	17,63
2000	163,23	137,71	143,73	25,52	17,75
2001	170,35	141,47	147,94	28,88	19,52
2002	170,92	144,13	150,00	26,80	17,87
2003	178,27	150,31	156,50	27,97	17,87
2004	187,24	157,86	164,41	29,38	17,87
2005	190,01	161,47	167,85	28,54	17,00
2006	195,19	165,99	172,36	29,20	16,94

TABEL 4.11

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, den kommunale sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	131,25	110,53	115,60	20,72	17,92
1998	133,70	112,66	117,74	21,04	17,87
1999	136,80	115,96	121,01	20,84	17,22
2000	143,06	121,45	126,55	21,61	17,07
2001	147,40	123,26	128,67	24,14	18,76
2002	148,11	125,63	130,56	22,47	17,21
2003	153,27	129,74	134,95	23,53	17,44
2004	160,81	136,62	142,01	24,20	17,04
2005	164,08	140,62	145,87	23,45	16,08
2006	167,02	143,48	148,62	23,54	15,84

TABEL 4.12

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, den kommunale
sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	164,58	140,41	146,33	24,17	16,52
1998	174,10	146,94	153,50	27,16	17,69
1999	179,39	151,71	158,42	27,67	17,47
2000	186,36	157,40	164,24	28,96	17,63
2001	194,15	161,37	168,71	32,78	19,43
2002	194,86	164,41	171,09	30,44	17,79
2003	202,96	171,17	178,21	31,78	17,84
2004	212,87	179,45	186,90	33,42	17,88
2005	215,82	183,21	190,51	32,61	17,12
2006	221,14	188,41	195,55	32,73	16,74

TABEL 4.13

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, den kommunale sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	174,30	172,82	173,18	1,48	0,85
1998	185,72	180,50	181,76	5,22	2,87
1999	197,00	193,08	194,03	3,91	2,02
2000	203,79	195,24	197,26	8,55	4,34
2001	214,23	201,77	204,56	12,46	6,09
2002	214,75	204,40	206,67	10,35	5,01
2003	224,86	214,54	216,82	10,32	4,76
2004	237,11	227,12	229,34	10,00	4,36
2005	238,04	233,28	234,35	4,75	2,03
2006	231,73	206,14	211,72	25,60	12,09

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL 4.14

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, den private sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	156,17	130,27	146,43	25,90	17,69
1998	162,61	134,54	152,13	28,06	18,45
1999	170,15	139,59	158,73	30,55	19,25
2000	174,27	144,21	163,03	30,06	18,44
2001	184,50	152,17	172,23	32,33	18,77
2002	187,88	157,73	176,27	30,15	17,10
2003	195,58	166,40	184,26	29,18	15,84
2004	194,95	165,69	183,65	29,27	15,94
2005	204,85	174,15	193,34	30,70	15,88
2006	210,34	178,19	198,23	32,16	16,22

TABEL 4.15

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, den private sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	142,11	119,06	133,44	23,05	17,27
1998	146,14	121,59	136,97	24,56	17,93
1999	153,26	126,73	143,35	26,53	18,51
2000	156,18	130,34	146,52	25,83	17,63
2001	162,88	135,55	152,51	27,33	17,92
2002	165,12	139,97	155,45	25,15	16,18
2003	170,58	146,54	161,25	24,03	14,90
2004	171,38	147,60	162,20	23,78	14,66
2005	178,39	154,15	169,30	24,24	14,32
2006	181,59	157,03	172,33	24,56	14,25

TABEL 4.16

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, den private sektor,
1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	179,20	149,65	168,08	29,54	17,58
1998	185,73	154,03	173,89	31,70	18,23
1999	194,79	160,44	181,95	34,35	18,88
2000	199,59	165,79	186,95	33,79	18,08
2001	211,05	175,57	197,58	35,48	17,95
2002	215,48	182,09	202,64	33,39	16,48
2003	224,38	192,33	211,94	32,05	15,12
2004	222,64	190,03	210,06	32,61	15,52
2005	233,68	199,65	220,92	34,03	15,40
2006	240,53	204,99	227,14	35,54	15,65

TABEL 4.17

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, den private sektor, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	184,85	156,53	174,19	28,32	16,26
1998	193,20	162,92	181,89	30,28	16,65
1999	203,27	169,32	190,58	33,95	17,81
2000	208,12	174,80	195,67	33,32	17,03
2001	219,21	185,82	206,54	33,39	16,17
2002	223,60	192,74	211,72	30,86	14,57
2003	232,54	202,18	220,76	30,36	13,75
2004	231,45	201,11	219,74	30,34	13,81
2005	242,24	210,58	230,37	31,67	13,75
2006	248,96	215,57	236,37	33,39	14,13

DEKOMPONERINGSANALYSE AF HELE ARBEJDSMARKEDET

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for hele arbejdsmarkedet. Denne analyse bidrager til at forstå årsagerne til bruttolønforskellene mellem kvinder og mænd. Vi præsenterer først de overordnede resultater af dekomponeringsanalysen for alle fire lønbegreber, hvorefter vi går mere i dybden med bidraget fra de enkelte forklarende variabler for to af lønbegreberne, nemlig smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. præsteret time.

Hovedresultaterne i kapitlet er, at:

- Mere end to tredjedele af bruttoløngabet kan forklares ved hjælp af de inkluderede faktorer. Det korrigerede løngab er således ca. 4-6 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, mens det er ca. 1-2 pct. for fortjeneste pr. præsteret time.
- Især sektor og arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau har stor betydning for lønforskellene.
- Uddannelseslængde og erhvervs erfaring samt individkarakteristika kun har begrænset betydning for løngabet.
- Det korrigerede løngab for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder stiger over tid, dvs. at de inkluderede faktorer kan

forklare en faldende andel af bruttoløngabet i slutningen af perioden. For fortjeneste pr. præsteret time er det korrigerede løngab derimod relativt konstant over tid.

- Det over tid specielt er betydningen af arbejdsfunktion, der falder, mens også uddannelseslængde og erhvervs erfaring bidrager stadig mindre til at forklare lønforskellene.

DET KORRIGEREDE LØNGAB – SMALFORTJENESTE INKL. PENSION OG PERSONALEGODER

Resultatet af dekomponeringsanalysen for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder præsenteres i figur 5.1. Fordi dette er det første lønbegreb, vi præsenterer, diskuterer vi resultaterne af denne dekomponeringsanalyse forholdsvis grundigt. Som beskrevet i kapitel 2 estimerer vi en række modeller for hvert lønbegreb, hvor antallet af forklarende variable stiger for hver model. For overskuelighedens skyld gengives modelerne her:

Model 1: Uddannelse og erhvervs erfaring

Model 2: Model 1 og sektor

Model 3: Model 2 og branche

Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion (1. ciffer)

Model 5: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)

Model 6: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)

Model 7: Model 3 og arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)

Model 8: Model 7 og individkarakteristika.

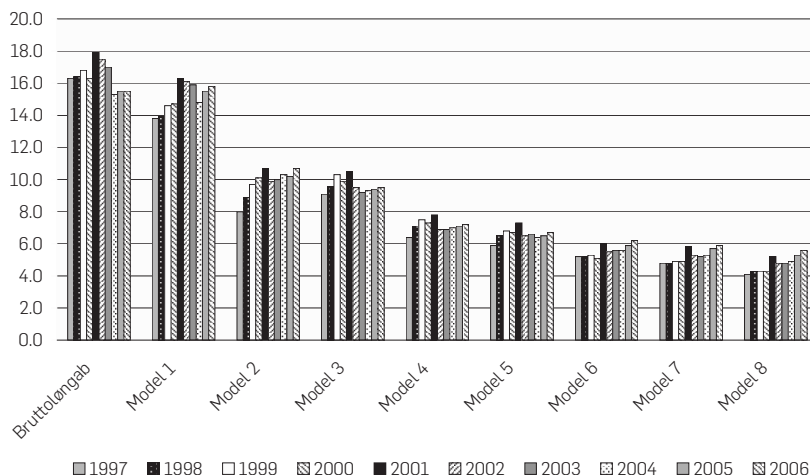
I teorien bidrager de forklarende variable til at forklare lønforskellen mellem kvinder og mænd. Resten af løngabet – altså det, der ikke kan forklares ved hjælp af de forklarende variable, der er inkluderet i modellen – kaldes for det korrigerede løngab. Jo flere variable, der inkluderes i analysen, jo større del af løngabet kan almindeligvis forklares. Derfor falder det korrigerede løngab typisk, når vi går til et højere modelnummer.

Det skal bemærkes, at bruttoløngabet i dekomponeringsanalysen afviger fra de bruttoløngab, som diskuteres i kapital 4. Dette skyldes dels, at bruttoløngabet i dekomponeringsanalysen er beregnet med kvindernes

timeløn som base, dels at der her anvendes en logaritmetransformation, jf. kapitel 2.

FIGUR 5.1

Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Procent.



I figur 5.1 vises det ukorrigerede bruttoløngab helt til venstre i figuren for hvert af de 10 år i analysen. Herefter følger de korrigerede løngab for hver af de 8 modeller. Figuren illustrerer, hvordan det korrigerede løngab falder, efterhånden som flere forklarende variable inkluderes. Hvis vi fx tager udgangspunkt i 2002, er det ukorrigerede løngab beregnet til 17,5 pct. Kontrollerer vi for forskel i kvinders og mænds uddannelsesniveau og erhvervs erfaring, finder vi et korrigeret løngab på 16,1 pct. (model 1). Dette tal udtrykker, at hvis kvinder og mænd fordelte sig ens med hensyn til uddannelsesniveau og erhvervs erfaring, ville det observerede løngab være 1,4 procentpoint mindre. I model 2 inkluderer vi sektor, hvilket får det korrigerede løngab til at falde til 9,9 pct. Med andre ord – hvis kvinder og mænd fordelte sig ens med hensyn til både uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og sektor, ville det observerede løngab være 7,6 procentpoint lavere end det observerede bruttoløngab. Og så fremdeles med de andre modeller, hvor det korrigerede løngab i 2002 falder kontinuerligt frem til model 8. Det korrigerede løngab for model 8 – som i 2002 er

på 4,8 pct. – udtrykker således, hvor stor lønforskellen mellem kvinder og mænd ville være, hvis de fordelte sig ens på alle de faktorer, som er med i analysen.

Ser vi på, hvor meget det betyder for det korrigerede løngab, at et nyt sæt variabler inkluderes i analysen, finder vi, at der specielt sker et relativt stort fald i det korrigerede løngab, når sektor inkluderes (dvs. mellem model 1 og model 2), og når arbejdsfunktion inkluderes på det mest overordnede niveau (mellem model 3 og model 4). Til gengæld er de korrigerede løngab nærmest identiske for model 6 og model 7, hvilket indikerer, at det ikke har den store betydning for analysen, hvorvidt arbejdsfunktion inkluderes på et 3-cifret eller et 4-cifret niveau. Endelig ses det for model 8, at inklusionen af individuelle karakteristika som børn og deltidsarbejde kun reducerer det korrigerede løngab marginalt.

De traditionelle humankapital-faktorer – uddannelse og erhvervs erfaring – kan man se, har begrænset og faldende betydning for løngabet (model 1). Hvor det korrigerede løngab for model 1 i 1997 ligger på 2,5 procentpoint under bruttoløngabet, falder denne forskel kontinuerligt over perioden og bliver endda negativ i 2006, hvilket vil sige, at det korrigerede løngab er højere end bruttoløngabet. Dette afspejler, at kvinderne efterhånden har indhentet og overhalet mændene i forhold til uddannelsesniveau. Resultatet for 2006 indikerer således, at hvis kvinderne havde samme (dvs. lavere) uddannelsesniveau og samme erhvervs erfaring som mændene, ville den observerede lønforskel være større, end den faktisk er. Med andre ord kan man sige, at kvinderne får udbytte af den ekstra uddannelse – for hvis de ikke havde den, ville uligelønnen være endnu større. På den anden side betyder det selvfølgelig også, at uligelønsproblemet ikke umiddelbart kan løses gennem mere uddannelse.

Sektor har som nævnt en meget stor betydning for løngabet – det korrigerede løngab falder markant, når denne variabel inkluderes. Ser man på de relative niveauer mellem de korrigerede løngab, er sektor den variabel, der har størst betydning, når det kommer til at forklare løngabet mellem kvinder og mænd. Som vi så i kapitel 4, er der nogen forskel på gennemsnitslønningerne i de forskellige sektorer. I det omfang, at flere kvinder med et givet uddannelsesniveau er ansat i en relativt lavtlønnet sektor, vil dette naturligvis være med til at forklare de observerede lønforskelle på hele arbejdsmarkedet. Dette understreger betydningen af det

kønsopdelte arbejdsmarked for de observerede lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Model 4-7 inkluderer arbejdsfunktion på forskelligt detaljeringsniveau. I model 4 inkluderer vi således arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau, svarende til DISCO-kodens første ciffer. I de næste modeller øger vi derefter detaljeringsgraden for arbejdsfunktionerne, således at model 7 inkluderer DISCO-koder på et 4-cifret niveau. I figur 5.1 ses det, at det kun gør begrænset forskel for resultaterne, om man anvender den 1-cifrede eller den 2-cifrede DISCO-kode i forhold til de korrigerede løngab. På samme vis gør det også kun en lille forskel for resultaterne, om man anvender den 3-cifrede eller den 4-cifrede DISCO-kode. Overordnet er det således selve det at inkludere arbejdsfunktionen, og ikke detaljeringsgraden, der har størst betydning for det korrigerede løngab, selvom den samlede forklaringsgrad selvfølgelig er større i model 7 end i model 4.

De sidste forklarende variabler, der inkluderes i analysen, er individuelle karakteristika som børn og deltidsarbejde. Resultatet af at inkludere disse variabler ud over de øvrige forklarende variabler i analysen er begrænset. Forskellen mellem de korrigerede løngab i model 7 og 8 er mindre end 1,0 procentpoint. Dette indikerer, at disse variabler i høj grad samvarierer med de øvrige variabler – fx kan ikke alle arbejdsfunktioner på det detaljerede niveau udføres som deltidsarbejde. I det samlede billede er det marginale bidrag fra disse variabler således beskedent.

Samlet finder vi således, at det korrigerede løngab udgør ca. 4-6 pct., når alle forklarende variabler inkluderes. Det vil sige, at hvis kvinder og mænd fordelte sig ens på alle de faktorer, der er inkluderet i den fulde model, ville det observerede løngab falde fra ca. 15-18 pct. til ca. 4-6 pct. Det er således en betragtelig del af løngabet, der forklares af modellen, nemlig mellem to tredjedele og tre fjerdedele. Der er dog stadig en rest – det korrigerede løngab – som ikke kan forklares af variablerne i modellen. Årsagerne til dette korrigerede løngab er en række faktorer, som vi ikke har information om. Dette kan fx være 'bløde' faktorer såsom samarbejdsevner, fleksibilitet eller engagement. Det kan også være jobkarakteristika såsom skiftende arbejdstider, nat- eller weekendarbejde eller ansættelse uden øvre arbejdstid. I det omfang kvinder og mænd ikke har en ens fordeling på disse faktorer, og i det omfang at faktorerne har betydning for lønnen, ville de potentielt kunne bidrage yderligere til forklaringen af bruttoløngabet, hvis de blev inkluderet i modellen.

Ser man på udviklingen over tid i det korrigerede løngab for den mest detaljerede model (model 8), finder vi, at det er stigende over tid – med undtagelse af 2001, som generelt i figur 5.1 fremstår som et år, hvor lønforskellene var relativt høje. Der kan dog – som nævnt i kapitel 4 – ligge dataproblemer bag niveauet i 2001. Det stigende korrigerede løngab – fra 4,1 pct. i 1997 til 5,6 pct. i 2006 – skal sammenholdes med brutto-løngabet, som i samme periode falder med knap 1 procentpoint (fra 16,3 pct. til 15,5 pct.). Det vil sige, at variableerne i den fulde model over tid bidrager mindre til forklaringen af lønforskellene, mens andre – ikke observerede – faktorer får større relativ betydning. Dette kan fx skyldes, at kvinder og mænd bliver mere ens i forhold til de observerede faktorer – hvor uddannelse er det oplagte eksempel. Jo mindre forskellen mellem kvinders og mænds karakteristika på arbejdsmarkedet bliver, jo mindre vil forskelle i disse karakteristika selvfølgelig kunne forklare. En yderligere forklaring kan imidlertid være den generelle udvikling i retning af en mere decentral løndannelse, fx *ny løn* i den offentlige sektor eller øget brug af bonusordningen eller resultatløn, der indebærer, at forhold som arbejdsfunktion og anciennitet får faldende betydning for løndannelsen. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

Det skal i øvrigt understreges i forbindelse med diskussionen om de trinvis modeller, at forskellen mellem modellerne naturligvis afhænger af, hvilken rækkefølge de forklarende variabler inddrages i. Hvis de individuelle karakteristika blev inkluderet på et tidligere tidspunkt – som i Deding & Wong (2004) – ville de således fremstå som havende større betydning. Hvis man fuldt ud skulle afdække betydningen af at inkludere de forklarende variabler, burde man således estimere en lang række modeller, hvor rækkefølgen af de forklarende variabler ændres fra model til model. En sådan analyse ligger dog uden for denne rapports rammer. For en diskussion af dette fænomen, se Mósesdóttir et al., (2006).

DET KORRIGEREDE LØNGAB – DE ØVRIGE LØNBEGREBER

Resultaterne af dekomponeringsanalyserne for de øvrige lønbegreber findes i figur 5.2 for smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, i figur 5.3 for fortjeneste pr. løntime og i figur 5.4 for fortjeneste pr. præsteret time. For de to første af disse lønbegreber – smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder samt fortjenesten pr. løntime – fandt vi

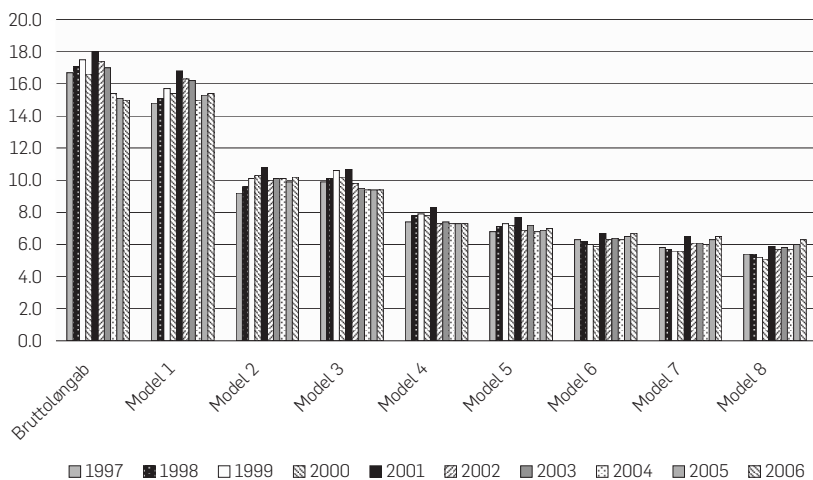
i det foregående kapitel, at bruttoløngabene er næsten identiske med bruttoløngabet for småfortjenesten inkl. pension og personalegoder. For alle disse tre lønbegreber ligger bruttoløngabet i dekomponeringsanalysen således på 15-18 pct. Af figur 5.2 og 5.3 ses, at også de korrigerede løngab er meget ens for de tre lønbegreber, specielt for fortjenesten pr. løntime og småfortjenesten inkl. pension og personalegoder. Det korrigerede løngab i den mest detaljerede model ligger således mellem 4,4 pct. og 5,3 pct. for fortjenesten pr. løntime og mellem 5,4 pct. og 6,3 pct. for småfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, dvs. 1 procentpoint højere. For begge disse lønbegreber finder vi også en stigende tendens for det korrigerede løngab over perioden, således at det største korrigerede løngab findes i 2006 (model 8).

Resultatet for det fjerde lønbegreb – fortjenesten pr. præsteret time – afviger noget fra de øvrige resultater. For det første ligger det korrigerede løngab på et lavere niveau (omkring 2 procentpoint). Dette hænger naturligvis sammen med, at udgangspunktet er et lavere bruttoløngab (10-13 pct.). Resultatet af dekomponeringsanalysen for fortjenesten pr. præsteret time er således, at en relativt større del af bruttoløngabet kan forklares (80-90 pct. i den mest detaljerede model). For det andet er databrudet mellem 2005 og 2006 for fortjenesten pr. præsteret time tydelig i figur 5.4. På grund af dette databrud kan vi ikke sige, hvor meget af stigningen i henholdsvis bruttoløngabet og det korrigerede løngab mellem 2005 og 2006, der er udtryk for en reel stigning. For det tredje finder vi modsat de andre lønbegreber ikke en stigende tendens over tid i det korrigerede løngab for den mest detaljerede model. Ser vi bort fra 2006, finder vi derimod, at det korrigerede løngab stiger i perioden 1997-2001 for derefter at falde frem mod 2005.

Eftersom forskellen på det fjerde lønbegreb og de øvrige lønbegreber er, at fravær indgår, er det nærliggende at forestille sig, at årsagen til det faldende korrigerede løngab for fortjenesten pr. præsteret time bl.a. ligger i en mere ulige fordeling af fraværet over perioden, hvilket fx kan forklares med barselsorlovsreformen fra 2002, der har forlænget orlovsperioden for mange kvinder, se også kapitel 3. Det er dog generelt vigtigt at være varsom med at konkludere noget håndfast ud fra dette lønbegreb på grund af dataproblemerne for fravær, se også kapitel 2.

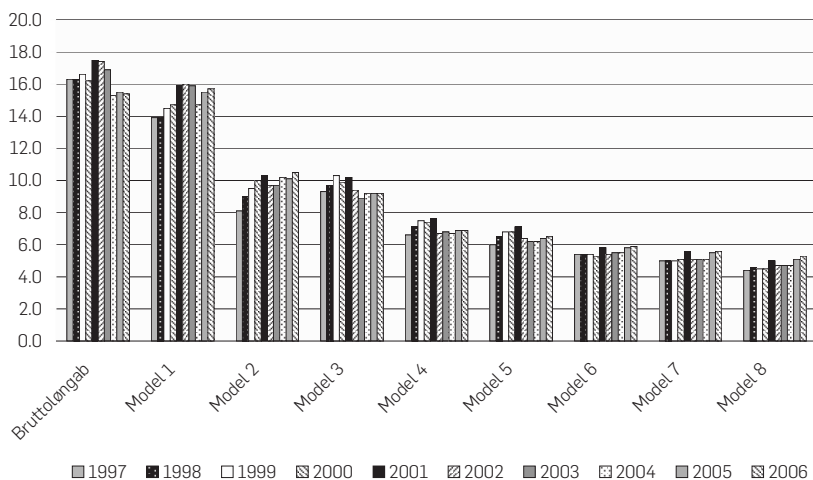
FIGUR 5.2

Dekomponering for smaltfortjeneste, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Procent.



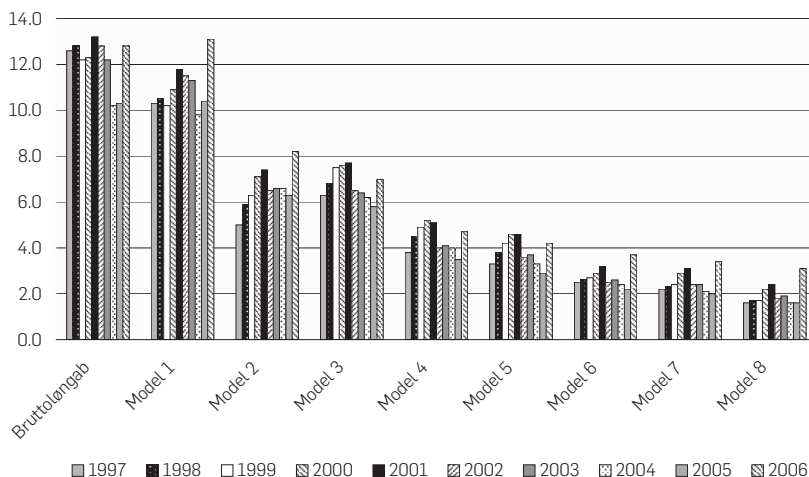
FIGUR 5.3

Dekomponering for fortjeneste pr. løntime, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Procent.



FIGUR 5.4

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Procent.

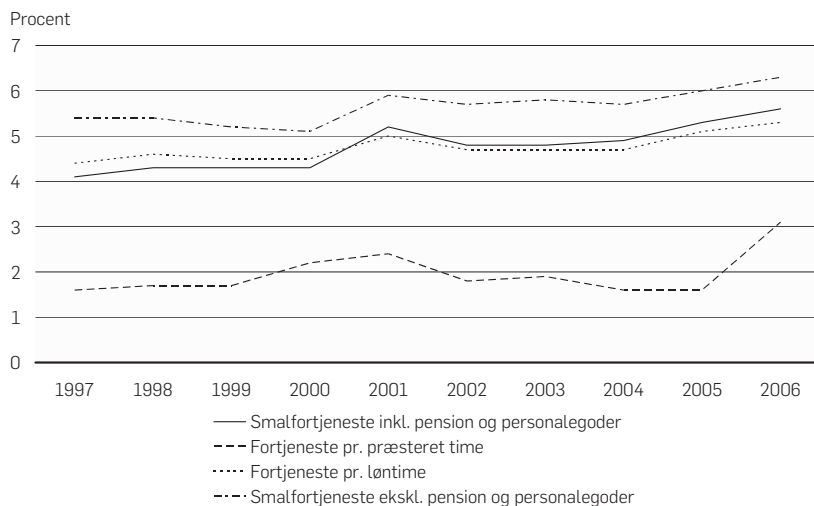


Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Udviklingen over tid i de korrigerede løngab for den mest detaljerede model ansueliggøres også for alle de fire lønbegreber i figur 5.5. De korrigerede løngab for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og for fortjenesten pr. løntime er næsten sammenfaldende, mens det korrigerede løngab for smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder ligger konstant ca. 1 procentpoint højere. For alle disse tre lønbegreber er der en stigende tendens over perioden, således at det korrigerede løngab stiger med 1-1,5 procentpoint fra 1997-2006. Det betyder, at modellens variabler over tid bliver lidt dårligere til at forklare forskellen i mænds og kvinders løn. Omvendt ligger det korrigerede løngab for fortjenesten pr. præsteret time på et lavere niveau – omkring 2 pct. – uden en stigende tendens. For dette lønbegreb stiger det korrigerede løngab fra 1997-2001 for derefter at falde tilbage til 1997-niveauet i 2005. På grund af databruddet i 2006 kan resultatet for dette år ikke sammenlignes med de øvrige resultater.

FIGUR 5.5

Det korrigerede løngab for model 8 for de fire lønbegreber, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

BETYDNING AF DE FORKLARENDE VARIABLER

Diskussionen i det foregående afsnit var primært rettet mod den overordnede forklaringsgrad af dekomponeringsanalyserne, altså hvor stor en del af det observerede bruttoløngab de enkelte modeller er i stand til at forklare, og hvor stor en del af løngabet, der står tilbage som uforklaret – det korrigerede løngab. I dette afsnit går vi dybere ind i diskussionen af, hvor meget de enkelte forklarende variable bidrager til forklaringen af løngabet.

Vi koncentrerer denne diskussion om to af lønbegreberne – smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. præsteret time. Årsagen til dette er, at disse lønbegreber repræsenterer yderpunkterne i analysen – som vist i figur 4.2 og 5.5 er både bruttoløngabet og det korrigerede løngab meget ens for de tre af lønbegreberne (smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt fortjeneste pr. løntime), mens bruttoløngabet og det korrigerede løngab for fortjenesten pr. præsteret time afviger herfra. Ved at fokusere på smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder

og fortjeneste pr. præsteret time får vi således dækket begge sæt af resultater.

For det andet koncentrerer vi diskussionen til resultaterne for den mest detaljerede model (model 8). Dette skyldes, at de mest interessante resultater er der, hvor den største del af løngabet er forklaret, således at analysen siger mest muligt om årsagerne til lønforskellene. Vi skal dog erindre om, som vi diskuterede i kapitel 2, at det relative størrelsesforhold mellem resultaterne for de enkelte grupper af forklarende variabler skal tages med et vist forbehold. Mange af de forklarende variabler hænger indbyrdes sammen – fx er der høj grad af samvariation mellem uddannelsesniveau og arbejdsfunktioner, således at bestemte arbejdsfunktioner forudsætter bestemte uddannelsesniveauer. Dette indebærer, at estimaterne fra modellen er mindre præcise, og gør, at estimaterne af, hvor meget de enkelte forklarende variabler betyder, ikke er konstante over de trinvis modeller. I slutningen af afsnittet vender vi tilbage til resultatet af de trinvis modeller

Bidragene fra de enkelte forklarende variabler findes i tabel 5.1 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i tabel 5.2 for fortjenesten pr. præsteret time. Tabellerne skal læses som følger: Øverst findes bruttoløngabet, som er udgangspunktet for analysen. For smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder for 2006 er dette fx 15,5 pct. Herefter følger det estimerede bidrag til denne lønforskel for hovedgrupperne af forklarende variabler. Summen af disse bidrag svarer til, hvor stor en del af det samlede bruttoløngab modellens variabler er i stand til at forklare. Bruttoløngabet fratrukket summen af de enkelte bidrag er herefter lig med det korrigerede løngab.

Fortolkningen af de enkelte bidrag er, at hvis kvinder havde samme karakteristika som mænd for en given faktor, ville lønforskellen blive reduceret svarende til bidraget fra faktoren. Hvis *erhvervs erfaring* tages som eksempel: Erhvervs erfaring er en af de humankapital-faktorer, der typisk giver anledning til et positivt lønafkast. Jo længere erhvervs erfaring, desto større er lønnen således typisk – alt andet lige. På det danske arbejdsmarked har mænd gennemsnitligt længere erhvervs erfaring end kvinder, og dette er således en af de naturlige forklaringer på, at deres gennemsnitsløn er højere. Vi bruger derfor modellens estimater til at beregne, hvad kvindernes løn ville have været, hvis de gennemsnitligt havde haft samme erhvervs erfaring som mændene. Stigningen i kvindernes løn som følge heraf ville medføre en reduktion i det observerede

løngab på 1,1 procentpoint, hvilket også kaldes *bidraget* fra denne variabel.

Bemærk, at bidraget fra en gruppe af forklarende variabler godt kan være negativt. Dette betyder, at vi, hvis kvinderne havde mændenes karakteristika på dette område, ville estimere, at den observerede lønforskel ville være større, end det faktisk er tilfældet. Dette umiddelbart kontraintuitive resultat kan fx skyldes, at kvindernes fordeling på de givne karakteristika er mere fordelagtig lønmæssigt end mændenes fordeling – fx hvis kvinderne har højere uddannelse end mændene.

I det følgende gennemgås resultaterne fra de forskellige grupper af forklarende variabler separat.

UDDANNELSE

Uddannelse er nok den mest traditionelle humankapital-faktor i forhold til løn. Vi antager traditionelt, at et højere uddannelsesniveau medfører højere produktivitet og dermed et højere lønniveau. Tilbage i tiden har uddannelse da også været en væsentlig årsag til uligeløn mellem kvinder og mænd, fordi mænd historisk har haft et højere uddannelsesniveau end kvinder. I de senere år er kvinderne dog strømmet ind i uddannelses-systemet i en grad, så de har overhalet mændene, når det gælder uddannelsesniveau, se også kapitel 3.

I analysen er uddannelse inkluderet som en række indikatorvariabler, der angiver uddannelsesniveau, se tabel 3.2. Det samlede bidrag til uddannelse i tabel 5.1 og 5.2 er summen af bidragene fra de enkelte uddannelseskategorier. Fordi kvindernes uddannelsesniveau har overhalet mændenes, får vi det umiddelbart kontraintuitive resultat, at uddannelsesvariablen bidrager til at øge lønforskellen mellem kvinder og mænd – i 2006 med 1 procentpoint for begge lønbegreber. For begge lønbegreber gælder det således, at hvis kvinder havde samme fordeling på uddannelsesgrupper som mænd – med lavere løn til følge, fordi lavere uddannelse alt andet lige medfører lavere løn – ville lønforskellen have været endnu større.

Ser vi på udviklingen over tid, finder vi for alle lønbegreber (både de her viste og de to andre), at det kontraintuitive bidrag af uddannelse stiger over tid. Dette skyldes, at kvindernes uddannelsesniveau stiger relativt mere end mændenes over perioden. Baseret på det anvendte datasæt finder vi således for perioden 1997-2006, at mændenes uddannelseslængde er steget med ca. 1½ måned til 12,8 år i gennemsnit, mens

kvindernes uddannelse i samme periode er steget med 5 måneder til 13,2 år i gennemsnit.

Det er vigtigt at understrege, at *uddannelsesniveaet*, som vi har med i denne analyse, kun måler en dimension af uddannelsens generelle betydning for lønforskellene. En anden dimension, som er potentielt lige så vigtig, er uddannelsesretningen, fx om uddannelsen er inden for natur og teknik eller inden for sundhedsområdet. Uddannelsesretningerne er potentielt vigtige af flere årsager: For det første målretter mange uddannelser sig specifikt til bestemte sektorer af arbejdsmarkedet – de fleste med bygge-anlægsuddannelser finder således beskæftigelse i den private sektor, mens de fleste med en uddannelse inden for sundhed eller pædagogik finder beskæftigelse inden for den offentlige sektor. For det andet fordeler kvinder og mænd sig meget forskelligt på uddannelsesretningerne – uddannelsesvalget cementerer i høj grad det kønsopdelte arbejdsmarked (Holt et al., 2006), og uddannelsesvalget får derfor også betydning for lønforskellene.

Selvom uddannelsesretning har betydning, er denne dimension ikke med i denne analyse af den simple årsag, at vi ikke på samme tid kan inkludere arbejdsfunktioner på et meget detaljeret niveau og uddannelsesretning, fordi vi i så fald som tidligere nævnt vil få perfekt lineær kollinearitet mellem en række observationer.

ERHVERVSERFARING

Som nævnt ovenfor bidrager erhvervserfaring som forventet ud fra humankapital-teorien til at forklare lønforskellene mellem kvinder og mænd. Ligesom for uddannelse gælder det dog, at betydningen falder over tid, efterhånden som kvindernes erhvervserfaring gennemsnitligt nærmer sig mændenes: I 1997 havde mændene gennemsnitligt 18½ års erhvervserfaring, mens kvinderne havde 15½ år. Dette var i 2006 i gennemsnit steget til 19 år for mændene og 17 år for kvinderne, hvilket vil sige, at forskellen på 3 år er blevet indsnævret til en forskel på 2 år. Fra 1997 til 2006 er bidraget fra erhvervserfaring til forklaringen af løngabet mellem kvinder og mænd tilsvarende faldet fra 1,7 pct. til ca. 1 pct. både for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og for fortjenesten pr. præsteret time, hvilket er en markant reduktion. Dette er en tydelig indikation af, hvordan de traditionelle humankapital-faktorer mister forklaringskraft over tid, efterhånden som der bliver mindre og mindre forskel på fordelingen af disse faktorer mellem kvinder og mænd. Samlet

går uddannelse og erhvervs erfaring således fra at forklare knap 1,5 procentpoint af bruttoløngabet i 1997 til stort set ingenting at forklare i 2006 (for begge lønbegreber). Det er samtidig en tydelig understregning af, at løndannelsen selvfølgelig også afhænger af andre faktorer end de traditionelle humankapital-faktorer. Således kan resultatet af analysen med hensyn til uddannelse og erhvervs erfaring tolkes som, at hvis det alene var disse to faktorer, der var afgørende for lønnen, ville kvinder i dag gennemsnitligt tjene mere end mænd.²⁶

SEKTOR OG BRANCHE

Et markant træk ved det danske arbejdsmarked er den horisontale segregering. På sektorniveau er kønsopdelingen som tidligere nævnt tydelig: I 2006 arbejdede ca. 3 ud af 4 mænd i den private sektor, mens det samme kun var tilfældet for ca. 4 ud af 10 kvinder. Inden for den offentlige sektor findes kønsopdelingen specielt i den kommunale sektor, hvor 3 ud af 4 er kvinder, mens kønsfordelingen er meget mere lige i den statslige sektor, hvor m/k-fordelingen er ca. 60/40, se også figur 3.1. Kønsfordelingen viser sig også på brancheniveau, hvor specielt brancher som 'bygge og anlæg', 'industri' samt 'offentlige og personlige tjenester' er meget kønsskæve, se tabel 3.2.

På grund af det store overlap mellem sektor og branche giver det mest mening at fortolke resultaterne af de to sæt af variabler samlet (fx er der ingen offentligt ansatte i branchen *industri*). I tabel 5.1 og 5.2 ses det tydeligt, at disse variabler, der beskriver den horisontale segregering på det danske arbejdsmarked, i høj grad har betydning for lønforskellene mellem kvinder og mænd. For smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og for fortjeneste pr. præsteret time ligger bidraget fra sektor og branche på mellem 2 og 5 procentpoint for hele perioden – og generelt lidt højere, når det måles ved førstnævnte lønbegreb. Den præcise størrelse af bidraget varierer noget mellem årene, dog ikke systematisk. Betydningen af det segregerede arbejdsmarked må dog siges at have en markant betydning for begge lønbegreber, idet det observerede løngab ville være 2-5 procentpoint lavere, hvis kvinder og mænd fordelte sig ens på sektorer og brancher.

26. Den faldende betydning af erhvervs erfaring hænger givetvis også sammen med overgangen til oget decentral løndannelse, der som nævnt bidrager til, at anciennitet på virksomheden spiller en mindre rolle for løndannelsen end tidligere.

ARBEJDSFUNKTION

Tabel 5.1 og 5.2 viser kun den mest detaljerede model, og derfor indeholder tabellerne kun bidraget af arbejdsfunktionerne på det 4-cifrede niveau. Hvor sektor og branche udtrykker den horisontale segregering, udtrykker arbejdsfunktionerne den vertikale segregering (dog sammenblandet med den horisontale segregering på grund af DISCO-kodernes udformning). Således arbejder 6 pct. af mændene inden for hovedkategorien *ledelse* i 2006 mod 2 pct. af kvinderne, mens 30 pct. af kvinderne udfører arbejde inden for hovedkategorien *mellemniveau* mod 18 pct. af mændene, se også kapitel 3.

Arbejdsfunktion er den gruppe af forklarende variabler, der giver det største bidrag til forklaringen af løngabet. Bidraget ligger på ca. 5-8 procentpoint både for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og for fortjenesten pr. præsteret time (lidt højere for førstnævnte). For begge lønbegreber gælder det, at det største bidrag blev estimeret i 1999, hvorefter bidraget er faldende frem til 2005/2006. Dette kunne indikere, at betydningen af den ulige fordeling på arbejdsfunktioner er faldende over tid, efterhånden som kvinder og mænd også her nærmer sig en identisk fordeling. Der er dog stadig et stykke at gå, da faktoren som nævnt stadig i 2006 er den største enkeltstående forklaringsfaktor bag de observerede lønforskelle. Den faldende betydning af arbejdsfunktion kan dog som nævnt også hænge sammen med den generelle udvikling i retning af decentral lønfastsættelse.

FAMILIE OG ORLOV

Den næste gruppe af forklarende variabler i analysen er civilstand (enlig eller ej), børn og orlov. *Børn* er i denne forbindelse den samlede betydning af antal børn og yngste barns alder (inddelt i tre kategorier), mens *orlov* i denne forbindelse er den samlede betydning af at have været på enten børnepasnings-, uddannelses- eller sabbatorlov.²⁷

Civilstand kan teoretisk have betydning for lønnen, hvis der fx er forskel på den indsats som enlige og ikke-enlige lægger i arbejdet. Civilstand vil i så fald blive en indikator for andre, uobserverede faktorer. Det

27. Uddannelses- og sabbatorlov blev afskaffet i henholdsvis 2001 og 1999, mens børnepasningsorlov blev afskaffet i forbindelse med reformen af barselsorloven i 2002. Men fordi forældre stadig kan afholde børnepasningsorlov til børn født før reformen, findes denne orlovstype i data for hele perioden, se også kapitel 2.

ses dog af tabel 5.1 og 5.2, at civilstand har en forsvindende lille betydning for løngabet – bidraget er i alle år under 0,1 pct.

På samme måde kan det at have børn være en indikator for andre, uobserverede faktorer, fx hvis forældre generelt er mindre fleksible end ikke-forældre. Indikatorerne for børn er dog også indikatorer for barselsorlov: Jo flere børn man har, jo flere gange har man sandsynligvis været på orlov – og hvis det yngste barn er 0-2 år, vil den sidste orlovsperiode være tidsmæssigt tæt på. Det skal dog bemærkes, at analysen, fordi dekomponeringsanalysen kun korrigerer for forskelle i observerede karakteristika, ikke tager højde for, at børn påvirker kvinder og mænd forskelligt, men kun for, hvordan antallet og alderen af børnene påvirker lønforskellene.²⁸ Ligesom for civilstand betyder børn dog kun meget lidt for de samlede lønforskelle – bidraget fra disse variabler er under 0,25 pct. for begge lønbegreber. Imidlertid er bidraget negativt, således at lønforskellene alt andet lige ville være (en lille smule) større, hvis kvinder og mænd havde samme fordeling på antal og alder af børn (jf. det faktum, at mænd i gennemsnit har lidt færre børn end kvinder, som følge af aldersafgrænsningen i vores datamateriale, se kapitel 3).

Endelig indeholder denne gruppe af variabler oplysninger om antal dage på enten børnepasnings-, uddannelses- eller sabbatorlov i året. Disse variabler kan siges at udtrykke decideret fravær fra arbejdspladsen med eventuelt efterfølgende tab af jobspecifikke kompetencer. Langt den overvejende del af orloven udgøres af børnepasningsorlov, som frem til indførelsen af den fleksible barselsorlov i 2002 var en integreret del af mange kvinders barselsorlov. Efter 2002 er dette ændret, så børnepasningsorlov kun i en overgangsperiode kan anvendes i forbindelse med børn født før reformen. Som direkte konsekvens af dette falder bidraget fra orlovsvariablerne fra at være meget lille i perioden 1997-2002 (ca. 0,2 pct.) til at være ikke-eksisterende i perioden 2003-2006 (ca. 0,004 pct.). Vi har ikke mulighed for i denne rapport direkte at estimere betydningen af barselorlov. Et skøn kan dog være, at betydningen af den 1-årige barselorlov nogenlunde svarer til betydningen af den 1-årige børnepasningsorlov, hvilket vil sige et beskedent bidrag på ca. 0,2 pct.²⁹ Ser

28. For en analyse af, hvordan børn påvirker lønnen for henholdsvis kvinder og mænd, se Simonsen & Skipper (2008).

29. Man kan på den ene side hævde, at dette skøn er i underkanten, fordi varigheden af børnepasningsorlov for 2002 var 1 år mod i alt 1½ år for barselorlov plus børnepasningsorlov. På den

man på det samlede bidrag af de individuelle variabler, der knytter sig til familieforhold, finder vi, at effekten af henholdsvis børn, der bidrager negativt, og orlov, der bidrager positivt, i første halvdel af perioden ophæver hinanden, således at den samlede effekt af familieforhold er tæt på nul. Fordi bidraget af orlov forsvinder efter 2003, er det samlede bidrag fra denne gruppe af variabler til gengæld negativt – omend lille – i perioden 2003-2006.

DELTID

Analyserne i denne rapport er alle lavet for timelønninger, dvs. at der som udgangspunkt ikke er taget hensyn til, hvor mange timer personerne arbejder om ugen. Der er dog meget stor forskel på deltidsfrekvensen blandt kvinder og mænd – i 2006 arbejdede 14 pct. af mændene og 26 pct. af kvinderne på deltid, som er defineret som mindre end 30 timer om ugen, se også kapitel 3. Tabel 5.1 og 5.2 viser, at den ulige fordeling af deltidsarbejdet bidrager med 0,3-0,7 procentpoint til forklaringen af løngabet, dvs. en mindre andel.

Man kunne godt forvente, at deltid ville spille en større rolle. Det kunne således tænkes, at ikke alle arbejdsopgaver er egnede til at blive udført på deltid, og at man ved at arbejde på deltid afskærer sig fra opgaver, der potentielt kan bidrage til en højere løn. Når bidraget fra deltidsvariablen ikke bliver større, skyldes det dog sandsynligvis, at der allerede er taget højde for disse forhold ved inklusionen af de detaljerede arbejdsfunktioner. Ligeledes er der forskel på, hvor udbredt deltidsarbejde er i de forskellige sektorer – det er mest udbredt i den kommunale sektor og mindst udbredt i den statslige sektor, se også kapitel 3. Denne forskel er der taget højde for ved inklusionen af sektor og branche.

GEOGRAFI

Den sidste gruppe af variabler, der er inkluderet i analysen, er, hvilket amt, personen arbejder i. Fordi der er regionale forskelle på lønniveauet – lønnen er generelt højest i hovedstadsområdet – vil forskelle i fordelingen på jobamter kunne have betydning. Det skal dog bemærkes, at der kun er små forskelle i kvinders og mænds fordeling på jobamter, selvom lidt flere mænd end kvinder arbejder i Københavns amt, Århus amt eller

anden side må effekten af selve barselsorloven imidlertid formodes at være større i dag end for 2002, da varigheden i dag er på 1 år mod kun ½ år før 2002.

i udlandet, se tabel 3.2. Amt har da også kun en begrænset betydning – bidraget er 0,1-0,3 procentpoint for begge lønbegreber.

TABEL 5.1

Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	16,3	16,4	16,8	16,3	17,9	17,5	17,0	14,8	15,1	15,5
Uddannelse	-0,25	-0,21	-0,30	-0,39	-0,33	-0,38	-0,43	-0,56	-0,92	-0,99
Erhvervs erfaring	1,74	1,66	1,46	1,44	1,30	1,19	1,06	1,02	1,12	1,06
Sektor	2,36	1,01	1,49	0,24	1,71	2,14	2,33	1,37	1,93	1,64
Branche	1,94	2,03	1,45	2,71	2,34	2,79	2,88	2,54	2,87	3,09
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	5,91	7,16	7,75	7,45	7,05	6,57	5,88	5,48	4,74	4,73
Enlig	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,05	-0,05	-0,06
Børn	-0,15	-0,14	-0,13	-0,15	-0,16	-0,16	-0,16	-0,20	-0,22	-0,24
Deltidsarbejde	0,36	0,35	0,37	0,37	0,38	0,26	0,30	0,60	0,48	0,40
Orlov	0,19	0,21	0,21	0,21	0,23	0,19	0,04	0,03	0,05	0,03
Amt	0,09	0,07	0,15	0,17	0,19	0,14	0,26	0,21	0,16	0,22
Korrigeret løngab	4,10	4,30	4,30	4,30	5,20	4,80	4,80	4,90	5,30	5,60

TABEL 5.2

Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	12,6	12,8	12,2	12,3	13,2	12,8	12,2	10,2	10,3	12,8
Uddannelse	-0,26	-0,21	-0,30	-0,39	-0,32	-0,38	-0,42	-0,55	-0,91	-0,97
Erhvervs erfaring	1,68	1,58	1,40	1,38	1,24	1,15	1,02	0,98	1,08	1,02
Sektor	1,89	0,73	1,08	-0,17	0,89	1,24	1,47	0,29	0,92	1,31
Branche	1,66	1,63	0,75	1,91	1,57	2,35	2,10	1,94	2,48	3,21
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	5,68	6,83	6,94	6,85	6,68	6,06	5,54	5,21	4,57	4,74
Enlig	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,02	-0,05	-0,05	-0,06
Børn	-0,12	-0,11	-0,11	-0,11	-0,13	-0,13	-0,13	-0,18	-0,20	-0,23
Deltidsarbejde	0,28	0,36	0,41	0,35	0,52	0,41	0,47	0,74	0,59	0,49
Orlov	0,17	0,20	0,17	0,18	0,18	0,17	0,04	0,02	0,04	0,03
Amt	0,09	0,07	0,15	0,19	0,22	0,15	0,28	0,23	0,16	0,19
Korrigeret løngab	1,60	1,70	1,70	2,20	2,40	1,80	1,90	1,60	1,60	3,10

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes

TRINWISE BIDRAGSTABELLER

Som nævnt ovenfor vil bidraget fra de enkelte grupper af variabler variere på tværs af de trinvis modeller. Dette er illustreret i tabel 5.3, som viser de detaljerede resultater for analysen af smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder for 2006.

TABEL 5.3

Bidrag fra trinvis modeller, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, hele arbejdsmarkedet, 2006. Procent.

	Brutto- løngab	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Uddannelse		-1.85	-2.42	-2.55	-0.59	-0.76	-1.01	-1.02	-0.99
Erhvervs erfaring		1.52	1.59	1.48	1.11	1.11	1.07	1.07	1.06
Sektor			5.61	3.53	2.23	2.24	2.24	1.84	1.64
Branche				3.55	5.91	4.24	2.83	2.91	3.09
Arbejdsfunktion (1. ciffer)					-0.35				
Arbejdsfunktion (1.-2. ciffer)						1.94			
Arbejdsfunktion (1.-3. ciffer)							4.18		
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)								4.81	4.73
Enlig									-0.06
Børn									-0.24
Deltidsarbejde									0.40
Orlov									0.03
Amt									0.22
Korrigeret løngab	15.5	15.8	10.7	9.5	7.2	6.7	6.2	5.9	5.6

Vi ser fx, hvordan betydningen af uddannelsesniveau varierer over modellerne. Det negative bidrag fra uddannelseniveauet stiger således, når henholdsvis sektor (model 2) og branche (model 3) tilføjes til modellen, mens det falder markant, når de 1-cifrede DISCO-koder for arbejdsfunktion tilføjes (model 4). Det markante fald skal ses i lyset af, at der er væsentlig multikollinearitet, dvs. samvariation mellem uddannelsesniveau og arbejdsfunktion. Det negative bidrag fra uddannelse stiger igen en smule, når henholdsvis arbejdsfunktion på 2-cifret (model 5) og 3-cifret (model 6) niveau tilføjes som følge af, at samvariationen mellem uddannelse og arbejdsfunktion falder, jo mere detaljerede oplysninger, der anvendes for sidstnævnte. Dette illustreres også af, at det negative bidrag fra uddannel-

se er upåvirket af, at den 4-cifrede kode for arbejdsfunktion tilføjes (model 7). Tilføjes af individuelle karakteristika i model 8 påvirker heller ikke bidraget fra uddannelse, hvilket indikerer, at der ikke er nogen nævneværdig samvariation mellem uddannelsesniveau og disse karakteristika samlet set.

Mens uddannelsesniveau er et eksempel på en variabel, hvor bidraget varierer både i opadgående og i nedadgående retning over modelerne, er erhvervs erfaring et eksempel på en variabel med begrænset variation. Ganske vist sker der et lille fald i bidraget fra erhvervs erfaring, når arbejdsfunktionen på 1-cifret niveau tilføjes (model 4), men derefter er bidraget konstant.

Uddannelsesniveau er således et eksempel på en variabel, for hvilken det opgjorte bidrag er væsentligt påvirket af de øvrige variabler i analysen, mens dette i langt mindre omfang er tilfældet for fx erhvervs erfaring.

DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN STATSLIGE SEKTOR

I dette og de to efterfølgende kapitler præsenterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for henholdsvis den statslige, kommunale og private sektor. Vi starter med at se på staten. Som i kapitlet for arbejdsmarkedet som helhed, beskriver vi først de korrigerede løngab for alle fire lønbegreber og dernæst de mere detaljerede resultater, som angår betydningen af de enkelte forklarende variabler for to af lønbegreberne, nemlig smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder samt fortjeneste pr. præsteret time.

Hovedresultaterne i dette kapitel er, at:

- Det korrigerede løngab for staten ligger på 2-4 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og på 0-3 pct. for fortjeneste pr. præsteret time. Dvs. at modellens variabler forklarer en meget stor andel af bruttoløngabet.
- Det korrigerede løngab er større i slutningen end i starten af perioden, selvom bruttoløngabet generelt er faldende.
- Arbejdskraft og erhvervs erfaring er de vigtigste forklarende faktorer. Deres betydning er dog markant faldende over perioden.

DET KORRIGEREDE LØNGAB

Resultaterne af analysen for staten findes i figur 6.1-6.4. Bemærk, at analyserne i dette og de resterende kapitler ikke inkluderer model 2, fordi det ikke er meningsfyldt at kontrollere for sektor i disse analyser.

Størrelsen af det korrigerede løngab – altså den del af løngabet mellem mænd og kvinder, der er tilbage, når vi har kontrolleret for rækken af forklarende variabler – viser, at det er muligt at forklare en relativt stor del af bruttoløngabet på statens område ved hjælp af disse variabler.

Størrelsen af det korrigerede løngab for den mest detaljerede model varierer afhængigt af, hvilket lønbegreb vi anvender, se figur 6.5. Anvender vi lønbegreberne smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime, får vi således et korrigeret løngab i størrelsesordenen 2-4 pct., mens dette løngab er helt nede på 0-3 pct. målt ved hjælp af fortjeneste pr. præsteret time. Det skal imidlertid også nævnes, at det korrigerede løngab – uanset hvilket lønbegreb vi anvender – er større i slutningen end i starten af analyseperioden. Ligesom for hele arbejdsmarkedet finder vi således for staten, at der, på trods af at bruttoløngabet generelt er faldet i perioden, ikke er sket et tilsvarende fald i det korrigerede løngab. Dette er udtryk for, at en stigende andel af det målte bruttoløngab ikke kan forklares med de variabler, vi har med i vores model. En forklaring kan være, at indførelsen af *ny løn* på det offentlige område i 1998 har bidraget til et skift fra lønfastsættelse med udgangspunkt i officielle arbejdsfunktionskategorier til mindre veldefinerede kriterier. Vi vender tilbage til dette nedenfor. Det skal dog samtidig nævnes, at faldet i det korrigerede løngab fra start til slut dækker over en stigning i den første halvdel af analyseperioden (1998-2002), hvorefter det korrigerede løngab er faldet en smule.³⁰ Den seneste udviklingstendens kan måske være udtryk for, at tendensen til stigning i den uforklarede del af bruttoløngabet mellem mænd og kvinder er ophørt.

Ser vi på udviklingen i de korrigerede løngab over modellerne, finder vi de største fald – uanset valg af lønbegreb – når uddannelsesniveau og erfaring (fra bruttoløngab til model 1) og arbejdsfunktion på 1. ciffer (fra model 3 til 4) inddrages i analysen, mens inddragelse af hen-

30. Målt ved fortjenesten pr. præsteret time er det korrigerede løngab dog faldet markant fra 2003-2004. Dette kan dog som nævnt i kapitel 4 skyldes dataproblemer.

holdsvis den 3-cifrede (fra model 5 til 6) og den 4-cifrede DISCO-kode (fra model 6 til 7) giver anledning til et lille fald. Med udgangspunkt i den rækkefølge, vi har valgt at inddrage de forklarende variabler i, synes mænds og kvinders fordeling på branche (model 3), den 2-cifrede DISCO-kode (model 5) samt individkarakteristika (model 8) ikke i nævneværdigt omfang at bidrage til at forklare lønforskellene mellem mænd og kvinder på statens område. Disse resultater skal dog tages med det forbehold, at de beregnede bidrag fra de enkelte forklarende variabler er påvirket af, hvornår de indsættes i analysen. Det er i øvrigt også værd at bemærke, at der er en tydelig forskel over årene, når man sammenligner bruttoløngabet og model 4. Hvor model 4 med arbejds-funktion på 1. ciffer i 1997 kunne forklare 8 ud af 11 procentpoint, var forklaringskraften af model 4 i 2006 faldet til 3 ud af 9 procentpoint. De nævnte tal er for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, men er substantielt de samme for de øvrige lønbegreber.

DE FORKLARENDE VARIABLER

Som for arbejdsmarkedet som helhed har vi også for det statslige område estimeret, i hvor høj grad en række forklarende variabler kan bidrage til at forklare bruttoløngabet mellem mænd og kvinder. Et kig på, hvordan bidraget fra de forklarende variabler udvikler sig over tid, kan give os et billede af, hvad der kan forklare den ovenfor skitserede udvikling i det korrigerede løngab. Vi fokuserer her på model 8, dvs. den model, hvor alle de forklarende variabler indgår. Som i de øvrige dekomponeringskapitler tager vores beskrivelse udgangspunkt i resultaterne baseret på henholdsvis smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder (tabel 6.1) og fortjeneste pr. præsteret time (tabel 6.2).

Som for arbejdsmarkedet som helhed falder betydningen af arbejdsfunktion over tid i den statslige sektor. Bidraget fra arbejdsfunktion på det 4-cifrede niveau er således større i perioden frem til og med 2003 end i den sidste del af analyseperioden. Ser vi på smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder, forklarer arbejds-funktion gennemsnitligt 4,5 procentpoint af løngabet i perioden 1997-2003, mens det gennemsnitlige bidrag i perioden 2004-2006 er 3 procentpoint, dvs. et fald på en tredjedel. Også for fortjenesten pr. præsteret time er der sket et – omend en smule mindre – fald fra 4,3 procentpoint i 1997-2003 til 3,1 procentpoint

i 2004-2006. Dette tyder på, at den statslige sektor bevæger sig i retning af en mindre central lønfastsættelse, hvor indplacering på en lønskala har mindre betydning for lønnen. Sandsynligvis er det indførelsen af *ny løn*, der slår igennem i analysen. Det skal understreges, at det observerede fald i bidraget fra arbejdsfunktion ikke i sig selv medfører, at lønforskellene mellem kvinder og mænd stiger. Om dette sker, vil bl.a. afhænge af, om den større andel af lønnen, der fastsættes af andre faktorer end arbejdsfunktion, fordeles med samme andel på kvinder og mænd. Det skal dog bemærkes, at fx *ny løn* endnu kun udgør en begrænset del af den samlede lønsum. Men også øget brug af fx resultatløns kan have en betydning.

En anden faktor, der også har relativ stor betydning i den statslige sektor, er erhvervs erfaring. Dette hænger naturligvis sammen med, at lønnen i det ”gamle” offentlige lønsystem i høj grad var anciennitetsbestemt, således at højere anciennitet – længere erhvervs erfaring – automatisk medførte lønforhøjelse. Igen er overgangen til det nye lønsystem, hvor den anciennitetsbetingede lønstigning er meget mere begrænset, tydelig i analysen. Således forklarer erhvervs erfaring gennemsnitligt 2,7 procentpoint af løngabet for begge lønbegreber i perioden 1997-2001 mod 1,8 procentpoint i 2002-2006.

Ser vi på de øvrige forklarende variabler, er resultaterne parallelle til resultaterne for arbejdsmarkedet som helhed. Uddannelsesniveaulet har en meget lille og faldende betydning for løngabet over perioden. Betydningen af familievARIABLENE (civilstand, børn og orlov) er ikke-eksisterende – samlet ligger bidragene på under 0,1 procentpoint for begge lønbegreber i stort set alle år. Bidraget fra branche varierer relativt meget fra år til år, men denne faktor har generelt lille betydning, hvilket sandsynligvis skyldes, at variationen i brancher er meget lille for den statslige sektor: Mere end 80 pct. af de ansatte arbejder således inden for offentlig administration eller inden for undervisning.

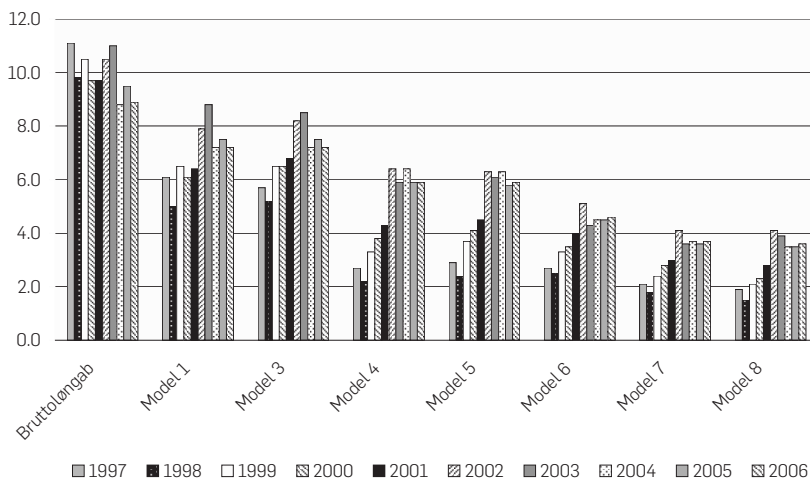
Betydningen af at være ansat på deltid (mindre end 30 timer om ugen) varierer en del over årene, men er altid mindre end ± 1 procentpoint. Derudover er det karakteristisk, at bidraget fra denne variabel for begge lønbegreber svinger mellem at være negativt og positivt. Generelt er der færre deltidsansatte i staten end på hele arbejdsmarkedet – i 2006 arbejdede 17 pct. af kvinderne og 7 pct. af mændene i staten på deltid mod henholdsvis 26 og 14 pct. på hele arbejdsmarkedet, jf. kapitel 3. Dette kunne indikere, at det er mindre systematisk, hvilke job der vareta-

ges på deltid i den statslige sektor end i de andre sektorer, således at deltid i staten er mindre afhængigt af specifikke jobfunktioner.

Endelig finder vi en mindre og faldende betydning af den geografiske fordeling på amter. I modsætning til for arbejdsmarkedet som helhed bidrager den geografiske fordeling for den statslige sektor negativt til løngabet for begge lønbegreber – ca. -0,5 procentpoint i 1997 og ca. -0,1 procentpoint i 2006. Jobfordelingen på amter for den statslige sektor er langt mere koncentreret omkring København end fordelingen for hele arbejdsmarkedet – specielt for kvindernes vedkommende, hvor hver tredje statsansatte i 2006 arbejder i Københavns eller Frederiksberg kommune mod ca. hver fjerde statsansatte mand, se tabel 3.2. Resultatet for amt indikerer, at hvis kvinderne ikke var overrepræsenterede i hovedstaden i samme grad, ville lønforskellen mellem kvinder og mænd i den statslige sektor være knap ca. 0,1 procentpoint højere.

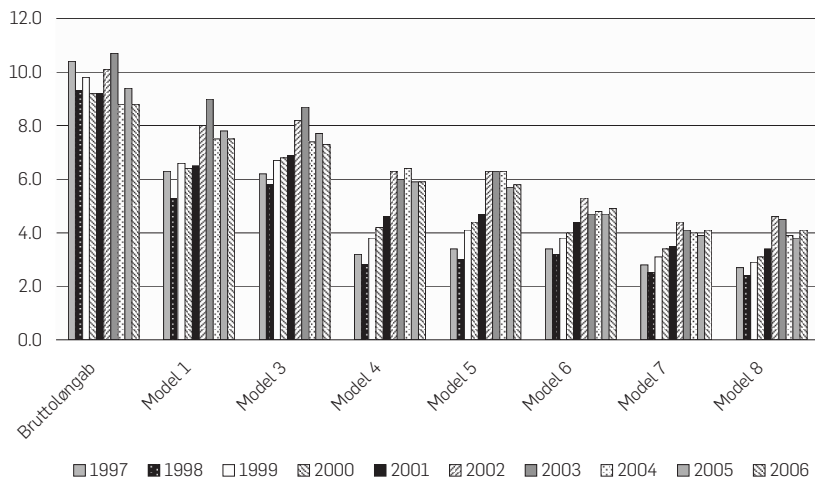
FIGUR 6.1

Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.



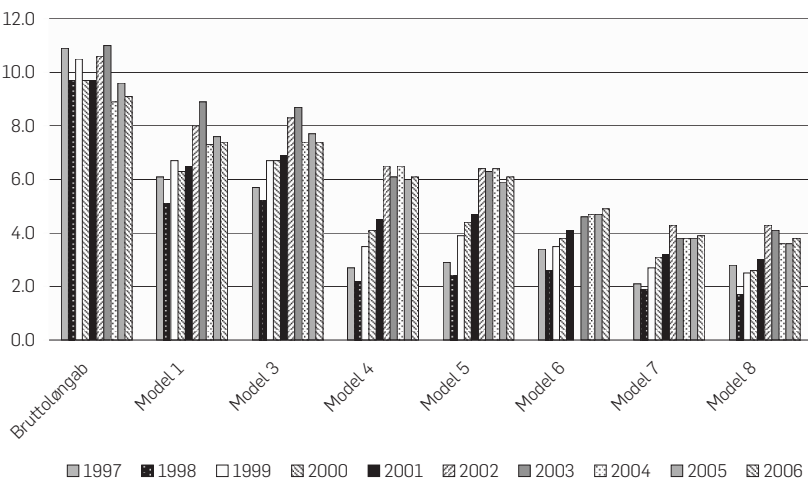
FIGUR 6.2

Dekomponering for smalfortjeneste for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.



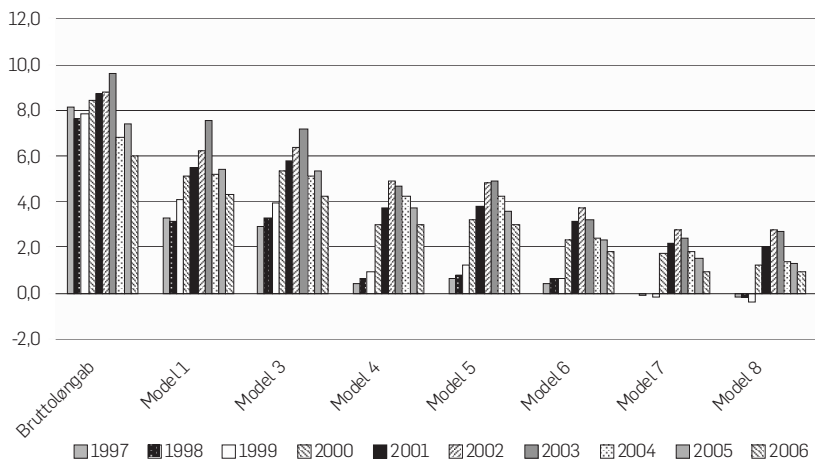
FIGUR 6.3

Dekomponering for fortjeneste pr. løntime for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.



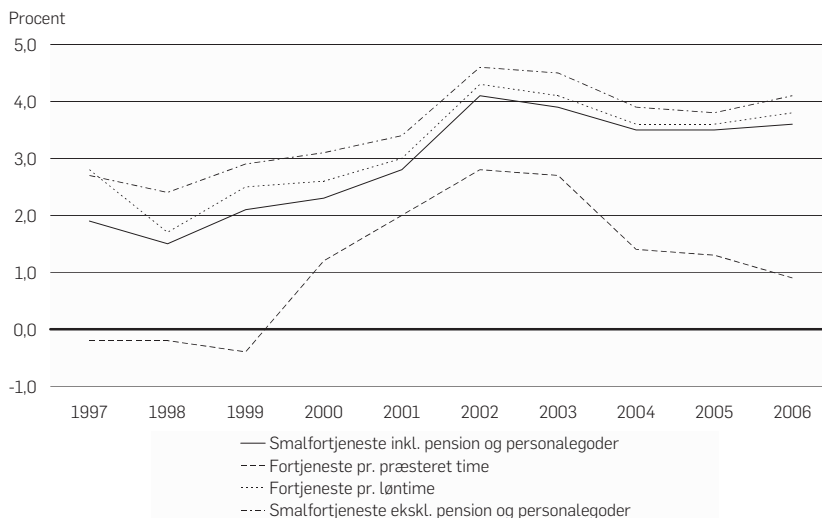
FIGUR 6.4

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.



FIGUR 6.5

Korrigerede løngab for model 8 for de fire lønbegreber for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.



TABEL 6.1

Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	11,1	9,8	10,5	9,7	9,7	10,5	11	8,8	9,5	8,9
Uddannelse	0,41	0,36	0,30	0,21	0,22	0,09	-0,29	-0,16	0,13	-0,15
Erhvervs erfaring	3,20	3,05	2,59	2,39	2,23	2,02	2,12	1,68	1,72	1,70
Branche	0,80	0,64	0,28	0,35	0,30	0,83	0,98	0,35	0,61	0,70
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	5,08	4,28	4,93	4,01	4,08	3,88	4,90	3,37	3,14	2,70
Enlig	0,07	0,06	0,07	0,06	0,06	0,09	0,13	0,07	0,06	0,06
Børn	-0,03	-0,01	-0,03	-0,04	-0,06	-0,07	-0,03	-0,06	-0,08	-0,08
Deltidsarbejde	0,15	0,35	0,36	0,63	0,24	-0,15	-0,72	0,30	0,61	0,42
Orlov	0,03	0,04	0,04	0,00	0,02	0,04	0,02	0,01	-0,01	0,00
Amt	-0,51	-0,50	-0,22	-0,25	-0,26	-0,32	-0,03	-0,23	-0,17	-0,12
Korrigeret løngab	1,90	1,50	2,10	2,30	2,80	4,10	3,90	3,50	3,50	3,60

TABEL 6.2

Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time for den statslige sektor, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	8,1	7,6	7,8	8,4	8,7	8,8	9,6	6,8	7,4	6
Uddannelse	0,38	0,34	0,28	0,19	0,21	0,09	-0,26	-0,13	0,15	-0,11
Erhvervs erfaring	3,22	2,97	2,55	2,37	2,20	1,99	2,13	1,64	1,69	1,71
Branche	0,74	0,66	0,38	0,41	0,32	0,87	1,03	0,49	0,69	0,68
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	4,72	4,26	5,03	4,08	3,95	3,42	4,63	3,39	3,19	2,60
Enlig	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,08	0,11	0,07	0,06	0,06
Børn	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,05	-0,07	-0,03	-0,08	-0,11	-0,10
Deltidsarbejde	-0,22	0,16	0,31	0,45	0,33	-0,09	-0,69	0,31	0,69	0,49
Orlov	0,02	0,03	-0,03	-0,03	-0,03	0,01	0,01	0,00	-0,02	-0,01
Amt	-0,56	-0,56	-0,26	-0,30	-0,28	-0,37	-0,03	-0,30	-0,20	-0,16
Korrigeret løngab	-0,20	-0,20	-0,40	1,20	2,00	2,80	2,70	1,40	1,30	0,90

DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN KOMMUNALE SEKTOR

I dette kapitel afrapporterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for det kommunale område. Som for staten giver vi dels en generel beskrivelse af udviklingen i det korrigerede løngab for alle fire lønbegreber, dels en mere detaljeret beskrivelse af betydningen af de forklarende variable for henholdsvis smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. præsteret time.

Hovedresultaterne i dette kapitel er, at:

- Modellens variable forklarer tæt på hele bruttoløngabet: For fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder ligger det korrigerede løngab på 0-3 pct., mens det for fortjeneste pr. præsteret time ligger på -5 til -3 pct.
- Det korrigerede løngab stiger svagt over 10-års-perioden for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, mens det er mere konstant for fortjeneste pr. præsteret time.
- Arbejdsfunktion har meget stor betydning for lønforskellene, mens uddannelseslængde og erhvervs erfaring også bidrager positivt, men i meget mindre omfang.

- Modsat staten og hele arbejdsmarkedet falder betydningen af arbejdsfunktion ikke over perioden, hvorimod betydningen af uddannelseslængde og erhvervs erfaring falder svagt.

DET KORRIGEREDE LØNGAB

Resultaterne af de trinvis dekomponeringsanalyser fremgår af figur 7.1-7.4, mens udviklingen i det korrigerede løngab for alle fire lønbegreber samlet (for model 8) fremgår af figur 7.5. Det kommunale område er den sektor, hvor de forklarende variable, som vi inddrager i dekomponeringsanalysen, kan forklare mest af bruttoløngabet. For et enkelt lønbegreb – fortjeneste pr. præsteret time – er bruttoløngabet for model 8 sågar overforklaret, idet det korrigerede løngab i hele analyseperioden er mindre end 0. Det ligger således i intervallet fra -5 til -3 procentpoint (pga. databrudet mellem 2005 og 2006 for dette lønbegreb ser vi bort fra niveauet i 2006). Målt ved de øvrige lønbegreber ligger det korrigerede løngab i intervallet 0-3 pct. – det største korrigerede løngab finder vi målt ved smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder. For alle lønbegreber finder vi, at det korrigerede løngab stiger svagt i hele analyseperioden – dog afviger udviklingen i løngabet beregnet ud fra fortjeneste pr. præsteret time en smule, idet løngabet i dette tilfælde er stort set uændret i perioden 2000-2004, hvorefter det falder en smule i 2005.

Ved at se på de trinvis modeller fås et billede af betydningen af de enkelte grupper af forklarende variable. På tværs af lønbegreber finder vi, at de største bidrag til at forklare bruttoløngabet fås, når henholdsvis uddannelsesniveau og erhvervs erfaring (fra bruttoløngab til model 1) og den 1-cifrede DISCO-kode for arbejdsfunktion (fra model 3 til 4) indsættes i analysen (figur 7.1-7.4). Mindre bidrag fås, når branche (fra model 1 til 3), den 3-cifrede DISCO-kode (fra model 5 til 6) og individkarakteristika (fra model 7 til 8) indsættes. Derimod reduceres det korrigerede løngab stort set ikke, når henholdsvis den 2-cifrede (fra model 4 til 5) og den 4-cifrede DISCO-kode (fra model 6 til 7) indsættes. Disse resultater ligner statens, omend de korrigerede løngab her er på et lavere niveau.

DE FORKLARENDE VARIABLER

I den resterende del af dette kapitel ser vi nærmere på, hvilke forskydninger i betydningen af de forklarende variable, der kan forklare den skitserede udvikling i det korrigerede løngab. Vi tager i den forbindelse udgangspunkt i model 8, dvs. den model, hvor alle de forklarende variable er inkluderet. Udviklingen i betydningen af de forklarende variable belyses med udgangspunkt i henholdsvis smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder (tabel 7.1) og fortjeneste pr. præsteret time (tabel 7.2). For det sidstnævnte lønbegreb ser vi bort fra resultaterne for 2006 som følge af databrudet, dvs. at beregninger for analyseperioden som helhed her omfatter perioden 1997-2005.

På det kommunale område forklarer arbejdsfunktion på 4-cifret niveau en meget stor andel af løngabet mellem mænd og kvinder, dvs. at løngabet mellem kommunalt ansatte mænd og kvinder i helt overvejende grad kan forklares af, at kvinder og mænd bestrider forskellige jobfunktioner. For smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder gælder, at arbejdsfunktion på detaljeret niveau i gennemsnit forklarer 9,8 procentpoint af løngabet i analyseperioden som helhed – det tilsvarende tal for fortjeneste pr. præsteret time er 8,5 procentpoint. De to estimerede bruttoløngab lå i samme periode i gennemsnit på henholdsvis 14,1 og 8,8 procentpoint. Målt ved fortjeneste pr. præsteret time er der således tale om, at arbejdsfunktion alene stort set forklarer hele løngabet i den kommunale sektor. I modsætning til arbejdsmarkedet som helhed og det statslige område falder betydningen af arbejdsfunktion kun ganske lidt på det kommunale område, når analyseperioden som helhed betragtes.

Den kommunale sektor afviger også på andre områder i forhold til den statslige sektor, idet uddannelsesniveaet generelt spiller en større rolle, mens erhvervs erfaring spiller en mindre rolle i forhold til at forklare løngabet på dette område. I kommunerne betyder uddannelse således i gennemsnit henholdsvis 1,3 procentpoint for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og 1,2 procentpoint for fortjeneste pr. præsteret time for analyseperioden som helhed. Bidraget fra uddannelse er tilmed svagt stigende frem til 2004, hvorefter det falder. Det relativt større bidrag fra uddannelse på det kommunale område sammenlignet med det statslige område hænger formentlig sammen med, at kvinder fortsat er mindre uddannede i denne sektor, omend forskellen er formindsket i analyseperioden, se også kapitel 3. Erhvervs erfaring spiller en begrænset

rolle i forhold til at forklare løngabet i den kommunale sektor, og betydningen heraf er som på det statslige område faldende i de senere år i analyseperioden. For begge lønbegreber forklarer erhvervs erfaring således i gennemsnit 1,4 procentpoint i perioden 1997-1999 mod i gennemsnit 0,8 procentpoint i den resterende del af analyseperioden.

Den faldende betydning af erhvervs erfaring tyder på, at anciennitetsbestemte lønstigninger ligesom i staten spiller en faldende rolle for lønudviklingen i kommunerne, hvilket afspejler indførelsen af *ny løn* i den offentlige sektor. På samme tid indikerer den relativt markante betydning af arbejdsfunktion også i slutningen af analyseperioden og det relativt sene fald i betydningen af uddannelse imidlertid, at decentrale lønkomponenter generelt ikke har slået igennem i den kommunale sektor i samme omfang som i den statslige sektor. Med andre ord synes indplacering på en lønskala fortsat at spille en central rolle, når kommunalt ansatte aflønnes.

Branche forklarer kun i begrænset omfang løngabet i den kommunale sektor. Betydningen af branche topper i 2001, hvor variabelen forklarer 1,5 procentpoint af løngabet målt ved smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og 0,9 procentpoint målt ved fortjeneste pr. præsteret time. Herefter er betydningen af branche faldende og variabelens bidrag ligger således for hver af de to lønbegreber i gennemsnit på henholdsvis 0,7 og 0,2 procentpoint i den sidste halvdel af analyseperioden. Det meget begrænsede bidrag fra branche skal ses i lyset af, at variationen over brancher også er meget begrænset. 93 pct. af mændene og 97 pct. af kvinderne i den kommunale sektor er således ansat i hovedbranchen *offentlige og personlige tjenester* i 2006, se tabel 3.2.

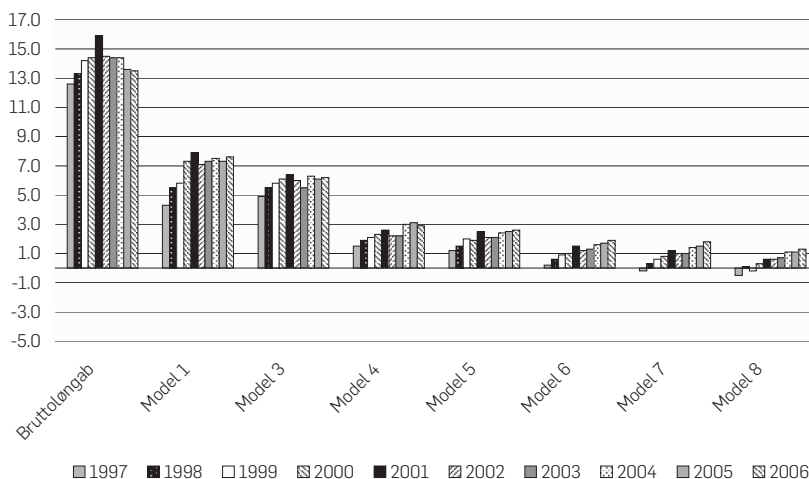
Den kommunale sektor er det område, hvor der er relativt flest deltidsansættelser, og hvor især mange kvinder er deltidsbeskæftigede, se også kapitel 3. Vi finder da også, at det forhold, at flere kvinder end mænd er deltidsbeskæftigede i kommunerne, bidrager til løngabet, fordi deltidsarbejde alt andet lige aflønnes med en lavere timeløn end fuldtidsarbejde. Imidlertid synes de mange deltidsansættelser ikke i væsentligt omfang at bidrage til at forklare løngabet i denne sektor (bidraget er lille), hvilket nok afspejler, at der i højere grad end i andre sektorer findes jobfunktioner i kommunerne, der er velegnede til og bliver udbudt som deltidsarbejde. For eksempel er det almindeligt for pædagoger på samme arbejdsplads at være ansat på forskellige timenormer. Det er dog værd at bemærke, at deltidsarbejde generelt i lidt højere grad forklarer løngabet

målt ved fortjeneste pr. præsteret time (i gns. 1,0 procentpoint) end målt ved smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder (0,6 procentpoint), på trods af at bruttoløngabet er mindre, når førstnævnte lønbegreb anvendes. En mulig forklaring er, at deltidsarbejde er mere udbredt blandt kvinder med børn, og at fravær derfor er ulige fordelt på deltids- og fuldtidsansatte. Bidraget fra deltidsarbejde varierer over perioden. Det toppe i 1999, hvor det ligger på 1,2 procentpoint for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og 1,8 procentpoint for fortjeneste pr. præsteret time.

Som for staten er familievariablenes bidrag til at forklare løngabet forsvindende lille i den kommunale sektor. Det gælder både civilstand, børn og orlov. Dog skal nævnes, at orlov, som i modsætning til i staten bidrager svagt til at forklare løngabet før 2002, efter dette tidspunkt stort set slet ingenting forklarer. Skiftet efter 2002 hænger sammen med ændringerne af børnepasningsorloven, der betyder, at kun forældre med børn over en vis alder har haft adgang til børnepasningsorlov efter 2002, se også kapitel 2. Amt bidrager også i meget begrænset omfang til at forklare løngabet mellem kvinder og mænd på det kommunale område. Der er dog en svag tendens til, at betydningen af amt stiger over tid.

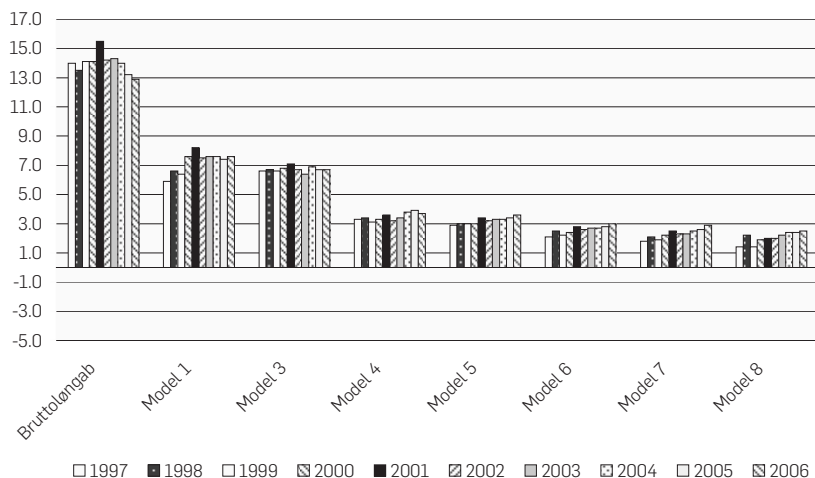
FIGUR 7.1

Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.



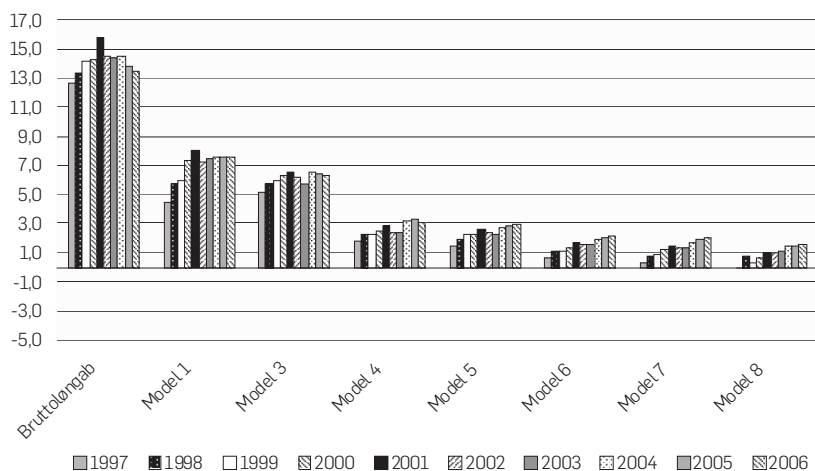
FIGUR 7.2

Dekomponering for smalfortjeneste for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.



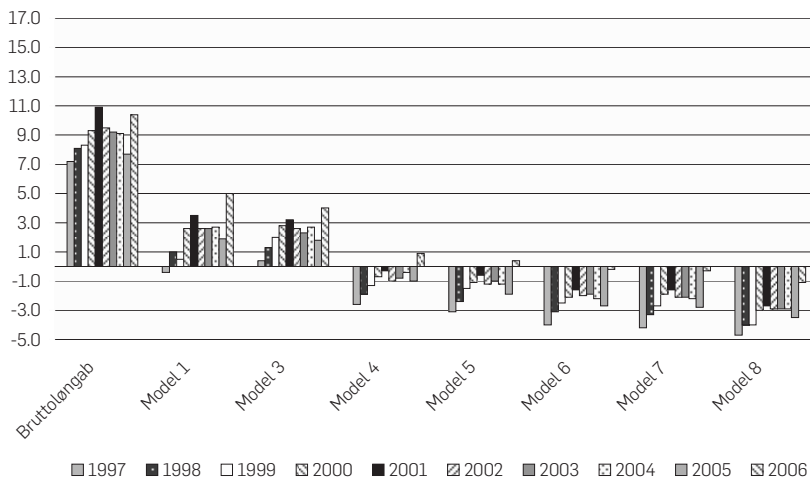
FIGUR 7.3

Dekomponering for fortjeneste pr. løntime for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.



FIGUR 7.4

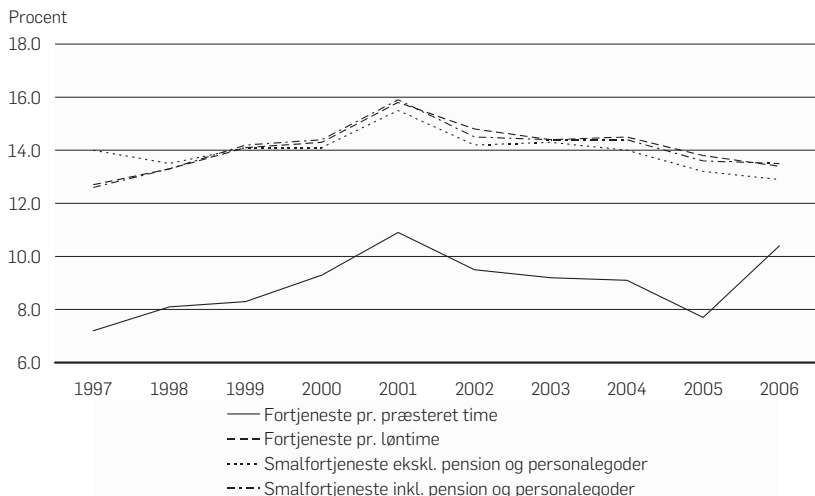
Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

FIGUR 7.5

Korrigerede løngab for model 8 for fire lønbegreber for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL 7.1

Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	12,6	13,3	14,2	14,4	15,9	14,5	14,4	14,4	13,6	13,5
Uddannelse	1,28	1,10	1,23	1,06	1,43	1,31	1,63	1,66	1,41	1,21
Erhvervs erfaring	1,30	1,35	1,69	1,45	0,98	0,85	0,68	0,69	0,63	0,55
Branche	0,05	0,61	0,43	1,36	1,47	0,97	1,12	0,46	0,36	0,58
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	10,05	10,09	9,63	9,28	10,34	10,09	9,77	9,90	9,51	9,10
Enlig	-0,02	-0,03	-0,02	-0,03	-0,05	-0,05	-0,03	-0,04	-0,05	-0,06
Børn	-0,12	-0,15	-0,12	-0,14	-0,15	-0,16	-0,16	-0,18	-0,18	-0,18
Deltidsarbejde	0,29	-0,10	1,16	0,77	0,74	0,51	0,44	0,62	0,58	0,67
Orlov	0,13	0,14	0,23	0,21	0,18	0,19	0,05	0,02	0,05	0,04
Amt	0,09	0,18	0,18	0,15	0,29	0,21	0,19	0,21	0,24	0,31
Korrigeret løngab	-0,50	0,10	-0,20	0,30	0,60	0,60	0,70	1,10	1,10	1,30

TABEL 7.2

Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time for den kommunale sektor, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	7,2	8,1	8,3	9,3	10,9	9,5	9,2	9,1	7,7	10,4
Uddannelse	1,12	0,96	1,14	0,97	1,32	1,23	1,47	1,50	1,25	1,09
Erhvervs erfaring	1,32	1,26	1,55	1,33	0,91	0,79	0,59	0,63	0,58	0,49
Branche	-0,06	0,44	-0,30	0,54	0,85	0,48	0,38	-0,06	0,01	0,44
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	9,21	8,79	7,85	7,83	8,86	8,58	8,49	8,65	8,24	8,39
Enlig	0,00	-0,01	-0,01	-0,01	-0,02	-0,03	0,00	-0,03	-0,05	-0,05
Børn	-0,08	-0,09	-0,09	-0,07	-0,09	-0,07	-0,08	-0,12	-0,14	-0,17
Deltidsarbejde	0,18	0,34	1,75	1,27	1,18	0,94	0,94	1,15	1,05	0,89
Orlov	0,11	0,14	0,19	0,19	0,16	0,19	0,06	0,02	0,04	0,04
Amt	0,14	0,29	0,27	0,22	0,40	0,28	0,27	0,26	0,23	0,38
Korrigeret løngab	-4,70	-4,00	-4,00	-3,00	-2,70	-2,90	-2,90	-2,90	-3,50	-1,10

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

DEKOMPONERINGSANALYSE FOR DEN PRIVATE SEKTOR

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af dekomponeringsanalysen for den private sektor. Som for de andre analysekapitler beskriver vi dels de generelle resultater vedrørende de korrigerede løngab for alle fire lønbegreber, dels de mere detaljerede resultater, hvad angår betydningen af de enkelte forklarende variabler for to af lønbegreberne, nemlig smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder samt fortjeneste pr. præsteret time.

Hovedresultaterne i dette kapitel er, at:

- Det korrigerede løngab generelt er noget højere for den private sektor sammenlignet med den statslige og kommunale sektor, nemlig på 9-11 pct. for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og på 7-10 pct. for fortjeneste pr. præsteret time.
- Det korrigerede løngab for fortjeneste pr. løntime, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder stiger over perioden, mens det falder svagt for fortjeneste pr. præsteret time.
- Der for den private sektor i øvrigt er mindre forskel på resultatet for fortjeneste pr. præsteret time og for de øvrige lønbegreber end i de øvrige sektorer.

- Arbejdsfunktion er den faktor, der bidrager mest til at forklare bruttoløngabet. Betydningen af denne variabel svarer til niveauet i staten, men er mindre end niveauet i kommunerne. Som for staten falder betydningen af arbejdsfunktion over tid, specielt i de sidste år.
- Det næststørste bidrag er fra erhvervs erfaring, omend betydningen heraf er faldende over tid.

DET KORRIGEREDE LØNGAB

Resultaterne af dekomponeringsanalysen for den private sektor præsenteres i figur 8.1-8.4. Ser vi på betydningen af trinvis at inkludere flere forklarende variabler i modellerne, finder vi for det første, at uddannelse og erhvervs erfaring betyder relativt meget (model 1), specielt i periodens tidlige år. I forhold til de andre sektorer er uddannelsesniveauet lidt lavere i den private sektor – specielt er der mange ufaglærte og ansatte med erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med i de øvrige sektorer (se kapitel 3). Til gengæld finder vi, at det korrigerede løngab ved model 3 – som både inkluderer uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og brancher – er højere end i modellen, hvor kun uddannelse og erhvervs erfaring er inkluderet. Dette skyldes, at branche helt systematisk bidrager negativt til forklaringen af løngabet i model 3 – og bidrager mere negativt end uddannelse og erhvervs erfaring samlet bidrager positivt.

Inklusionen af arbejdsfunktion i analysen medfører et markant fald i det korrigerede løngab – til 10-13 procentpoint for de to småfortjenestebegreber og til ca. 8-12 procentpoint for fortjenesten pr. løntime og fortjenesten pr. præsteret time. I perioden 1998-2002 er forskellen på at inkludere arbejdsfunktion på det mest overordnede niveau (model 4) og det mest detaljerede niveau (model 7) ca. 1,5 procentpoint for det korrigerede løngab for alle lønbegreber (forskellen i 1997 var på 0,7 procentpoint). Denne forskel falder til 0-0,5 procentpoint i 2002-2006. Det vil sige, at arbejdsfunktionernes yderligere cifre har mistet en del af deres forklaringskraft over perioden, således at inklusionen af de yderligere arbejdsfunktioner betyder mindre for forklaringen af løngabet i sidste halvdel af perioden sammenlignet med første halvdel.

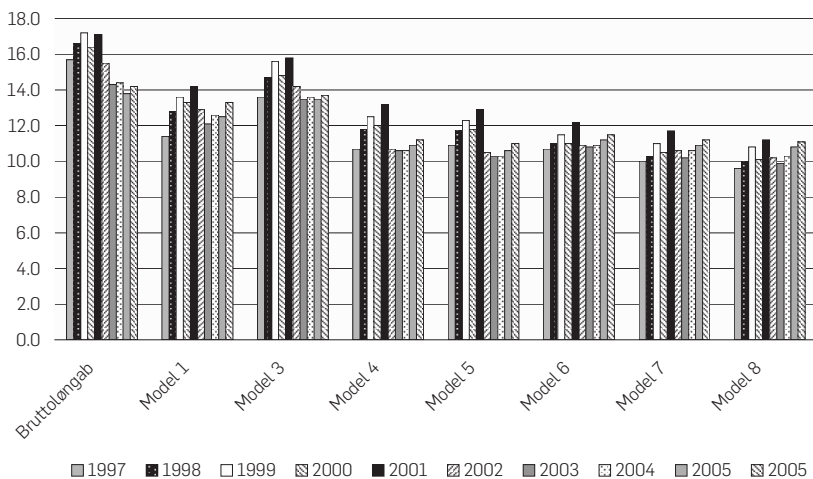
Endelig inkluderer vi i den mest detaljerede model yderligere individkarakteristika. I denne model er det korrigerede løngab 9,6-11,2 pct. for småfortjenesten inkl. pension og personalegoder, 9,9-11,3 pct. for

smalfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, 9,1-10,7 pct. for fortjenesten pr. løntime og 7,6-9,8 pct. for fortjenesten pr. præsteret time. Det korrigerede løngab for den mest detaljerede model præsenteres også i figur 8.5 for alle fire lønbegreber. Det korrigerede løngab fluktuerer over årene og modsat bruttoløngabet, som falder for alle lønbegreber over perioden, finder vi kun et mindre fald for fortjenesten pr. præsteret time (0,4 procentpoint), mens det korrigerede løngab for de andre tre lønbegreber stiger med 0,5-1,4 procent. Det vil sige, at faldet i bruttoløngabet for den private sektor specielt for 2003-2006 ikke afspejles i det korrigerede løngab.

Ser vi på forholdet mellem de fire korrigerede løngab, finder vi som for bruttoløngabet, at resultatet for de tre af lønbegreberne – smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime – er sammenfaldende i hvert fald for perioden 1997-2000, mens løngabet for det fjerde lønbegreb – fortjeneste pr. præsteret time – ligger på et lavere niveau. Fra 2001 og frem er det korrigerede løngab for fortjenesten pr. løntime dog også lavere end løngabene for de to smalfortjeneste-begreber. Endvidere er forskellen mellem de fire korrigerede løngab blevet større over perioden ligesom for bruttoløngabene – 0,9-1,3 procentpoint i 1997-2000 og 2,5-2,9 procentpoint i 2001-2006 (se figur 8.5). I slutningen af perioden er der altså større forskel på, hvilket lønbegreb der anvendes til analyserne, selvom forskellene stadig er små sammenlignet med de øvrige sektorer.

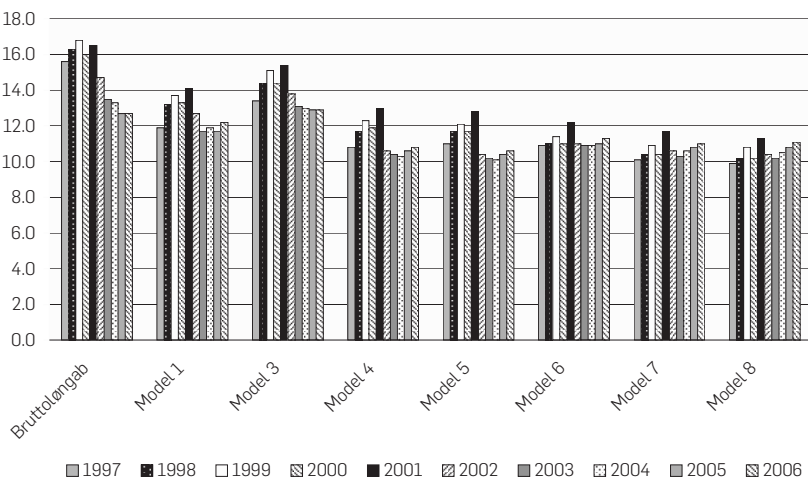
FIGUR 8.1

Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den private sektor, 1997-2006. Procent.



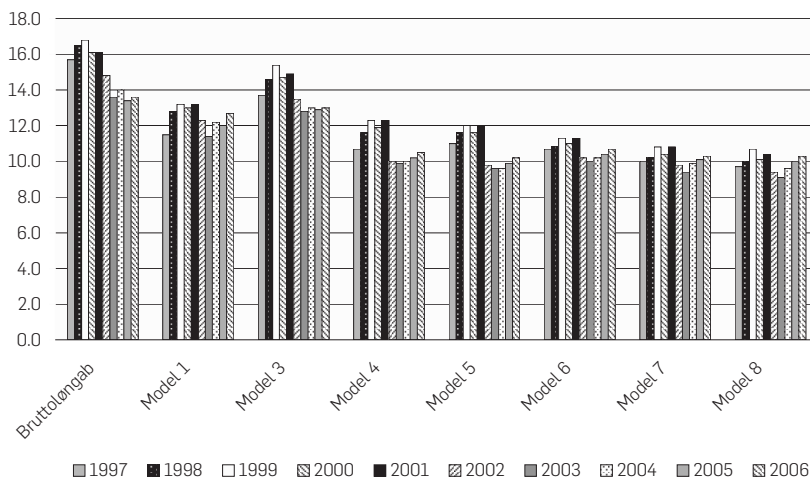
FIGUR 8.2

Dekomponering for smalfortjeneste for den private sektor, 1997-2006. Procent.



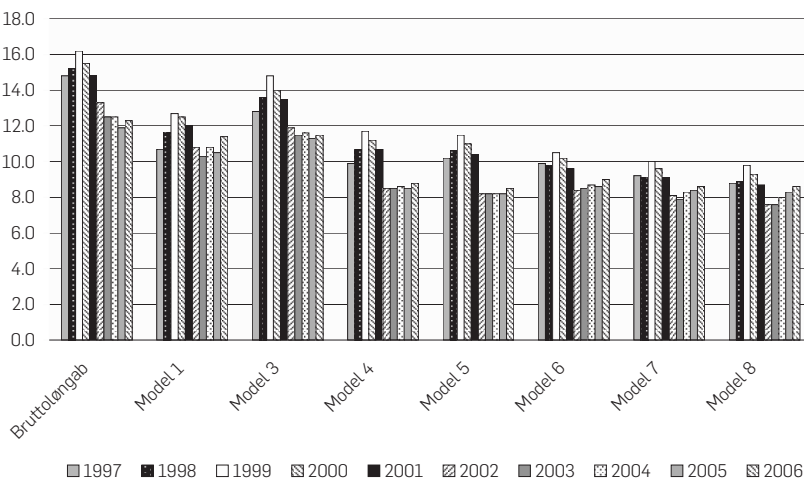
FIGUR 8.3

Dekomponering for fortjeneste pr. løntime for den private sektor, 1997-2006. Procent.



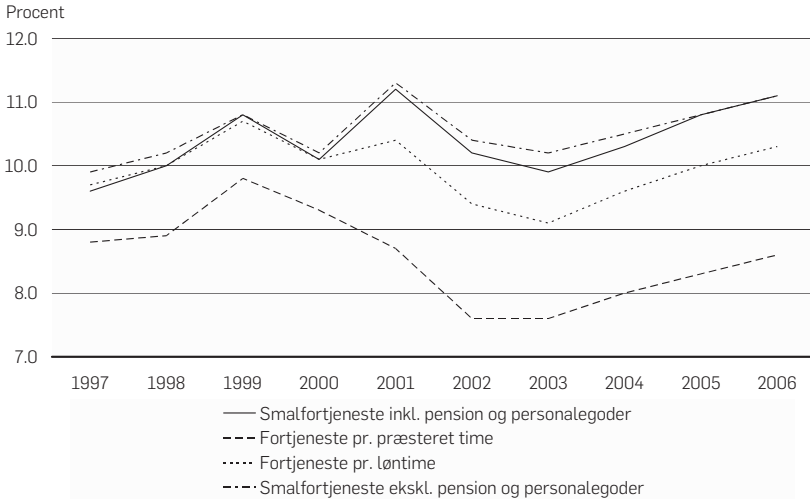
FIGUR 8.4

Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time for den private sektor, 1997-2006. Procent.



FIGUR 8.5

Korrigerede løngab for model 8 for de fire lønbegreber for den private sektor, 1997-2006. Procent.



DE FORKLARENDE VARIABLER

Bidragene fra de enkelte grupper af forklarende variable findes i tabel 8.1 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i tabel 8.2 for fortjenesten pr. præsteret time. Som for de øvrige sektorer er den vigtigste gruppe af variable arbejdsfunktion. Set over hele 10-årsperioden bidrager denne med gennemsnitligt 3,1 procentpoint til forklaringen af løngabet for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og med 3,4 procentpoint til forklaringen af løngabet for fortjenesten pr. præsteret time. Denne forklaringsgrad ligger på linie med forklaringsgraden af arbejdsfunktion i den statslige sektor, men under niveauet for den kommunale sektor. Ligesom i den statslige sektor finder vi ligeledes, at betydningen af arbejdsfunktion ser ud til at være faldende over tid, selv om skiftet i den private sektor ser ud til at indtræffe lidt senere end i staten. Sammenligner vi det gennemsnitlige bidrag fra arbejdsfunktion i perioden 1997-2003 med periodens sidste år (2004-2006), finder vi således et fald fra 3,6 til 1,9 procentpoint for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder og fra 3,9 til 2,4 procentpoint for fortjenesten pr. præsteret time. Det betyder, at arbejdsfunktionerne på det 4-cifrede niveau over

tid forklarer mindre af lønforskellen mellem kvinder og mænd i den private sektor.

Næst efter arbejdsfunktion bidrager erhvervs erfaring mest til forklaringen af løngabet i den private sektor. Det gennemsnitlige bidrag fra erhvervs erfaring er ca. 1,4 procentpoint for begge lønbegreber. For begge lønbegreber gælder det dog, at betydningen af erhvervs erfaring er kontinuert faldende fra 1997-2004, hvorefter der igen sker en lille stigning. Set over hele perioden 1997-2006 falder bidraget fra erhvervs erfaring fra ca. 1,6 til 1,3 procentpoint for begge lønbegreber. Derudover falder bidraget fra uddannelse i perioden og bliver negativt i periodens sidste år (2005-2006). Samlet finder vi, at aflønning efter uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og arbejdsfunktion på et 4-cifret niveau i 1997 for begge lønbegreber kunne forklare ca. 5,7 procentpoint af bruttoløngabet, mens dette tal i 2006 var faldet til hhv. 2,6 og 3,1 procentpoint for smaltjenesten inkl. pension og personalegoder og fortjenesten pr. præstetret time. Også i den private sektor lader det således til, at der sker en yderligere decentralisering af løndannelsen, således at en større andel af lønnen afgøres af andre, mere individuelle faktorer end dem, vi har inkluderet i analysen.

Modsat de to offentlige sektorer er fordelingen på brancher meget mere varieret i den private sektor. Betydningen af branche for dekomponeringsanalysen fluktuerer over årene, men har konstant en betydning på ± 1 procentpoint. Dette afspejler, at kønssegregeringen mellem brancher har en betydning for lønforskellene mellem kvinder og mænd inden for den private sektor.

Resultaterne for de øvrige forklarende variabler ligner resultaterne fra de øvrige sektorer og hele arbejdsmarkedet. Deltidsarbejde bidrager gennemsnitligt med 0,3 procentpoint til forklaringen af løngabet for begge lønbegreber i perioden. Som i de øvrige analyser bidrager børnevariablerne negativt til forklaringen af løngabet – det stiger fra mindre end 0,1 procentpoint i 1997 til 0,2 procentpoint i 2006. Denne effekt modsvares delvist af orlovsvariablerne, som frem til barselsorlovsreformen i 2002 bidrager til forklaringen af løngabet med ca. 0,2 procentpoint, hvorefter bidraget bliver negativt. Det samlede bidrag fra familievariablerne (civilstand, børn og orlov) er således ca. 0,1 procentpoint fra 1997-2002 og ligger i intervallet -0,1 til -0,2 procentpoint fra 2003-2006. Endelig finder vi, at den geografiske fordeling af job på amter bidrager negativt til forklaringen af lønforskellene gennem perioden, dog med en fal-

dende negativ betydning. For begge lønbegreber falder (det negative) bidrag fra jobamter fra ca. -0,8 procentpoint i periodens første år til ca. -0,4 procentpoint i periodens sidste år: Dette skyldes, dels at kvinders og mænds geografiske fordeling er blevet mere lige over tid, dels at lønforskellen mellem amterne er blevet mindre.

TABEL 8.1

Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder for den private sektor, 1997-2006. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	15,7	16,6	17,2	16,4	17,1	15,5	14,3	14,4	13,8	14,2
Uddannelse	0,55	0,44	0,51	0,36	0,32	0,19	0,19	0,06	-0,12	-0,29
Erhvervs erfaring	1,66	1,61	1,47	1,45	1,40	1,33	1,19	1,20	1,31	1,33
Branche	0,84	0,92	0,63	1,17	0,59	1,01	0,36	0,50	0,52	0,86
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	3,45	4,08	4,24	3,68	3,76	3,10	2,88	2,41	1,72	1,55
Enlig	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,01	-0,01	-0,03	-0,03	-0,03
Børn	-0,08	-0,07	-0,07	-0,08	-0,09	-0,09	-0,10	-0,12	-0,15	-0,20
Deltidsarbejde	0,19	0,27	0,10	0,14	0,22	0,20	0,33	0,47	0,32	0,25
Orlov	0,21	0,22	0,21	0,23	0,26	0,18	0,04	0,02	0,05	0,03
Amt	-0,78	-0,88	-0,62	-0,62	-0,63	-0,63	-0,54	-0,43	-0,57	-0,42
Korrigeret løngab	9,60	10,00	10,80	10,10	11,20	10,20	9,90	10,30	10,80	11,10

TABEL 8.2

Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time for den private sektor, 1997-2006. Procent

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bruttoløngab	14,8	15,2	16,2	15,5	14,8	13,3	12,5	12,5	11,9	12,3
Uddannelse	0,53	0,43	0,50	0,36	0,32	0,20	0,20	0,06	-0,11	-0,27
Erhvervs erfaring	1,59	1,54	1,42	1,39	1,35	1,29	1,16	1,17	1,28	1,29
Branche	0,70	0,59	0,52	1,08	0,46	0,98	0,36	0,49	0,60	1,00
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	3,60	4,28	4,39	3,78	4,19	3,48	3,36	2,84	2,24	2,04
Enlig	-0,01	-0,02	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01	-0,03	-0,03	-0,03
Børn	-0,07	-0,07	-0,07	-0,07	-0,08	-0,08	-0,09	-0,11	-0,15	-0,20
Deltidsarbejde	0,18	0,24	0,08	0,08	0,27	0,25	0,41	0,50	0,34	0,28
Orlov	0,20	0,21	0,20	0,21	0,22	0,16	0,03	0,02	0,04	0,02
Amt	-0,80	-0,89	-0,64	-0,63	-0,61	-0,64	-0,53	-0,42	-0,54	-0,39
Korrigeret løngab	8,80	8,90	9,80	9,30	8,70	7,60	7,60	8,00	8,30	8,60

SÆRANALYSE FOR DEN PRIVATE SEKTOR, 1997-2005

I dette kapitel præsenterer vi resultatet af en særanalyse for den private sektor, som dels udvider analysemodellen med en række ekstra forklarende variabler, dels opdeler de privatansatte i henholdsvis fastlønnede og timelønnede. I modsætning til datamaterialet i grundanalyserne, som indeholder alle job i lønstatistikken i et givent år, indeholder datasættet til særanalysen kun ét job pr. person. På grund af denne forskel indledes dette kapitel med en nærmere beskrivelse af datamaterialet.

Hovedresultaterne i dette kapitel er, at:

- Særanalysen giver resultater, der ligger meget tæt på grundanalysens resultater, selvom datapopulationen er en anden.
- De ekstra variabler i særanalysen har betydning for det korrigerede løngab i første halvdel af analyseperioden (1997-2001), men meget mindre eller ingen betydning i anden halvdel af perioden (2002-2005). Inddragelsen af de ekstra variabler i perioden 2002-2005 giver således kun anledning til en reduktion af det korrigerede løngab for fortjeneste pr. præsteret time.
- Uanset lønbegreb er bruttoløngabet væsentligt højere for fastlønnede (ligger i intervallet 18-25 pct. for de fire lønbegreber) sammenlignet med timelønnede (ligger i intervallet 10-15 pct.).

- De korrigerede løngab også er højere for de fastlønnede (10-14 pct.) end for de timelønnede (3-7 pct.).
- Uddannelse, jobstatus og arbejdsfunktion for fastlønnede bidrager relativt meget til at forklare bruttoløngabet.
- Arbejdsfunktion for timelønnede betyder mindre, mens branche betyder mere, når bruttoløngabet skal forklares.
- De virksomhedsspecifikke variable har større betydning for timelønnede end for fastlønnede. Især betyder det gennemsnitlige lønniveau relativt meget for timelønnede.

DATAMATERIALET

Som vi så i forrige kapitel er en relativt stor del af løngabet i den private sektor uforklaret (det korrigerede løngab er relativt højt). Vi har dog mulighed for at udvide analysen for den private sektor med yderligere variable. De ekstra variable, som er inkluderet i analysen som en *model 9*, består dels af individuelle variable (virksomhedsanciennitet, internt jobskifte og jobstatus), dels af virksomhedsspecifikke variable (gennemsnitligt antal årsværk, gennemsnitsløn, andel højere funktionærer, andel lavere funktionærer, andel faglærte, andel ufaglærte, andel kvinder blandt højere funktionærer, andel kvinder blandt lavere funktionærer, andel kvinder blandt faglærte og andel kvinder blandt ufaglærte). For at matche en person med de rigtige virksomheds-oplysninger er det nødvendigt at vide nøjagtig, hvilken virksomhed personen arbejder i. Denne oplysning er kun tilgængelig for novemberansættelsen, eller mere præcist for det job som en ansat har ultimo november måned i året. Denne del af analysen er derfor kun lavet for novemberansættelser i datamaterialet modsat de øvrige analyser, der omfatter alle ansættelsesforhold i et givet kalenderår. Antallet af observationer er derfor tilsvarende lavere i denne særanalyse (ca. 200.000 lavere hvert år). Endvidere er de virksomhedsspecifikke oplysninger for 2006 endnu ikke tilgængelige fra Danmarks Statistik, hvorfor særanalyserne for den private sektor er lavet for perioden 1997-2005.

I dette kapitel præsenterer vi først særanalysen for den samlede private sektor. Principielt er denne analyse lig med analysen i forrige kapitel for model 1-model 8. Men fordi datamaterialet for særanalysen er anderledes – kun novemberansættelser – præsenterer vi også resultaterne

af de første modeller. Præsentationen fungerer samtidig som et robusthedstjek, der viser, at det at begrænse antallet af observationer til novemberansættelser ikke ændrer resultaterne af den overordnede dekomponeringsanalyse.

Ud over den nævnte særanalyse af den private sektor indeholder kapitlet også en analyse af novemberansættelserne opdelt på henholdsvis fastlønnede og timelønnede. Dels er lønmodtagerne i disse to grupper ret forskellige med hensyn til en række karakteristika, dels er løndannelsen forskellig, alt efter om man får en fast månedsløn eller er aflønnet på timebasis. Tidligere analyser har også vist, at der er relativt stor forskel på henholdsvis bruttoløngabet og løndannelsen (og dermed det korrigerede løngab) for disse to grupper af ansatte i den private sektor (DA/LO 2003, Deding & Wong 2004).

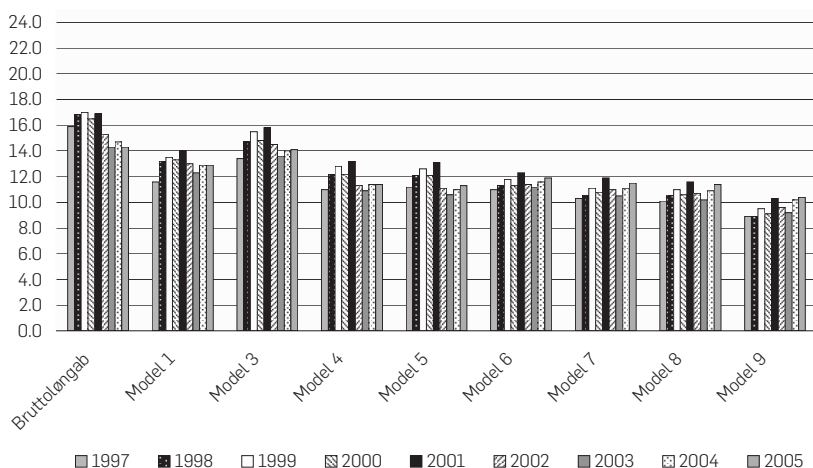
Gennemsnit af de forklarende variabler samt gennemsnitslønningerne og det gennemsnitlige løngab for de fire lønbegreber for det særlige datamateriale for den private sektor findes i slutningen af dette kapitel (tabel 9.7 – tabel 9.19).

SÆRANALYSE FOR DEN PRIVATE SEKTOR

Resultaterne af den udvidede analyse for den private sektor præsenteres i figur 9.1-9.4 for de fire lønbegreber. For model 1 til model 8 er analysen identisk med grundanalysen for den private sektor i kapitel 8, bortset fra at datagrundlaget i den udvidede analyse kun er novemberansættelser. Dette medfører naturligvis, at hverken bruttoløngab eller korrigerede løngab er helt ens for de to datasæt. Forskellen i bruttoløngab på de to analyser ligger i intervallet $[-0,3;0,6]$ for alle fire lønbegreber, dvs. en relativt beskeden forskel. Ligeledes er forskellen i de korrigerede løngab relativt beskeden. For model 8 ligger forskellen mellem grundanalysen i kapitel 8 og den udvidede analyse for alle fire lønbegreber i intervallet $[0-0,7]$ altid lidt højere for den udvidede analyse sammenlignet med grundanalysen. En årsag til dette kan være, at andelen af kvinder, der udelades af analysen på grund af betingelsen om novemberansættelse, er lidt større end andelen af mænd – ca. 17 pct. af alle mandeansættelser og knap 20 pct. af alle kvindeansættelser udelades således af den udvidede analyse. Samlet konkluderer vi, at den potentielle skævhed ved kun at anvende novemberansættelser til analysen ikke er betydningsfuld for resultaterne.

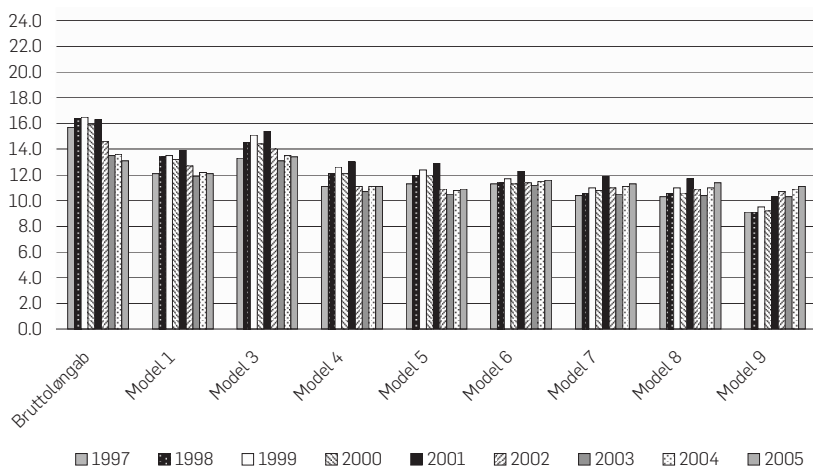
FIGUR 9.1

Særanalyse for den private sektor: Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



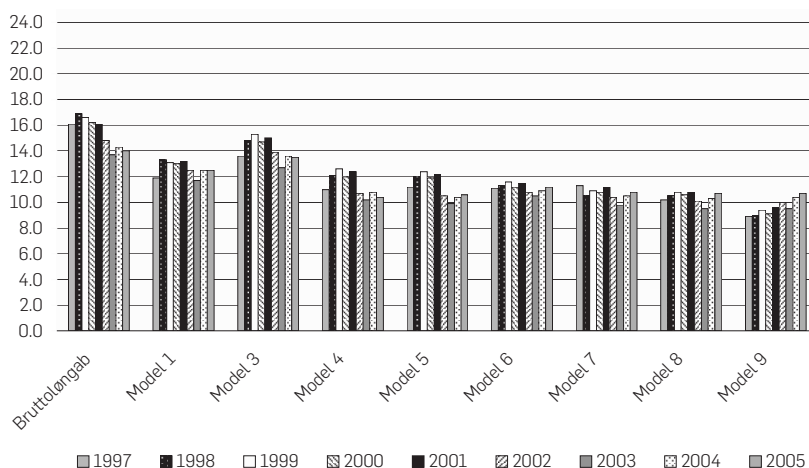
FIGUR 9.2

Særanalyse for den private sektor: Dekomponering for smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



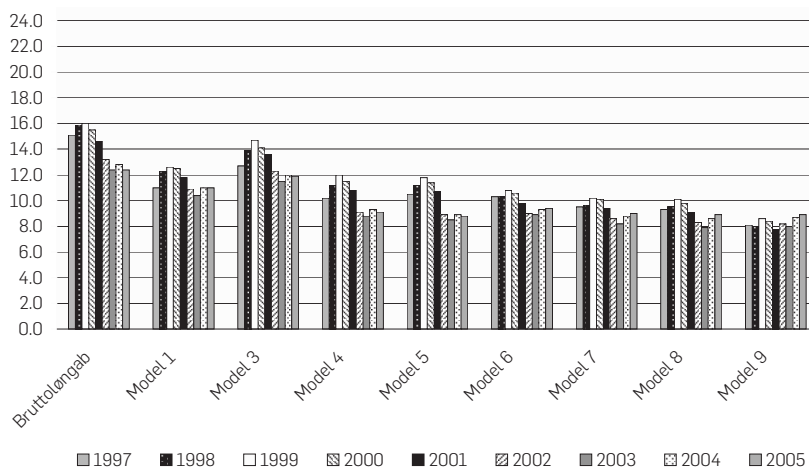
FIGUR 9.3

Særanalyse for den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. løntime, 1997-2005. Procent.



FIGUR 9.4

Særanalyse for den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.



Vender vi blikket mod den udvidede analyse – model 9, finder vi, at de ekstra variabler har større eller mindre betydning for det korrigerede løngab for de forskellige lønbegreber. Der er nogen forskel over årene, særligt for tre af lønbegreberne (smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder og fortjeneste pr. løntime). For disse tre lønbegreber sker der et skift mellem 2001 og 2002, således at det korrigerede løngab i perioden 1997-2001 falder med 1,2-1,5 procentpoint fra model 8 til model 9. Dette fald i korrigeret løngab er derimod kun -0,1-0,1 i perioden 2002-2005, hvilket vil sige, at der i denne periode kun er marginal forskel på de to modeller. Også for det fjerde lønbegreb – fortjenesten pr. præsteret time – sker der et skift mellem 2001 og 2002, men faldet er betydeligt mindre. I 1997-2001 er forskellen på det korrigerede løngab i model 8 og model 9 således det samme for fortjenesten pr. præsteret time som for de øvrige lønbegreber – mellem 1,2 og 1,6 procentpoint – mens forskellen i 2002-2005 er 0,7-1,1 procentpoint. I sidste halvdel af perioden – fra 2002-2005 – er det således kun for fortjenesten pr. præsteret time, at inklusionen af de yderligere variabler har betydning for det korrigerede løngab, mens det korrigerede løngab for de tre andre lønbegreber er uændret.

Bidragene fra de enkelte forklarende variabler for den udvidede model (model 9) findes i tabel 9.1 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i tabel 9.2 for fortjenesten pr. præsteret time. Vi finder, at selvom faldet i det korrigerede løngab som følge af de ekstra variabler er begrænset, har variablerne stadig betydning. Set over hele perioden 1997-2005 bidrager de ekstra variabler gennemsnitligt med 2,4 procentpoint til forklaringen af løngabet for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og med 2,0 procentpoint til forklaringen af løngabet for fortjenesten pr. præsteret time. Specielt for fortjenesten pr. præsteret time falder betydningen af de ekstra variabler dog over perioden fra en samlet betydning på 2,7 procentpoint i 1998 til en samlet betydning på 1,2 procentpoint i 2004 (mens det samlede bidrag stiger til 1,4 procentpoint i 2005). Også for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder varierer det samlede bidrag af de ekstra variabler over årene, men uden samme systematik – det største bidrag findes i 2003 og er på 3,0 procentpoint, mens det mindste samlede bidrag på 1,9 procentpoint findes i 2002. Når variablerne samlet findes at have større betydning, end faldet i det korrigerede løngab fra model 8 til model 9 skulle tilsi, skyldes det som tidligere nævnt samvariationen mellem variablerne. For eksempel er

det klart, at der er en kraftig sammenhæng mellem uddannelsesniveau og arbejdsfunktion på den ene side og fordelingen af jobtyper på en arbejdsplads på den anden side: Langt flere ufaglærte vil således være ansatte på arbejdspladser med en høj andel af ikke-faglærte, og tilsvarende for de andre faggrupper. Andelen af kvinder i forskellige jobtyper hænger naturligvis også sammen med den horisontale kønsopdeling på sektorer og brancher.

Ser vi på de virksomhedsspecifikke variabler, finder vi for det første, at betydningen af dem er bemærkelsesværdigt ens for de to lønbegreber, smal-fortjenesten inkl. pension og personalegoder og fortjenesten pr. præsteret time. Med få undtagelser skal forskellen i alle år og for alle variabler findes på 2. decimal. Virksomhedens størrelse (antal årsværk) har ikke nogen betydning for det korrigerede løngab. Selvom lønniveauet generelt er lidt højere i større virksomheder, fordeler kvinder og mænd sig så lige på denne faktor, at det ikke betyder noget for den samlede lønforskel. Til gengæld forklarer virksomhedens gennemsnitsløn en omend faldende andel af løngabet over perioden (bidraget fra denne variabel falder fra ca. 1,2 procentpoint i 1997-98 til ca. 0,6 procentpoint i 2004-5). Mænd er gennemsnitligt oftere ansat i virksomheder, hvor gennemsnitslønnen er højere end i de virksomheder, hvor kvinder gennemsnitligt oftest er ansat (se tabel 9.7). Resultatet af dekomponeringsanalysen indikerer, at dette har en betydning for løngabet, således at hvis kvinder og mænd var ansat på virksomheder med samme gennemsnitsløn, ville den overordnede lønforskel være mindre. Resultatet må dog i høj grad siges at hænge sammen med det kønsopdelte arbejdsmarked (her inden for den private sektor), idet en konsekvens af det kønsopdelte arbejdsmarked netop er lønforskelle, fordi kvinder og mænd er i brancher med forskellig gennemsnitsløn.

Betydningen af fordelingen af de forskellige jobtyper på virksomheden må nødvendigvis betragtes under ét, idet en stigning i andelen af en jobtype nødvendigvis må medføre et fald i de andre. Selvom bidragene fra fx andel af højere funktionærer og andel af faglærte ser relativt store ud, er det samlede bidrag fra disse fire variabler ret beskedent (mellem -0,1 og 0,2 procentpoint). Andelen af kvinder i de enkelte jobtyper bidrager omvendt negativt til forklaringen af løngabet med -0,2 til -0,7 procentpoint over perioden. Kvinderne er selvfølgelig overrepræsenterede i virksomheder med en høj kvindeandel for alle jobtyper, og bidra-

get fra disse variabler er således igen et udtryk for betydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Ser vi på de individspecifikke variabler, finder vi for det første, at hverken virksomhedsanciennitet eller internt jobskifte bidrager betydeligt til forklaringen af løngabet. Disse variabler indikerer betydningen af mobilitet på arbejdsmarkedet, idet lavere virksomhedsanciennitet er en indikator for mobilitet mellem virksomheder, mens internt jobskifte indikerer mobilitet inden for virksomheden. Kvaliteten af disse to variabler er meget ringe i første halvdel af perioden fra 1997-2001, hvor vi kun har oplysninger for under 10 pct. af de ansatte, og det er derfor kun muligt at fortolke resultaterne for sidste halvdel af perioden. Det samlede bidrag fra variablerne er dog meget tæt på nul. Vi kan således ikke påvise, at mobilitet defineret på denne måde spiller en rolle for lønforskellene mellem kvinder og mænd i den private sektor, efter at der er taget højde for alle øvrige variabler i analysen.

Endelig ser vi på betydningen af variabelen jobstatus. Bidraget fra denne variabel er summen af bidragene fra variabelens underkategorier: elever o.lign.; personer, der arbejder med produktionen/ekspeditionen/administrationen; ledere af en eller flere grupper; ledere af gruppeledere; medarbejdere, der ikke har ledelsesfunktioner, men har et væsentligt selvstændigt ansvar; samt almindelige medarbejdere. Vi har inddraget alle variabelens underkategorier for at udnytte den fulde variation heraf. Fra tabel 9.1 og 9.2 ser vi, at jobstatus bidrager med ca. 1-2 procentpoint til forklaringen af løngabet. Specielt er det forskellen i andelen af ledere, der gør en forskel, idet ca. dobbelt så mange mænd som kvinder arbejder i ledelseskategorien. Betydningen af jobstatus er dog faldende over tid, således at bidraget er størst i 1997-99 og mindst i 2004-2005.

TABEL 9.1

Særanalyse for den private sektor: Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	15,9	16,8	17	16,5	16,9	15,3	14,3	14,7	14,3
Uddannelse	0,43	0,33	0,42	0,31	0,28	0,16	0,14	0,07	-0,05
Erhvervs erfaring	1,39	1,34	1,20	1,24	1,18	0,96	0,80	0,87	0,92
Branche	0,66	0,36	0,41	0,76	0,56	0,97	0,61	0,42	0,73
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	2,64	3,60	3,50	3,05	2,90	2,29	2,25	2,12	1,31
Enlig	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	-0,02	-0,02
Børn	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05	-0,06	-0,05	-0,07	-0,08	-0,12
Deltidsarbejde	-0,09	-0,09	-0,11	-0,08	-0,02	-0,15	-0,02	0,16	0,02
Orlov	0,17	0,18	0,19	0,21	0,23	0,19	0,03	0,02	0,06
Amt	-0,48	-0,53	-0,40	-0,46	-0,47	-0,45	-0,45	-0,37	-0,43
Årsværk	0,02	-0,01	0,02	0,00	0,01	-0,01	-0,02	-0,03	-0,04
Gennemsnitsløn	1,21	1,23	0,88	1,10	1,04	1,04	0,80	0,58	0,60
Andel højere funktionærer	1,43	1,72	1,65	1,22	1,16	1,04	0,53	0,45	0,55
Andel ikke faglærte	-0,62	-0,65	-0,55	-0,54	-0,44	-0,31	-0,11	-0,16	-0,11
Andel faglærte	-2,05	-2,26	-1,91	-1,59	-1,63	-1,77	-1,14	-0,95	-1,35
Andel lavere funktionærer	1,25	1,36	1,06	0,84	0,76	0,83	0,78	0,71	0,95
Andel kvinder, højere funktionærer	-0,11	-0,12	-0,05	-0,05	-0,02	0,00	0,06	0,07	0,03
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,11	-0,04	-0,05	-0,05	-0,06	-0,09	-0,08	-0,10	-0,06
Andel kvinder, faglærte	-0,38	-0,09	-0,46	-0,03	-0,19	-0,25	-0,21	-0,31	-0,17
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,12	-0,21	-0,09	-0,13	-0,14	-0,15	-0,08	0,00	0,02
Virksomheds- anciennitet	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,08	-0,02	-0,04	-0,06
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
Jobskifte	1,85	1,78	1,86	1,61	1,56	1,46	1,24	1,09	1,10
Korrigeret løngab	8,9	8,9	9,5	9,1	10,3	9,6	9,2	10,2	10,4

TABEL 9.2

Særanalyse for den private sektor: Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	15,1	15,8	16	15,5	14,6	13,2	12,4	12,8	12,4
Uddannelse	0,41	0,33	0,37	0,30	0,27	0,16	0,15	0,07	-0,04
Erhvervs erfaring	1,34	1,32	1,14	1,18	1,14	0,92	0,76	0,83	0,89
Branche	0,45	0,09	0,27	0,65	0,45	0,92	0,62	0,42	0,77
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	2,84	3,86	3,63	3,14	3,32	2,73	2,73	2,55	1,88
Enlig	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	-0,02	-0,02
Børn	-0,04	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05	-0,04	-0,05	-0,07	-0,11
Deltidsarbejde	-0,14	-0,14	-0,15	-0,16	0,02	-0,12	0,03	0,14	-0,01
Uddannelsesorlov	0,02	0,04	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Børnepasningsorlov	0,15	0,14	0,17	0,20	0,19	0,18	0,03	0,02	0,05
Sabbatorlov	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Orlov	0,17	0,18	0,18	0,21	0,19	0,18	0,03	0,02	0,05
Amt	-0,49	-0,52	-0,42	-0,47	-0,45	-0,45	-0,45	-0,35	-0,40
Årsværk	0,02	-0,01	0,03	0,00	0,02	-0,01	-0,03	-0,03	-0,04
Gennemsnitsløn	1,22	1,23	0,88	1,09	1,03	1,03	0,78	0,58	0,60
Andel højere funktionærer	1,48	1,73	1,63	1,21	1,09	1,01	0,51	0,44	0,54
Andel ikke faglærte	-0,63	-0,65	-0,55	-0,53	-0,42	-0,30	-0,10	-0,15	-0,11
Andel faglærte	-2,07	-2,27	-1,89	-1,59	-1,63	-1,79	-1,13	-0,93	-1,32
Andel lavere funktionærer	1,27	1,35	1,05	0,83	0,74	0,82	0,74	0,69	0,94
Andel kvinder, højere funktionærer	-0,09	-0,10	-0,04	-0,02	0,01	0,03	0,04	0,05	0,00
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,09	-0,05	-0,02	-0,04	-0,07	-0,07	-0,09	-0,10	-0,04
Andel kvinder, faglærte	-0,33	-0,10	-0,47	-0,07	-0,28	-0,32	-0,28	-0,35	-0,19
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,13	-0,17	-0,08	-0,12	-0,10	-0,13	-0,05	0,01	0,02
Virksomheds- anciennitet	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,08	-0,03	-0,05	-0,06
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
Jobskifte	1,80	1,76	1,82	1,58	1,52	1,42	1,21	1,05	1,07
Korrigeret løngab	8,1	8	8,6	8,4	7,8	8,2	8	8,7	8,9

FASTLØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR

Som nævnt tidligere er der stor forskel på løndannelsen for fastlønnede og timelønnede. En analyse af de to grupper under ét er derfor et gennemsnitsresultat for to potentielt meget forskellige grupper. For at komme endnu nærmere forklaringen på løngabet i den private sektor, ser vi derfor på de fastlønnede og timelønnede hver for sig. Vi indleder med at se på de fastlønnede.

Hvor godt 60 pct. af de privatansatte mænd er fastlønnede, gælder dette knap 75 pct. af kvinderne (2005-tal). Der er således stor forskel på kvinders og mænds fordeling på de to aflønningsformer. Resultaterne af dekomponeringsanalyserne for de fastansatte findes i figur 9.5-9.8 for de fire lønbegreber. Ser vi på bruttoløngabene, er det tydeligt, at bruttoløngabet ligger på et væsentligt højere niveau for denne gruppe sammenlignet med den samlede private sektor. Set over hele perioden, for alle fire lønbegreber, er bruttoløngabet 5-8 procentpoint højere for de fastlønnede end for den samlede private sektor, en forskel der i øvrigt er højest i starten af perioden og falder mod slutningen af perioden. Ser vi på de korrigerede løngab, ligger disse ligeledes konsekvent højere for de fastlønnede sammenlignet med den samlede private sektor. For den mest detaljerede model – model 9 – er det korrigerede løngab ca. 1,5-2 procentpoint højere for småfortjenesten inkl. pension og personalegoder og for småfortjenesten ekskl. pension og personalegoder, mens det korrigerede løngab for den mest detaljerede model er ca. 1,5-3 procentpoint højere for fortjenesten pr. løntime og fortjenesten pr. præsteret time.

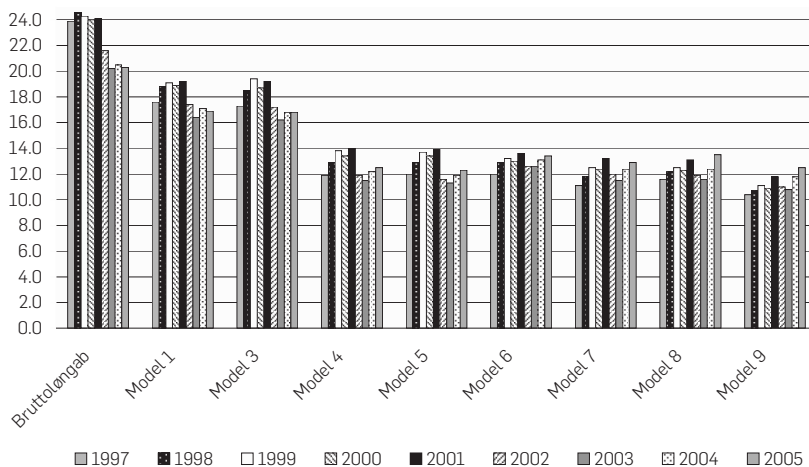
Udviklingen i det korrigerede løngab for model 9 over perioden er den samme for de fastlønnede som for den samlede private sektor, dvs. en stigning i det korrigerede løngab over perioden 1997-2005 (med udsving i løbet af perioden). Dog stiger det korrigerede løngab mere for de fastlønnede end for den samlede gruppe af privatansatte i løbet af perioden. For de fastlønnede stiger det korrigerede løngab således fra 9,6-10,6 procentpoint i 1997 til 11,6-13,6 procentpoint i 2005 (model 9), mens den tilsvarende stigning for den samlede private sektor er fra 8,1-9,1 procentpoint i 1997 til 8,9-11,1 procentpoint i 2005.

Bidragene fra de forklarende variabler ses i tabel 9.3 for småfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i tabel 9.4 for fortjenesten pr. præsteret time. Sammenligner man med bidragstabellerne for den samlede private sektor, er der specielt forskel med hensyn til variableerne uddannelse, arbejdsfunktion og jobstatus. Både uddannelses-niveau og jobstatus forklarer ca. 1 procentpoint mere for de fastlønnede sammenlignet med alle privatansatte, mens bidraget fra arbejdsfunktion er mere end fordoblet – fra gennemsnitligt 2,8 procentpoint for alle privatansatte til gennemsnitligt 5,5 procentpoint for de fastansatte (gennemsnit over alle fire lønbegreb for hele 9-års-perioden). Den ulige fordeling af fastansatte kvinder og mænd specielt på arbejdsfunktion, men også på uddannelsesniveau og jobstatuskategori bidrager således til, at en relativt større

andel af det væsentligt større bruttoløngab for de fastansatte kan forklares (forskellen i korrigerede løngab er væsentligt mindre end forskellen i bruttoløngabene for fastansatte sammenlignet med alle privatansatte). For de øvrige forklarende variable er der derimod ikke så stor forskel på bidraget for de to analyser.

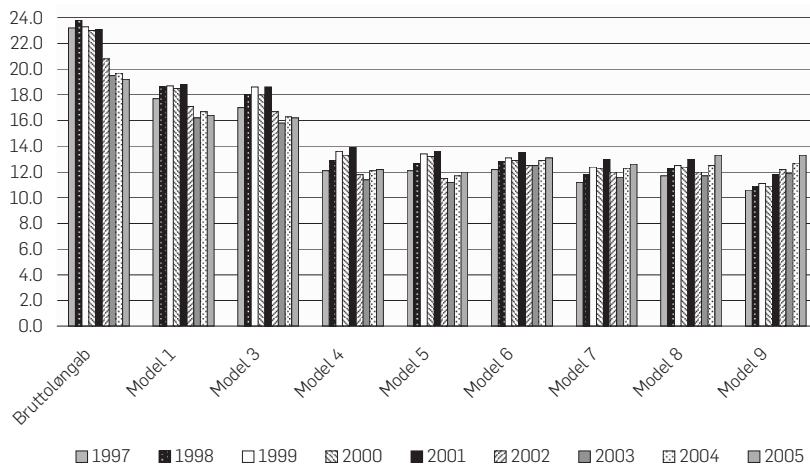
FIGUR 9.5

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Dekomponering for småfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



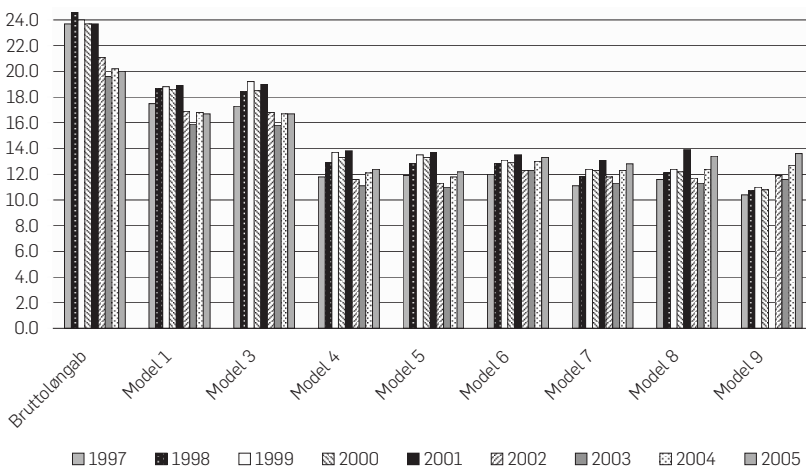
FIGUR 9.6

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Dekomponering for smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



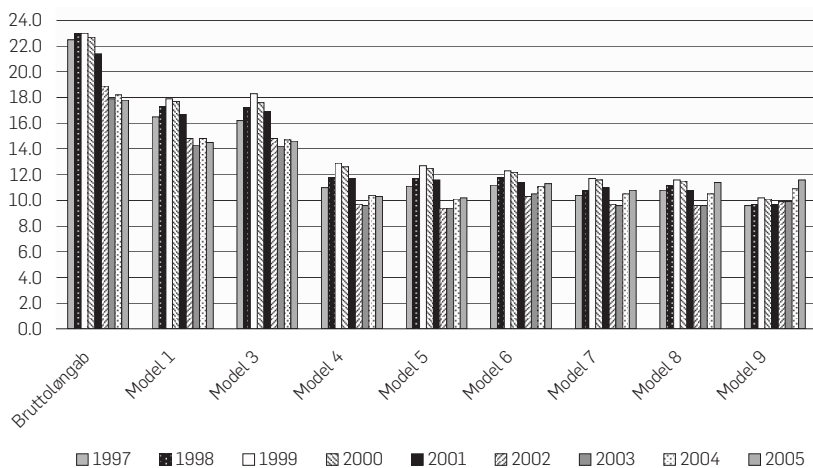
FIGUR 9.7

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. lønetime, 1997-2005. Procent.



FIGUR 9.8

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.



TABEL 9.3

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	23,9	24,6	24,3	24	24,1	21,6	20,2	20,5	20,3
Uddannelse	1,51	1,43	1,36	1,42	1,42	1,24	1,15	1,09	1,02
Erhvervs erfaring	1,54	1,41	1,15	1,12	1,01	0,71	0,45	0,47	0,57
Branche	0,79	0,56	0,48	0,62	0,60	0,80	0,45	0,48	0,64
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	6,34	6,82	6,60	6,34	5,87	5,23	5,12	4,81	4,13
Enlig	0,11	0,10	0,09	0,09	0,08	0,09	0,05	0,03	0,04
Børn	-0,01	0,00	-0,01	-0,02	-0,03	-0,02	-0,04	-0,05	-0,07
Deltidsarbejde	-1,10	-0,87	-0,54	-0,64	-0,62	-0,62	-0,43	-0,26	-0,91
Orlov	0,34	0,37	0,39	0,42	0,41	0,38	0,04	0,04	0,09
Amt	-0,21	-0,24	-0,12	-0,07	0,06	0,01	0,04	0,02	-0,08
Årsværk	0,08	0,06	0,05	0,06	0,06	0,04	0,03	0,00	0,00
Gennemsnitsløn	1,25	1,29	0,89	0,95	0,84	0,88	0,73	0,32	0,24
Andel højere funktionærer	0,46	0,55	0,69	0,37	0,38	0,38	0,02	0,02	0,09
Andel ikke faglærte	-0,39	-0,45	-0,44	-0,37	-0,25	-0,19	-0,16	-0,16	-0,08
Andel faglærte	-0,34	-0,26	-0,03	0,18	0,08	-0,14	0,10	0,10	-0,09
Andel lavere funktionærer	0,64	0,59	0,31	0,15	0,11	0,32	0,40	0,50	0,71
Andel kvinder, højere funktionærer	-0,17	-0,14	-0,12	-0,02	-0,07	-0,12	0,02	0,09	0,02
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,09	-0,10	-0,10	-0,04	-0,06	-0,07	-0,08	-0,10	-0,06
Andel kvinder, faglærte	-0,48	-0,31	-0,55	-0,24	-0,41	-0,42	-0,44	-0,52	-0,38
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,27	-0,34	-0,24	-0,26	-0,25	-0,33	-0,22	-0,07	-0,03
Virksomheds- anciennitet	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	-0,01	-0,12	-0,14	-0,17
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,01	0,00	0,00
Jobskifte	3,42	3,41	3,32	3,08	3,00	2,67	2,26	2,00	2,09
Korrigeret løngab	10,4	10,7	11,1	10,9	11,8	11	10,8	11,8	12,5

TABEL 9.4

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	22,5	23	23	22,7	21,4	18,9	17,9	18,2	17,8
Uddannelse	1,47	1,41	1,32	1,38	1,38	1,21	1,13	1,07	1,00
Erhvervs erfaring	1,52	1,43	1,12	1,10	0,99	0,69	0,43	0,45	0,56
Branche	0,64	0,30	0,37	0,49	0,37	0,61	0,29	0,33	0,48
Arbejdsfunktion (1.-4. differ)	5,95	6,37	6,33	5,97	5,74	5,05	5,04	4,62	4,00
Enlig	0,11	0,10	0,08	0,09	0,08	0,08	0,05	0,03	0,04
Børn	0,00	0,00	-0,01	-0,01	-0,02	-0,01	-0,03	-0,05	-0,06
Deltidsarbejde	-1,08	-0,86	-0,52	-0,60	-0,58	-0,60	-0,38	-0,26	-0,89
Orlov	0,33	0,36	0,38	0,41	0,36	0,36	0,04	0,04	0,08
Amt	-0,21	-0,22	-0,13	-0,08	0,06	0,00	0,04	0,02	-0,08
Årsværk	0,09	0,07	0,09	0,09	0,09	0,06	0,05	0,00	0,00
Gennemsnitsløn	1,27	1,30	0,88	0,94	0,83	0,86	0,71	0,32	0,23
Andel højere funktionærer	0,48	0,56	0,68	0,36	0,36	0,36	0,02	0,02	0,09
Andel ikke faglærte	-0,40	-0,45	-0,43	-0,37	-0,25	-0,18	-0,15	-0,16	-0,08
Andel faglærte	-0,35	-0,27	-0,03	0,17	0,08	-0,14	0,10	0,10	-0,09
Andel lavere funktionærer	0,66	0,60	0,31	0,15	0,11	0,31	0,37	0,48	0,70
Andel, kvinder højere funktionærer	-0,16	-0,13	-0,11	0,00	-0,04	-0,12	0,02	0,06	-0,02
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,07	-0,10	-0,08	-0,04	-0,07	-0,07	-0,10	-0,12	-0,06
Andel kvinder, faglærte	-0,46	-0,32	-0,56	-0,25	-0,43	-0,41	-0,44	-0,52	-0,39
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,29	-0,28	-0,22	-0,23	-0,23	-0,32	-0,21	-0,05	-0,02
Virksomhedsanciennitet	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	-0,01	-0,11	-0,15	-0,17
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	0,01	0,00	0,00
Jobskifte	3,34	3,37	3,27	3,02	2,93	2,62	2,23	1,97	2,05
Korrigeret løngab	9,6	9,7	10,2	10,1	9,7	9,9	9,9	10,9	11,6

TIMELØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR

I dette afsnit ser vi på de timelønnede i den private sektor. De timelønnede udgør antalmæssigt en meget mindre gruppe end de fastansatte – ca. 40 pct. af de privatansatte mænd og 25 pct. af de privatansatte kvinder er ansat som timelønnede. Samtidig er det tydeligt, at denne medarbejdergruppe afviger fra de fastansatte på en række karakteristika (se tabel 9.7). Uddannelsesniveaue er således lavere for de timelønnede end for de fastlønnede – specielt er der mange ufaglærte særligt blandt de timelønnede kvinder. Den gennemsnitlige erhvervs erfaring er også lavere

for de timelønnede sammenlignet med de fastlønnede, særligt for kvindernes vedkommende. Derudover er der klart forskel i de timelønnedes fordeling på arbejdsfunktioner og jobstatus, fx arbejder ingen timelønnede som ledere.

Ser vi på bruttoløngabene for de timelønnede, som præsenteres i figur 9.9-9.12, er det tydeligt, at de timelønnede er en meget mere homogen gruppe end de fastlønnede. Bruttoløngabene for de timelønnede ligger således på et lavere niveau end de tilsvarende løngab for den samlede private sektor: 2,6-4,2 procentpoint lavere i 1997 for de fire lønbegreber og 0,4-3,0 procentpoint lavere i 2005. Som for de fastlønnede er forskellen mellem lønbegreber blevet mindre over perioden.

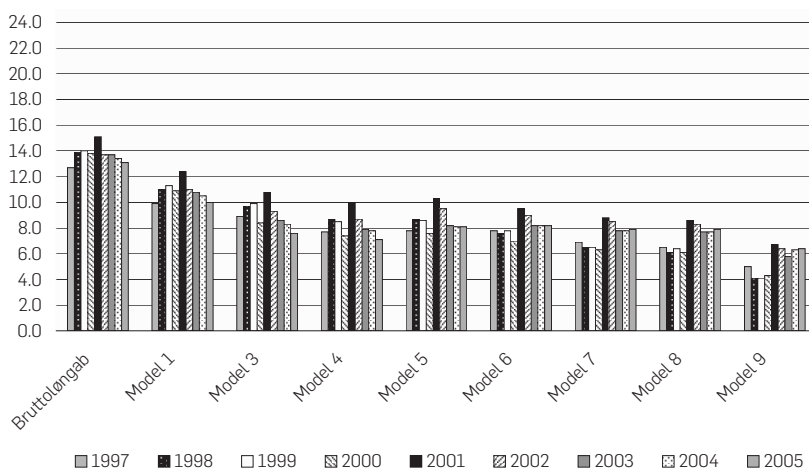
Udviklingen over perioden 1997-2005 er lidt anderledes for de timelønnede sammenlignet med de fastlønnede (og hele gruppen af privatansatte). For de fastlønnede finder vi således som nævnt for alle fire lønbegreber, at bruttoløngabet ligger på et højere niveau i periodens første del (1997-2001), hvorefter det falder markant i periodens anden del (2002-2005). For de timelønnede er bruttoløngabet beregnet for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder derimod svagt stigende fra periodens første år til periodens sidste år (figur 9.9). Endvidere skiller 2001 sig ud for dette lønbegreb med et relativt højt bruttoløngab. For de øvrige tre lønbegreber er bruttoløngabet mere eller mindre stigende i perioden 1997-2001 og derefter faldende i perioden 2002-2005 (hvilket svarer til den øvrige private sektor).

Ser vi på de korrigerede løngab, finder vi, at en væsentlig større del af løngabet for de timelønnede kvinder og mænd kan forklares af modellens variabler. De korrigerede løngab for den mest detaljerede model (model 9) for de timelønnede ligger mellem 3 og 6 procentpoint, hvilket er væsentligt under niveauet for de fastlønnede. Det lavere korrigerede løngab for de timelønnede skal naturligvis sammenholdes med det lavere bruttoløngab og dermed lavere udgangspunkt (bruttoløngabet for de timelønnede er 3-6 procentpoint lavere end bruttoløngabet for de fastlønnede). Faktisk forklarer modellens variabler en lavere andel af bruttoløngabet for de timelønnede (gennemsnitligt 40 pct. for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og 25 pct. for fortjenesten pr. præsteret time) end andelen for de fastlønnede (gennemsnitligt 50 pct. både for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og for fortjenesten pr. præsteret time). Men samlet er resultatet altså et lavere korrigeret løngab for de timelønnede.

Bidragene fra de enkelte grupper af forklarende variabler for den mest detaljerede model findes i tabel 9.5 for smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder og i tabel 9.6 for fortjenesten pr. præsterede timer. Som for de øvrige analyser er bidragene på tværs af lønbegreberne substantielt ens. Der er dog nogle interessante forskelle mellem analysen for timelønnede sammenlignet med den samlede private sektor (tabel 9.1 og 9.2). For det første finder vi, at betydningen af arbejdsfunktion i periodens sidste halvdel (2002-2005) er meget mindre for de timelønnede end for den samlede private sektor. Til gengæld stiger betydningen af branche i disse år tilsvarende for de timelønnede. Der sker altså nogle forskydninger i forklaringskraften for disse to grupper af variabler for de timelønnede over perioden. For det andet finder vi, at betydningen af de virksomhedsspecifikke variabler er betydeligt større for de timelønnede sammenlignet med den samlede private sektor. Dette gælder i særlig grad gennemsnitslønnen, men også fordelingen af jobtyper på arbejdspladsen og af andelen af kvindelige faglærte. Fordelingen på virksomhedstyper har altså stor betydning for lønforskellen for timelønnede kvinder og mænd. Omvendt finder vi ikke, at jobstatus har nogen betydning for forklaringen af løngabet for de timelønnede, hvilket er en naturlig følge af, at variationen for denne variabel er næsten ikke-eksisterende for de timelønnede.

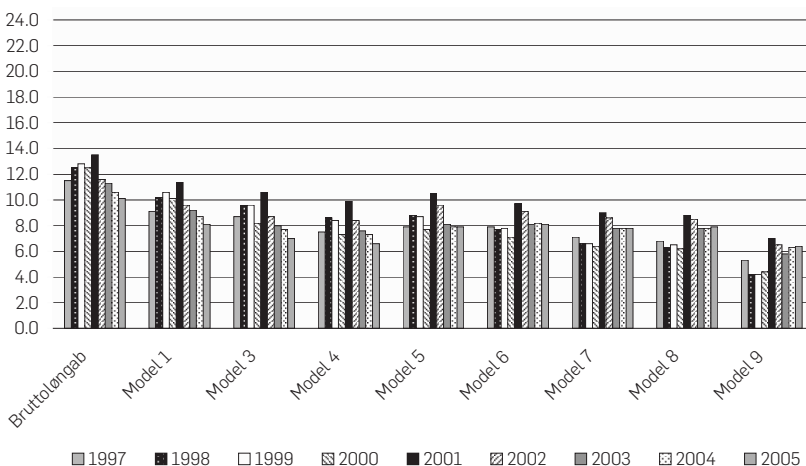
FIGUR 9.9

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: Dekomponering for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



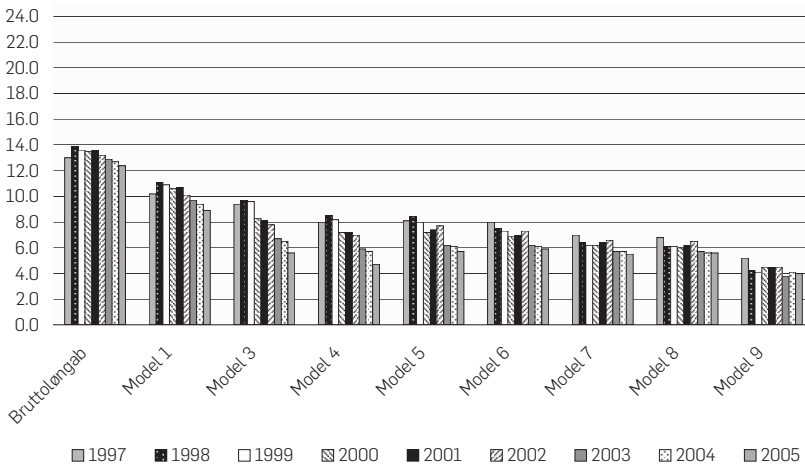
FIGUR 9.10

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: Dekomponering for smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.



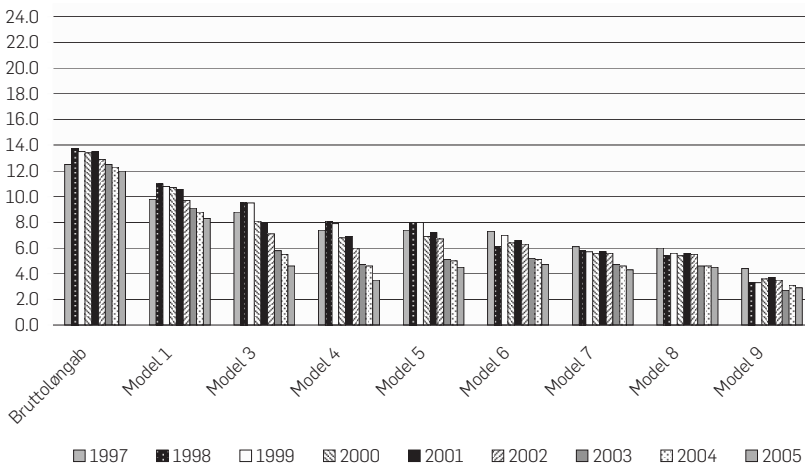
FIGUR 9.11

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. løntime, 1997-2005. Procent.



FIGUR 9.12

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: Dekomponering for fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.



TABEL 9.5

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: bidrag fra de forklarende variabler, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	12,7	13,9	14	13,8	15,1	13,8	13,7	13,4	13,1
Uddannelse	0,47	0,49	0,46	0,52	0,50	0,53	0,40	0,44	0,52
Erhvervs erfaring	1,17	1,30	1,17	1,29	1,27	1,10	1,13	1,21	1,23
Branche	0,51	0,49	0,91	2,08	0,87	2,44	2,59	1,68	2,15
Arbejdsfunktion (1.-4. ciffer)	2,78	3,72	3,92	3,00	2,76	0,22	0,52	0,57	-0,27
Enlig	-0,05	-0,04	-0,05	-0,03	-0,03	-0,03	-0,02	-0,02	-0,03
Børn	-0,02	-0,01	-0,02	-0,01	0,00	0,02	0,01	-0,01	-0,03
Deltidsarbejde	-0,07	-0,24	-0,43	-0,43	-0,09	-0,59	-0,50	0,04	-0,30
Orlov	0,07	0,05	0,00	0,04	0,04	0,00	0,02	0,01	0,01
Amt	-0,40	-0,13	-0,14	-0,56	-0,67	-0,52	-0,59	-0,22	-0,45
Årsværk	-0,13	-0,20	-0,23	-0,14	-0,04	-0,14	-0,23	-0,07	-0,05
Gennemsnitsløn	4,14	4,57	4,27	4,27	4,33	4,03	3,03	3,09	3,54
Andel højere funktionærer	0,57	0,84	0,65	0,43	0,42	0,39	0,22	0,15	0,14
Andel ikke faglærte	-0,34	-0,45	-0,27	-0,31	-0,22	-0,05	0,24	0,18	0,15
Andel faglærte	-2,87	-3,19	-3,03	-2,75	-3,09	-2,93	-1,77	-1,85	-2,09
Andel lavere funktionærer	0,20	0,38	0,35	0,31	0,37	0,35	0,25	0,05	0,06
Andel kvinder, højere funktionærer	-0,06	-0,16	0,04	-0,12	-0,03	0,03	-0,01	-0,04	-0,04
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,15	0,14	0,13	-0,07	-0,07	-0,12	-0,11	-0,04	-0,02
Andel kvinder, faglærte	1,82	2,27	2,24	2,11	2,18	2,41	2,54	1,81	1,95
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,04	-0,08	0,03	-0,02	-0,06	-0,02	0,03	-0,01	0,00
Virksomhedsanciennitet	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,32	0,32	0,28	0,33
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	-0,01	0,00	-0,01
Jobskifte	0,05	0,02	-0,04	-0,07	-0,10	-0,07	-0,08	-0,08	-0,06
Korrigeret løngab	5	4,1	4,1	4,3	6,7	6,4	5,8	6,3	6,4

TABEL 9.6

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: Bidrag fra de forklarende variabler, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2005. Procent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruttoløngab	12,5	13,7	13,5	13,4	13,5	12,9	12,5	12,3	12
Uddannelse	0,44	0,49	0,46	0,53	0,51	0,57	0,45	0,46	0,55
Erhvervs erfaring	1,04	1,13	1,00	1,10	1,15	0,99	1,04	1,08	1,12
Branche	0,28	0,59	1,03	2,15	2,01	3,21	3,73	2,71	3,25
Arbejdsfunktion (1.-4. differ)	3,62	4,54	4,29	3,72	3,43	1,81	1,54	0,00	1,06
Enlig	-0,04	-0,03	-0,04	-0,03	-0,03	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03
Børn	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,04	0,03	-0,11	-0,01
Deltidsarbejde	-0,28	-0,44	-0,60	-0,76	-0,36	-0,87	-0,78	-0,01	-0,82
Orlov	0,07	0,06	0,00	0,04	0,03	0,00	0,01	0,05	0,02
Amt	-0,43	-0,18	-0,13	-0,56	-0,64	-0,56	-0,56	-0,40	-0,36
Årsværk	-0,16	-0,25	-0,26	-0,16	-0,04	-0,18	-0,28	-0,04	-0,06
Gennemsnitsløn	4,09	4,51	4,33	4,22	4,13	3,98	2,99	0,60	3,54
Andel højere funktionærer	0,56	0,84	0,68	0,44	0,42	0,42	0,25	0,54	0,15
Andel ikke faglærte	-0,33	-0,44	-0,28	-0,31	-0,20	-0,05	0,21	-0,11	0,13
Andel faglærte	-2,82	-3,19	-3,10	-2,77	-3,02	-3,02	-1,78	-1,32	-1,97
Andel lavere funktionærer	0,20	0,37	0,36	0,31	0,35	0,34	0,23	0,94	0,06
Andel kvinder, højere funktionærer	-0,06	-0,16	0,05	-0,12	-0,01	0,08	-0,05	0,00	-0,06
Andel kvinder, ikke faglærte	-0,19	0,13	0,12	-0,07	-0,05	-0,03	-0,04	-0,04	0,02
Andel kvinder, faglærte	2,12	2,38	2,32	2,18	2,29	2,36	2,50	-0,19	2,18
Andel kvinder, lavere funktionærer	-0,05	-0,08	0,01	-0,03	-0,02	-0,02	0,05	0,02	-0,01
Virksomhedsanciennitet	0,03	0,02	0,03	0,04	0,03	0,40	0,38	-0,06	0,41
Internt jobskifte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,01
Jobskifte	0,05	0,02	-0,05	-0,08	-0,12	-0,09	-0,09	1,07	-0,08
Korrigeret løngab	4,4	3,3	3,3	3,6	3,7	3,5	2,7	3,1	2,9

GENNEMSNIT OG BRUTTOLØNGAB FOR SÆRDATASÆTTET

TABEL 9.7

Gennemsnitlig forekomst af de variabler, der er inkluderet i særanalyser for hele den private sektor og for hhv. fast- og timelønnede. Særskilt for mænd og kvinder, 2005. Procent (med mindre andet er angivet).

	Privat sektor, i alt		Fastlønnede		Tidlønnede	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>						
Uddannelseslængde (år)	12,4	12,5	13,2	12,9	11,3	11,3
Grundskole (folkeskole)	20	22	13	16	32	40
Gymnasium/HF (alment gymnasium)	4	5	5	5	3	6
HHX/HTX (handels-/teknisk gymnasium)	2	3	3	4	1	2
Erhvervsfaglig uddannelse	47	42	43	44	55	35
Kort videregående uddannelse	6	8	9	10	3	3
Mellemlang videregående uddannelse	9	9	14	9	2	7
Lang videregående uddannelse	8	9	13	11	2	4
Forskeruddannelse	0	0	1	0	0	0
Uoplyst uddannelsesniveau	2	2	1	1	3	4
<i>Erhvervs erfaring</i>						
Erhvervs erfaring (år)	19,6	17,3	20,1	18,5	18,7	13,8
<i>Arbejdsfunktion</i>						
Ledelse	7	3	11	4	0	0
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	13	11	20	14	1	4
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	20	28	31	35	2	8
Kontorarbejde	6	23	9	29	1	5
Salgs-, service-, og om- sorgsarbejde	5	12	6	10	3	16
Landbrug, gartneri, skov- brug, jagt og fiskeri	0	0	0	0	0	0
Håndværkspræget arbejde	20	2	8	1	39	7
Proces-, maskinoperatør-, transport- og anlægsarbejde	17	10	7	3	32	29

(fortsættes)

TABEL 9.7 (FORTSAT)

	Privat sektor, i alt		Fastlønnede		Tidlønnede	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	12	11	6	4	21	30
Uoplyst	0	0	0	0	0	0
<i>Familie</i>						
Enlig	26	25	22	23	32	29
Børn (antal)	0,8	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9
Yngste barn 0-2 år	13	12	14	13	12	10
Yngste barn 3-6 år	11	12	12	13	9	11
Yngste barn 7-17 år	21	26	23	26	20	26
<i>Deltid</i>						
Deltidsarbejde	9	18	1	8	20	48
<i>Orlov</i>						
Udd.orlov (antal dage)	0	0	0	0	0	0
Børne.orlov (antal dage)	0,12	0,64	0,12	0,63	0,12	0,68
Sabbatorlov (antal dage)	0	0	0	0	0	0
<i>Virksomheden</i>						
Årsværk (antal)	243	258	274	273	194	214
Gennemsnitsløn (kr.)	190	186	207	206	162	130
Højere funktionærer	14	16	19	19	6	6
Ikke faglærte	9	9	8	7	12	13
Faglærte	44	38	37	37	54	41
Lavere funktionærer	17	21	23	26	7	8
Kvinder blandt:						
Højere funktionærer	13	23	16	26	8	15
Ikke-faglærte	20	31	23	32	15	30
Faglærte	31	51	40	56	16	39
Lavere funktionærer	29	40	31	45	24	29
<i>Anciennitet og jobskifte</i>						
Virksomhedsanciennitet (antal år)	7	7	7	8	6	4
Internt jobskifte	19	20	23	23	13	11
<i>Jobstatus</i>						
Elever o.l.	1	1	1	1	1	1
Personer, der arbejder med produktion, ekspedition eller administration	1	1	1	1	0	0
Ledere af gruppe(r)	11	5	17	7	1	1
Ledere af gruppeledere	0	0	1	0	0	0
Ikke-ledere med væsentligt selvstændigt ansvar	7	7	10	9	2	1
Almindelige medarbejdere	81	86	71	82	96	97
Antal observationer	483.272	287.667	298.745	212.387	184.527	75.280

TABEL 9.8

Særanalyse for den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, smalførtjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	157,07	130,69	147,46	26,38	17,89
1998	163,53	135,09	153,13	28,44	18,58
1999	171,43	140,96	160,27	30,47	19,01
2000	175,02	144,83	163,96	30,20	18,42
2001	185,82	153,44	173,83	32,38	18,63
2002	190,27	159,95	178,79	30,33	16,96
2003	196,79	167,45	185,74	29,34	15,80
2004	198,10	167,88	186,61	30,22	16,19
2005	207,67	175,52	195,67	32,15	16,43

TABEL 9.9

Særanalyse for den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, smalførtjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	142,80	119,44	134,29	23,36	17,39
1998	146,85	122,10	137,80	24,76	17,97
1999	154,17	127,80	144,52	26,37	18,25
2000	156,64	130,83	147,18	25,81	17,53
2001	163,67	136,44	153,58	27,22	17,73
2002	166,79	141,59	157,25	25,20	16,02
2003	171,33	147,23	162,25	24,10	14,86
2004	173,66	149,08	164,32	24,58	14,96
2005	180,09	154,83	170,67	25,27	14,81

TABEL 9.10

Særanalyse for den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	179,93	149,71	168,93	30,22	17,89
1998	186,49	154,13	174,65	32,37	18,53
1999	196,13	161,89	183,59	34,24	18,65
2000	200,30	166,37	187,87	33,93	18,06
2001	212,38	176,75	199,18	35,63	17,89
2002	218,05	184,34	205,29	33,70	16,42
2003	225,51	193,21	213,33	32,30	15,14
2004	226,05	192,25	213,21	33,80	15,85
2005	236,79	200,97	223,43	35,83	16,03

TABEL 9.11

Særanalyse for den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	185,54	156,51	174,97	29,03	16,59
1998	193,56	162,20	182,09	31,36	17,22
1999	204,61	170,74	192,21	33,87	17,62
2000	208,66	175,07	196,35	33,60	17,11
2001	220,38	186,98	208,01	33,40	16,06
2002	225,93	194,81	214,15	31,12	14,53
2003	233,61	203,34	214,15	30,27	14,13
2004	234,54	203,26	222,65	31,29	14,05
2005	245,17	211,87	232,75	33,30	14,31

TABEL 9.12

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	180,23	138,06	162,60	42,17	25,93
1998	187,76	142,81	168,85	44,95	26,62
1999	195,31	148,84	176,02	46,47	26,40
2000	201,60	154,04	181,75	47,55	26,16
2001	213,74	163,59	192,65	50,15	26,03
2002	216,52	170,20	196,92	46,32	23,52
2003	223,51	178,47	204,54	45,04	22,02
2004	225,92	179,65	206,40	46,27	22,41
2005	237,27	187,33	216,52	49,94	23,06

TABEL 9.13

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, småfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	161,24	124,74	145,98	36,50	25,00
1998	165,94	127,63	149,83	38,31	25,57
1999	173,18	133,68	156,79	39,50	25,19
2000	177,72	137,68	161,01	40,04	24,87
2001	185,52	143,86	168,00	41,66	24,80
2002	187,45	148,93	171,15	38,52	22,50
2003	192,55	155,19	176,81	37,36	21,13
2004	195,95	157,59	179,77	38,36	21,34
2005	203,09	163,10	186,47	39,99	21,44

TABEL 9.14

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	205,44	157,80	185,52	47,64	25,68
1998	213,43	162,63	192,06	50,80	26,45
1999	223,68	171,02	201,83	52,66	26,09
2000	230,56	176,87	208,16	53,68	25,79
2001	245,17	188,43	221,31	56,75	25,64
2002	248,17	196,17	226,16	52,00	22,99
2003	256,26	205,89	235,04	50,37	21,43
2004	257,55	205,39	235,55	52,16	22,14
2005	270,24	214,10	246,91	56,14	22,74

TABEL 9.15

Særanalyse for fastlønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	211,59	165,18	192,19	46,41	24,15
1998	220,75	171,31	199,95	49,44	24,73
1999	232,20	180,18	210,61	52,02	24,70
2000	239,31	186,10	217,11	53,20	24,51
2001	252,81	199,52	230,40	53,29	23,13
2002	256,39	207,83	235,84	48,57	20,59
2003	264,65	216,91	244,54	47,74	19,52
2004	266,64	217,65	245,98	48,99	19,92
2005	278,65	225,95	256,76	52,70	20,53

TABEL 9.16

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	122,35	108,30	118,67	14,05	11,84
1998	128,33	112,44	124,12	15,88	12,80
1999	131,54	114,83	127,14	16,71	13,14
2000	136,00	119,04	131,36	16,96	12,91
2001	144,02	124,63	138,65	19,39	13,98
2002	147,59	129,85	142,46	17,73	12,45
2003	152,45	134,22	147,24	18,24	12,39
2004	153,41	135,48	148,06	17,93	12,11
2005	159,74	142,20	154,66	17,54	11,34

TABEL 9.17

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	115,15	103,34	112,06	11,81	10,54
1998	119,12	105,87	115,61	13,25	11,46
1999	122,41	108,29	118,70	14,12	11,90
2000	125,68	111,68	121,86	14,00	11,49
2001	130,95	115,39	126,64	15,56	12,28
2002	133,19	120,04	129,39	13,15	10,16
2003	136,12	123,22	132,43	12,90	9,74
2004	137,85	125,65	134,21	12,20	9,09
2005	142,87	131,48	139,57	11,39	8,16

TABEL 9.18

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	141,70	125,15	137,37	16,54	12,04
1998	147,35	129,19	142,54	18,16	12,74
1999	150,10	131,60	145,23	18,50	12,74
2000	155,86	136,97	150,70	18,89	12,54
2001	163,27	143,59	157,82	19,69	12,47
2002	169,05	149,63	163,44	19,42	11,88
2003	174,47	154,95	168,89	19,52	11,56
2004	175,46	156,08	169,67	19,38	11,42
2005	182,64	163,92	177,22	18,72	10,56

TABEL 9.19

Særanalyse for timelønnede i den private sektor: gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	146,49	130,18	142,22	16,31	11,47
1998	154,05	135,50	149,14	18,55	12,44
1999	158,52	139,46	153,50	19,06	12,42
2000	163,66	144,19	158,34	19,47	12,30
2001	171,81	151,38	166,15	20,43	12,29
2002	176,37	156,58	170,65	19,79	11,60
2003	182,08	162,37	176,45	19,71	11,17
2004	182,98	163,63	177,20	19,34	10,91
2005	190,96	172,14	185,51	18,82	10,14

APPENDIKS

Dette appendiks indeholder resultater af analyser for syv hovedbrancher. Analyserne omfatter for hver af disse brancher for det første beregninger af gennemsnitslønninger og den ukorrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder for 1997-2006. For det andet indgår resultater af dekomponeringsanalyser, hvorfra vi afrapporterer bruttoløngab og korrigerede løngab – disse analyser er ligeledes gennemført for 1997-2006. For det tredje indeholder appendikset gennemsnitstal for en række forklarende variabler for 2006. Lønberegningerne er foretaget for alle fire lønbegreber, nemlig smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. For en nærmere beskrivelse af disse lønbegreber, se kapitel 2.

De syv hovedbrancher, der er udvalgt til nærmere analyse, er:

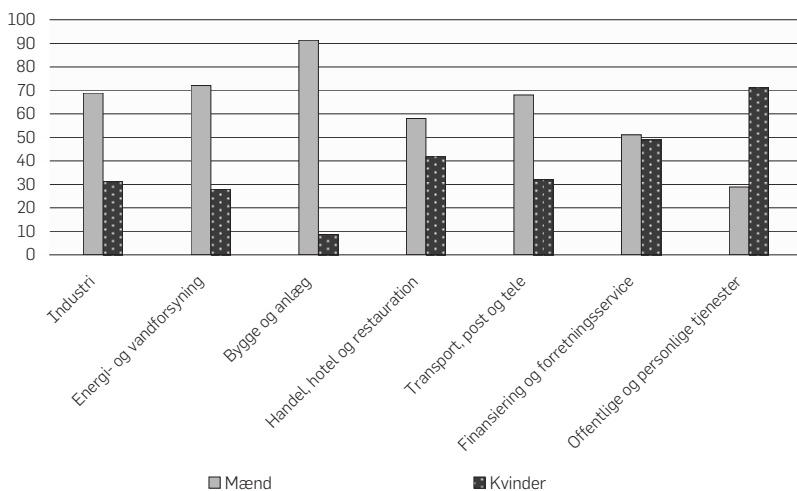
- industri,
- energi- og vandforsyning
- bygge og anlæg
- handel, hotel og restauration
- transport, post og tele
- finansiering og forretningsservice
- offentlige og personlige tjenester.

Der findes endnu to hovedbrancher, nemlig *landbrug, fiskeri og råstofudvin-
ding* samt *uoplyst aktivitet*. Baggrunden for at se bort fra disse brancher i
nærværende appendiks er, at antallet af observationer i disse brancher
udgør en forsvindende lille del af det samlede datamateriale – det be-
grænsede antal observationer for førstnævnte branche skal ses i lyset af,
at landbrug og fiskeri ikke indgår i lønstatistikken for den private sektor,
jf. kapitel 2. Dertil kommer, at analyser af branchen *uoplyst* aktivitet ikke
er interessante i sig selv.

Et generelt resultat er, at der er meget store forskelle mellem
brancherne – både når det gælder gennemsnitslønninger, løngab og re-
sultaterne af dekomponeringsanalysen. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at
kønssammensætningen inden for de enkelte brancher er meget forskellig,
se figur A.1.

FIGUR A.1

Mænd og kvinder pr. hovedbranche, 2006. Procent.



Resultaterne af beregninger af gennemsnitslønninger og den ukorrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder på brancheniveau for hver af de fire lønbegreber fremgår af tabel A.1-A.28. Hver tabel viser gennemsnitslønnen for mænd, gennemsnitslønnen for kvinder, gennemsnitslønnen for alle, den absolutte forskel på mænds og kvinders løn samt løngabet,

som her er et udtryk for den absolutte forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn i forhold til gennemsnitslønnen for alle. For en diskussion af forskellige metoder til at opgøre dette løngab, se kapitel 4. Sammenligner vi fx gennemsnitslønnen for alle på tværs af brancher over tid baseret på smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, finder vi, at lønnen inden for energi- og vandforsyning og finansiering og forretningsservice i gennemsnit er ca. 35 kr. højere i analyseperioden end lønnen inden for offentlige og personlige tjenester. Ser vi i stedet på løngabet – igen målt ved smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder – viser det sig, at løngabet mellem mænd og kvinder er størst inden for handel, hotel og restauration samt finansiering og forretningsservice, nemlig på i gennemsnit knap 26 pct. i analyseperioden, mens det tilsvarende tal for bygge og anlæg er 10 pct. En mulig forklaring på de store forskelle mellem disse brancher er, at mens kvinder er mindre uddannede og er placeret lavere i stillingshierarkiet end mænd inden for handel, hotel og restauration samt finansiering og forretningsservice, er det omvendte tilfældet inden for bygge og anlæg, se tabel A.36.

Den særlige kønssammensætning inden for bygge og anlæg afspejler sig også i resultaterne af de brancheopdelte dekomponeringsanalyser, som fremgår af tabel A.29-A.35. Bygge og anlæg skiller sig således ud ved, at det korrigerede løngab generelt er *større* end bruttoløngabet – forskellen er i gennemsnit knap 4 procentpoint i analyseperioden som helhed. Det vil sige, at hvis kvinder i branchen fordelte sig som mænd på de faktorer, der inkluderes i analysen, herunder havde samme (lavere) uddannelse som mænd, ville bruttolønforskellene have været *større*, end det er tilfældet i de viste opgørelser. Desuden er det værd at bemærke, at de faktorer, der indgår i analysen, kan forklare langt størstedelen af lønforskellene mellem mænd og kvinder inden for offentlige og personlige tjenester – det korrigerede løngab ligger således på mellem 0-2 procent i analyseperioden. Endelig skal nævnes, at størrelsen af det korrigerede løngab for energi- og vandsyning varierer kraftigt over tid, hvilket dog givetvis skal ses i lyset af et relativt begrænset antal observationer for denne branche.

TABEL A.1

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *industri*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	144,39	121,51	137,16	22,88	16,68
1998	149,63	127,11	142,65	22,52	15,78
1999	155,10	130,52	147,32	24,59	16,69
2000	159,42	135,71	151,98	23,71	15,60
2001	167,63	142,84	159,74	24,80	15,52
2002	174,46	150,71	166,97	23,74	14,22
2003	182,32	158,26	174,68	24,06	13,77
2004	183,43	159,06	175,54	24,36	13,88
2005	191,43	166,84	183,71	24,59	13,38
2006	198,27	173,75	190,63	24,52	12,87

TABEL A.2

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *industri*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	133,14	112,46	126,60	20,68	16,33
1998	136,51	116,27	130,24	20,25	15,55
1999	141,65	119,84	134,74	21,81	16,19
2000	144,41	123,61	137,87	20,80	15,09
2001	149,33	127,89	142,51	21,44	15,04
2002	154,42	133,91	147,95	20,51	13,86
2003	159,61	139,16	153,12	20,44	13,35
2004	161,46	140,83	154,78	20,63	13,33
2005	166,87	146,69	160,53	20,18	12,57
2006	170,89	151,14	164,73	19,74	11,99

TABEL A.3

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. lønetime, *industri*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	165,83	139,34	157,46	26,49	16,82
1998	170,47	144,95	162,56	25,52	15,70
1999	176,83	149,46	168,16	27,37	16,28
2000	182,20	155,45	173,80	26,75	15,39
2001	190,89	163,94	182,32	26,95	14,78
2002	200,08	173,60	191,73	26,48	13,81
2003	208,81	182,22	200,38	26,59	13,27
2004	209,45	181,89	200,53	27,57	13,75
2005	218,30	190,47	209,56	27,82	13,28
2006	226,54	198,87	217,91	27,67	12,70

TABEL A.4

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *industri*, 1997-2006. Kr.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	171,60	146,37	163,62	25,22	15,42
1998	178,18	152,85	170,33	25,33	14,87
1999	186,10	158,39	177,32	27,71	15,63
2000	191,40	165,07	183,13	26,32	14,37
2001	200,27	174,89	192,19	25,38	13,20
2002	208,51	184,70	201,00	23,81	11,84
2003	217,76	193,57	210,08	24,19	11,51
2004	218,59	193,61	210,50	24,98	11,87
2005	228,20	203,39	220,41	24,81	11,26
2006	236,42	211,69	228,71	24,72	10,81

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.5

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *energi- og vandforsyning*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	158,68	136,70	154,14	21,98	14,26
1998	167,50	142,61	161,93	24,88	15,37
1999	174,44	150,52	169,03	23,92	14,15
2000	178,58	154,30	172,70	24,28	14,06
2001	191,46	162,63	183,66	28,83	15,70
2002	210,32	175,25	200,79	35,07	17,47
2003	211,87	181,30	203,16	30,58	15,05
2004	205,64	180,40	199,49	25,24	12,65
2005	234,59	196,32	225,03	38,27	17,01
2006	250,30	206,65	238,11	43,65	18,33

TABEL A.6

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *energi- og vandforsyning*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	141,11	120,54	136,86	20,58	15,04
1998	146,13	123,77	141,13	22,35	15,84
1999	152,61	130,67	147,65	21,94	14,86
2000	156,68	135,04	151,43	21,64	14,29
2001	164,17	139,70	157,55	24,48	15,53
2002	178,55	150,73	170,99	27,82	16,27
2003	180,44	155,48	173,33	24,96	14,40
2004	176,80	156,55	171,86	20,25	11,78
2005	199,32	169,34	191,83	29,99	15,63
2006	211,71	178,87	202,54	32,84	16,22

TABEL A.7

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. lønetime, *energi- og vandforsyning*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	181,75	156,39	176,51	25,36	14,37
1998	191,80	162,60	185,27	29,20	15,76
1999	199,28	171,96	193,11	27,32	14,15
2000	203,76	176,26	197,10	27,50	13,95
2001	218,82	185,26	209,74	33,56	16,00
2002	240,65	201,66	230,06	38,99	16,95
2003	242,29	208,68	232,72	33,61	14,44
2004	234,48	206,01	227,54	28,48	12,52
2005	267,01	224,64	256,42	42,37	16,52
2006	285,40	237,55	272,03	47,85	17,59

TABEL A.8

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *energi- og vandforsyning*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	188,77	175,43	186,02	13,35	7,17
1998	200,93	191,65	198,86	9,28	4,67
1999	211,30	194,70	207,55	16,60	8,00
2000	215,80	195,92	210,99	19,89	9,43
2001	231,59	214,07	226,85	17,52	7,72
2002	249,41	217,33	240,69	32,08	13,33
2003	252,13	223,93	244,10	28,20	11,55
2004	249,30	227,93	244,09	21,37	8,75
2005	278,12	246,22	270,15	31,90	11,81
2006	295,32	255,23	284,12	40,09	14,11

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.9

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *bygge og anlæg*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	137,97	124,54	136,92	13,43	9,81
1998	143,17	128,66	142,04	14,51	10,22
1999	150,29	133,98	148,94	16,31	10,95
2000	156,13	138,85	154,74	17,28	11,17
2001	166,77	147,48	165,14	19,29	11,68
2002	170,55	153,53	169,02	17,03	10,07
2003	175,77	160,47	174,44	15,30	8,77
2004	178,67	162,71	177,30	15,96	9,00
2005	186,10	169,59	184,70	16,52	8,94
2006	193,64	175,58	192,06	18,06	9,40

TABEL A.10

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *bygge og anlæg*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	128,43	116,81	127,52	11,63	9,12
1998	131,09	118,60	130,12	12,50	9,60
1999	138,26	124,21	137,10	14,05	10,25
2000	143,00	128,22	141,81	14,78	10,42
2001	149,90	133,36	148,51	16,54	11,14
2002	152,07	138,24	150,83	13,83	9,17
2003	155,28	143,25	154,24	12,03	7,80
2004	157,92	145,82	156,88	12,10	7,71
2005	163,23	150,54	162,16	12,70	7,83
2006	168,53	154,56	167,31	13,97	8,35

TABEL A.11

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, *bygge og anlæg*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	158,77	142,40	157,49	16,37	10,39
1998	164,30	147,06	162,96	17,24	10,58
1999	171,73	153,20	170,20	18,53	10,89
2000	178,57	158,80	176,97	19,76	11,17
2001	190,79	169,21	188,98	21,58	11,42
2002	196,59	176,23	194,76	20,36	10,45
2003	202,40	184,22	200,82	18,19	9,06
2004	205,59	185,49	203,87	20,10	9,86
2005	213,55	193,09	211,81	20,46	9,66
2006	222,50	200,75	220,60	21,75	9,86

TABEL A.12

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *bygge og anlæg*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	163,03	147,18	161,79	15,86	9,80
1998	169,44	152,01	168,08	17,43	10,37
1999	178,26	159,97	176,75	18,29	10,35
2000	185,77	164,99	184,09	20,77	11,28
2001	197,78	176,87	196,02	20,91	10,67
2002	203,74	184,60	202,02	19,14	9,47
2003	210,15	193,50	208,70	16,64	7,97
2004	213,27	194,34	211,65	18,93	8,94
2005	222,01	203,91	220,47	18,10	8,21
2006	231,59	211,36	229,82	20,23	8,80

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.13

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *handel, hotel og restauration*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	156,96	119,19	141,64	37,77	26,66
1998	164,83	121,85	147,28	42,98	29,18
1999	172,79	128,27	154,90	44,52	28,74
2000	177,80	133,22	159,12	44,59	28,02
2001	186,02	138,93	166,17	47,09	28,34
2002	188,88	144,07	169,71	44,80	26,40
2003	194,45	150,27	175,81	44,18	25,13
2004	195,28	150,79	176,51	44,48	25,20
2005	203,95	159,79	185,90	44,16	23,76
2006	207,12	161,45	187,92	45,66	24,30

TABEL A.14

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *handel, hotel og restauration*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	142,24	110,25	129,27	31,99	24,75
1998	147,46	111,71	132,86	35,75	26,90
1999	154,60	117,39	139,65	37,22	26,65
2000	158,33	121,63	142,96	36,70	25,67
2001	163,57	124,98	147,30	38,59	26,19
2002	165,51	129,12	149,95	36,39	24,27
2003	169,35	133,79	154,34	35,56	23,04
2004	171,01	135,08	155,85	35,93	23,06
2005	177,45	142,06	162,98	35,40	21,72
2006	178,55	142,42	163,36	36,13	22,12

TABEL A.15

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. lønetime, *handel, hotel og restauration*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	179,70	136,89	162,34	42,81	26,37
1998	188,18	139,74	168,40	48,44	28,77
1999	197,65	147,34	177,44	50,31	28,35
2000	203,18	152,92	182,12	50,26	27,60
2001	212,38	160,03	190,32	52,36	27,51
2002	215,60	165,84	194,31	49,76	25,61
2003	221,73	172,93	201,14	48,80	24,26
2004	221,98	172,13	200,95	49,85	24,81
2005	231,92	182,24	211,60	49,67	23,47
2006	236,12	184,89	214,58	51,23	23,87

TABEL A.16

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *handel, hotel og restauration*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	184,77	141,62	167,27	43,14	25,79
1998	195,34	147,19	175,68	48,15	27,41
1999	205,43	154,18	184,84	51,25	27,73
2000	210,91	159,76	189,49	51,15	26,99
2001	218,64	167,90	197,26	50,74	25,72
2002	222,54	174,52	202,00	48,02	23,77
2003	228,41	181,27	208,52	47,14	22,61
2004	229,32	181,85	209,29	47,47	22,68
2005	239,53	192,50	220,30	47,03	21,35
2006	243,34	193,99	222,59	49,35	22,17

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.17

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *transport, post og tele*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	145,59	129,89	140,58	15,70	11,17
1998	148,80	135,07	144,22	13,73	9,52
1999	152,18	134,51	146,23	17,67	12,08
2000	158,30	140,78	152,52	17,52	11,48
2001	172,18	151,81	165,18	20,38	12,34
2002	171,91	152,02	165,28	19,89	12,03
2003	181,34	163,61	175,23	17,73	10,12
2004	175,69	157,50	169,28	18,18	10,74
2005	195,66	172,97	188,15	22,69	12,06
2006	194,11	173,73	187,59	20,38	10,86

TABEL A.18

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *transport, post og tele*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	129,38	115,48	124,94	13,90	11,13
1998	130,69	118,65	126,68	12,04	9,51
1999	134,83	119,61	129,71	15,22	11,73
2000	139,49	124,37	134,50	15,12	11,24
2001	148,91	131,81	143,03	17,10	11,95
2002	149,10	132,67	143,61	16,43	11,44
2003	156,10	141,67	151,13	14,43	9,55
2004	153,27	138,01	147,90	15,26	10,32
2005	169,61	151,94	163,76	17,67	10,79
2006	166,75	151,47	161,86	15,28	9,44

TABEL A.19

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, *transport, post og tele*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	166,54	148,43	160,76	18,12	11,27
1998	170,27	154,53	165,02	15,74	9,54
1999	174,03	153,88	167,25	20,15	12,05
2000	180,77	161,09	174,27	19,68	11,29
2001	196,66	174,06	188,89	22,60	11,96
2002	196,19	174,44	188,93	21,75	11,51
2003	206,92	187,77	200,32	19,15	9,56
2004	199,65	179,50	192,55	20,15	10,46
2005	222,34	197,10	213,99	25,24	11,80
2006	221,73	199,05	214,48	22,68	10,58

TABEL A.20

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *transport, post og tele*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	175,55	160,07	170,61	15,49	9,08
1998	178,00	164,66	173,55	13,34	7,69
1999	183,09	167,34	177,79	15,75	8,86
2000	190,67	173,11	184,88	17,56	9,50
2001	205,10	184,54	198,03	20,56	10,38
2002	207,00	188,15	200,71	18,85	9,39
2003	216,09	199,24	210,29	16,85	8,01
2004	210,41	195,96	205,32	14,45	7,04
2005	229,65	208,09	222,51	21,56	9,69
2006	229,23	209,98	223,08	19,26	8,63

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.21

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *finansiering og forretningservice*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	186,76	143,13	165,33	43,62	26,39
1998	195,47	146,79	171,76	48,68	28,34
1999	200,44	150,07	176,20	50,37	28,59
2000	207,93	156,11	182,96	51,82	28,32
2001	220,50	164,55	193,06	55,95	28,98
2002	223,52	171,92	198,36	51,61	26,02
2003	229,87	179,15	204,64	50,72	24,78
2004	228,01	178,59	203,97	49,42	24,23
2005	240,94	185,77	213,94	55,17	25,79
2006	246,13	189,19	218,24	56,95	26,09

TABEL A.22

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *finansiering og forretningservice*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskøl	Løngab (pct.)
1997	165,51	127,86	147,01	37,65	25,61
1998	170,82	129,49	150,69	41,33	27,43
1999	176,53	133,71	155,93	42,82	27,46
2000	182,37	138,58	161,27	43,79	27,15
2001	191,30	144,61	168,40	46,70	27,73
2002	193,84	151,01	172,96	42,83	24,76
2003	198,30	156,39	177,46	41,90	23,61
2004	199,17	158,48	179,38	40,69	22,68
2005	208,04	163,83	186,41	44,21	23,72
2006	211,41	167,28	189,80	44,13	23,25

TABEL A.23

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. lønetime, *finansiering og forretningservice*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskul	Løngab (pct.)
1997	214,25	164,72	189,92	49,53	26,08
1998	222,90	167,88	196,10	55,01	28,05
1999	230,72	172,85	202,87	57,87	28,53
2000	239,17	179,93	210,63	59,24	28,13
2001	253,97	190,40	222,79	63,57	28,53
2002	257,46	199,15	229,03	58,31	25,46
2003	265,40	208,09	236,89	57,30	24,19
2004	261,16	205,83	234,25	55,32	23,62
2005	275,46	214,25	245,51	61,20	24,93
2006	281,78	218,72	250,90	63,07	25,14

TABEL A.24

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *finansiering og forretningservice*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskul	Løngab (pct.)
1997	220,75	174,94	198,24	45,81	23,11
1998	232,01	180,70	207,02	51,31	24,78
1999	239,43	184,54	213,02	54,89	25,77
2000	248,18	191,30	220,77	56,87	25,76
2001	262,79	202,94	233,44	59,85	25,64
2002	266,28	211,25	239,45	55,03	22,98
2003	273,84	218,69	246,41	55,15	22,38
2004	270,92	217,97	245,17	52,95	21,60
2005	284,41	226,33	255,99	58,08	22,69
2006	290,21	229,82	260,64	60,38	23,17

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.25

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste inkl. pension og persona-
legoder, *offentlige og personlige tjenester*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskul	Løngab (pct.)
1997	150,88	125,39	133,74	25,48	19,05
1998	158,11	131,16	139,71	26,95	19,29
1999	165,02	136,35	145,88	28,67	19,65
2000	169,16	140,56	149,32	28,60	19,15
2001	178,22	145,34	155,28	32,87	21,17
2002	181,05	148,41	158,14	32,64	20,64
2003	188,63	154,79	165,02	33,84	20,50
2004	194,32	161,79	171,65	32,53	18,95
2005	198,53	165,86	175,63	32,66	18,60
2006	203,82	170,45	180,08	33,37	18,53

TABEL A.26

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, *offentlige og personlige tjenester*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskul	Løngab (pct.)
1997	136,47	113,38	120,94	23,08	19,09
1998	139,07	115,59	123,04	23,48	19,08
1999	144,66	119,78	128,05	24,88	19,43
2000	148,51	124,21	131,66	24,30	18,46
2001	154,47	126,86	135,20	27,62	20,43
2002	156,95	129,49	137,68	27,46	19,95
2003	162,62	133,86	142,56	28,76	20,17
2004	167,67	140,29	148,59	27,39	18,43
2005	171,99	144,59	152,78	27,40	17,93
2006	175,34	147,57	155,58	27,76	17,85

TABEL A.27

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. lønetime, *offentlige og personlige tjenester*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	172,89	143,94	153,42	28,95	18,87
1998	180,92	150,30	160,01	30,62	19,14
1999	188,57	156,02	166,84	32,55	19,51
2000	193,26	160,74	170,70	32,52	19,05
2001	202,94	165,97	177,14	36,97	20,87
2002	206,14	169,42	180,37	36,72	20,36
2003	214,65	176,46	188,00	38,19	20,31
2004	220,75	184,03	195,16	36,72	18,82
2005	225,39	188,37	199,43	37,02	18,56
2006	231,03	193,66	204,43	37,38	18,28

TABEL A.28

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. præsteret time, *offentlige og personlige tjenester*, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	180,50	171,63	174,54	8,87	5,08
1998	189,39	178,63	182,04	10,77	5,91
1999	200,37	190,41	193,72	9,95	5,14
2000	206,00	193,29	197,18	12,72	6,45
2001	216,30	200,44	205,23	15,86	7,73
2002	219,64	204,00	208,66	15,64	7,49
2003	229,65	214,16	218,84	15,49	7,08
2004	237,56	225,49	229,15	12,07	5,27
2005	241,73	231,88	234,83	9,85	4,20
2006	241,40	211,16	219,88	30,25	13,76

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.29

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber. *Industri*, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab
1997	14,5	8,3	15,7	9,1	15,2	9,4	15,4	9,0
1998	14,3	9,0	14,8	9,6	14,8	9,9	14,9	9,7
1999	14,7	9,6	15,0	10,1	15,2	10,5	15,5	10,3
2000	13,5	9,5	14,2	10,1	14,1	10,3	14,4	10,2
2001	12,6	9,3	13,8	10,7	14,3	11,4	14,6	11,4
2002	11,4	9,3	13,2	11,2	13,3	11,7	13,6	11,7
2003	11,1	9,0	12,7	10,6	12,8	11,2	13,2	11,2
2004	11,4	9,2	13,0	10,9	12,7	11,1	13,1	11,2
2005	10,4	9,1	12,2	10,9	11,7	11,0	12,2	11,1
2006	10,0	8,7	11,7	10,7	11,2	10,9	11,8	10,9

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.30

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber. *Energi- og vandforsyning*, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab
1997	10,0	3,4	11,9	5,7	13,1	6,6	11,7	5,7
1998	11,2	3,0	13,8	6,1	14,2	6,6	13,2	5,8
1999	10,4	1,0	12,4	4,0	13,5	4,5	12,4	3,8
2000	10,1	8,6	11,9	10,6	12,5	10,5	12,0	10,7
2001	11,2	5,8	14,3	9,6	14,4	9,5	14,1	9,3
2002	12,9	2,9	15,8	5,2	15,2	6,0	16,3	5,2
2003	10,7	-0,5	12,7	2,1	12,8	3,1	13,3	2,3
2004	10,2	4,9	11,6	6,9	11,0	7,4	11,8	7,0
2005	12,4	8,4	15,1	11,0	14,4	12,0	15,6	11,2
2006	12,8	7,4	16,1	10,0	14,9	10,9	16,9	10,4

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.31

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber.

Bygge og anlæg, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab
1997	10,4	14,4	10,9	14,4	9,4	14,4	10,1	14,3
1998	11,0	14,1	11,2	14,3	10,0	14,0	10,6	14,1
1999	11,2	12,8	11,4	13,1	10,6	12,8	11,4	12,9
2000	11,7	13,9	11,5	13,8	10,6	13,4	11,4	13,7
2001	11,3	13,5	12,0	14,7	11,5	14,5	12,1	14,9
2002	10,2	12,4	11,0	13,7	9,5	13,1	10,5	14,0
2003	9,1	11,5	9,9	12,8	8,4	12,2	9,5	13,2
2004	10,1	14,2	10,9	15,0	8,5	14,4	9,9	15,1
2005	9,1	12,3	10,5	13,9	8,3	13,4	9,5	14,0
2006	9,6	12,5	10,5	14,0	8,6	13,1	9,8	14,1

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.32

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber.

Handel, hotel og restauration, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab	Brutto løngab	Korrigeret løngab
1997	23,9	13,1	24,2	13,4	22,9	13,2	24,3	13,4
1998	25,6	13,8	26,7	14,5	25,0	14,4	26,9	14,5
1999	26,0	15,5	26,2	15,7	24,8	15,8	26,5	15,9
2000	24,8	13,0	25,0	13,3	23,5	13,3	25,4	13,4
2001	23,7	11,5	25,0	13,1	24,3	14,1	26,0	14,0
2002	21,8	10,8	23,3	12,5	22,5	13,2	24,2	13,3
2003	20,9	10,4	22,3	11,9	21,5	12,7	23,2	12,8
2004	21,1	11,6	22,7	13,3	21,5	13,7	23,2	13,8
2005	19,0	11,6	20,8	13,4	19,7	13,7	21,2	13,9
2006	19,6	12,2	21,2	14,0	20,1	14,5	21,6	14,6

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.33

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber. *Transport, post og tele*, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab
1997	9,3	7,3	10,4	8,5	10,2	9,0	10,2	8,5
1998	6,5	6,7	7,8	8,1	7,8	8,7	7,7	8,1
1999	8,0	4,8	10,0	7,4	9,8	7,8	10,0	7,3
2000	7,8	5,8	9,0	7,4	9,2	8,0	9,1	7,3
2001	8,4	6,1	9,5	7,7	10,0	8,2	9,9	7,9
2002	7,6	4,4	9,2	6,0	9,6	6,7	9,7	6,3
2003	5,8	4,7	7,0	6,2	7,5	7,1	7,5	6,6
2004	5,1	4,0	7,5	6,2	8,0	6,8	7,8	6,3
2005	6,8	4,5	8,7	6,5	8,4	7,0	8,9	6,8
2006	5,4	4,4	7,1	6,7	6,9	6,9	7,4	6,9

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.34

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber. *Finansiering og forretningsservice*, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab
1997	21,0	6,6	23,0	8,4	22,7	8,6	23,2	8,5
1998	22,0	6,3	24,9	8,7	24,4	8,7	25,1	8,8
1999	23,5	7,4	25,4	9,3	24,5	8,9	25,4	9,2
2000	23,6	7,8	25,2	9,4	24,4	9,3	25,3	9,3
2001	23,4	7,4	25,6	9,6	25,2	9,7	26,2	10,6
2002	20,6	5,9	22,6	7,9	22,2	9,0	23,2	8,8
2003	20,0	7,1	21,3	8,7	21,1	9,8	21,9	9,6
2004	19,3	7,8	20,8	9,5	20,4	10,4	21,6	10,3
2005	19,4	8,0	21,1	9,8	20,7	10,8	22,1	10,9
2006	19,5	8,4	21,1	10,1	20,1	11,0	22,2	11,1

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

TABEL A.35

Resultater af dekomponeringsanalyse, bruttoløngab og korrigeret løngab, 1997-2006. Særskilt for fire lønbegreber. *Offentlige og personlige tjenester*, 1997-2006. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time		Fortjeneste pr. løntime		Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder		Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder	
	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab	Brutto-løngab	Korrigeret løngab
1997	10,8	-3,0	15,9	1,0	16,3	2,5	16,1	0,5
1998	10,9	-2,7	15,9	1,3	16,0	2,7	16,1	0,8
1999	10,7	-2,3	16,7	1,2	16,8	2,3	16,8	0,8
2000	11,1	-2,0	16,3	1,1	15,9	2,2	16,4	0,7
2001	12,4	-1,4	17,9	1,8	17,6	3,0	18,2	1,6
2002	11,8	-1,6	17,5	1,9	17,2	3,0	17,7	1,7
2003	11,6	-1,5	17,5	2,1	17,4	3,5	17,7	2,0
2004	10,2	-1,9	16,2	2,1	16,0	3,3	16,3	2,0
2005	9,6	-2,2	15,8	2,2	15,4	3,4	15,8	2,2
2006	12,4	-0,2	15,5	2,4	15,2	3,6	15,6	2,4

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes

TABEL A.36

Gennemsnitlig forekomst for en række udvalgte variabler for syv hovedbrancher. Særskilt for mænd og kvinder, 2006. Procent (med mindre andet er angivet).

	Fremstillings- virksomhed		El/varme/vand		Bygge/anlæg		Handel, hotel, restauration		Transport og telekommunikation		Finansieringsvirk- somhed m.m.		Tjenesteydelser	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>														
Uddannelseslængde (år)	12,06	12,15	13,45	13,06	11,68	12,22	12,03	12,15	11,76	11,98	13,41	12,55	13,95	13,66
Grundskole	0,25	0,32	0,12	0,12	0,24	0,16	0,18	0,20	0,30	0,27	0,14	0,18	0,13	0,13
Gymnasium/HF	0,02	0,04	0,02	0,03	0,01	0,03	0,04	0,06	0,08	0,09	0,06	0,05	0,06	0,04
HHX/HTX	0,01	0,03	0,01	0,04	0,01	0,03	0,03	0,04	0,03	0,05	0,03	0,03	0,02	0,01
Erhvervsfaglig	0,49	0,36	0,41	0,50	0,62	0,61	0,58	0,49	0,41	0,41	0,32	0,42	0,26	0,33
Kort VU	0,07	0,10	0,10	0,09	0,05	0,06	0,06	0,10	0,04	0,06	0,09	0,07	0,07	0,03
Mellemlang VU	0,08	0,06	0,20	0,07	0,05	0,07	0,04	0,04	0,04	0,03	0,13	0,08	0,24	0,36
Lang VU	0,05	0,08	0,12	0,15	0,01	0,03	0,05	0,06	0,06	0,07	0,20	0,12	0,19	0,08
Forskeruddannelse	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,00
Uoplyst	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,03	0,03	0,01	0,01
<i>Erhvervs erfaring</i>														
Erfaring (år)	19,85	17,33	23,19	18,62	19,11	18,16	18,74	15,80	19,47	17,61	16,81	16,36	18,73	17,16
<i>Familie</i>														
Enlig	0,27	0,22	0,18	0,22	0,29	0,22	0,27	0,26	0,31	0,30	0,29	0,28	0,27	0,25
Antal børn	0,85	0,98	0,83	0,90	0,78	0,94	0,80	0,85	0,72	0,80	0,81	0,88	0,77	0,93
Yngste barn 0-2 år	0,13	0,13	0,11	0,14	0,13	0,12	0,14	0,13	0,11	0,13	0,15	0,12	0,13	0,12
Yngste barn 3-6 år	0,11	0,13	0,10	0,12	0,10	0,13	0,11	0,13	0,09	0,11	0,11	0,12	0,09	0,12
Yngste barn 7-17 år	0,22	0,29	0,26	0,27	0,21	0,29	0,20	0,23	0,20	0,24	0,19	0,26	0,21	0,28

(fortsættes)

TABEL A.36 (FORTSAT)

	Fremstillings- virksomhed		El/varme/vand		Bygge/ anlæg		Handel, hotel, restaurant		Transport og tele- kommunikation		Finansierings- virksomhed m.m.		Tjenesteydelser	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Deltid</i>														
Deltidsarbejde	0,11	0,12	0,01	0,07	0,20	0,21	0,10	0,21	0,14	0,13	0,18	0,33	0,13	0,28
<i>Orlov</i>														
Uddannelse	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Børnepasning	0,09	0,44	0,09	0,41	0,10	0,45	0,06	0,22	0,15	0,37	0,12	0,45	0,19	0,54
Sabbat	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Alder</i>														
25-29 år	0,11	0,10	0,07	0,10	0,16	0,11	0,18	0,20	0,13	0,15	0,15	0,14	0,12	0,12
30-39 år	0,34	0,36	0,25	0,35	0,32	0,34	0,36	0,36	0,30	0,34	0,35	0,33	0,28	0,29
40-49 år	0,32	0,34	0,34	0,33	0,29	0,31	0,27	0,26	0,32	0,32	0,29	0,31	0,29	0,32
50-59 år	0,23	0,20	0,35	0,22	0,23	0,24	0,19	0,19	0,25	0,20	0,21	0,22	0,31	0,28
<i>Arbejdsfunktion</i>														
Uoplyst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ledelse	0,06	0,02	0,04	0,01	0,05	0,04	0,11	0,05	0,03	0,02	0,05	0,02	0,13	0,02
Højeste niveau	0,09	0,08	0,17	0,12	0,03	0,04	0,03	0,03	0,05	0,05	0,28	0,12	0,36	0,20
Mellemniveau	0,13	0,24	0,30	0,37	0,06	0,26	0,24	0,24	0,20	0,22	0,30	0,33	0,17	0,32
Kontorarbejde	0,02	0,13	0,03	0,41	0,01	0,36	0,06	0,16	0,24	0,50	0,07	0,23	0,03	0,09
Salgarbejde	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,03	0,18	0,39	0,04	0,12	0,03	0,05	0,16	0,30
Landbrugsarbejde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Håndværksarbejde	0,28	0,06	0,20	0,00	0,59	0,22	0,16	0,02	0,03	0,00	0,04	0,01	0,03	0,00
Maskinarbejde	0,33	0,34	0,10	0,01	0,04	0,01	0,07	0,01	0,29	0,05	0,01	0,01	0,01	0,00
Andet arbejde	0,08	0,10	0,15	0,06	0,23	0,05	0,14	0,10	0,11	0,04	0,20	0,23	0,10	0,06
Antal														
observationer	200560	90815	5896	2285	75891	7272	112850	81846	72433	34035	128600	123430	246264	607863

LITTERATUR

- Beblo, M., D. Beninger, A. Heinze & F. Laisney (2003): *Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU*. ZEW Discussion Paper no. 03-74.
- Björklund, A., S. Vroman & L. Albrecht (2003): Is there a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labour Economics*, 21, 1, 145-177.
- Blau, F.D. & L.M. Kahn (2003): Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics* vol. 21 (1).
- Danmarks Statistik (2008a): Statistiske Efterretninger, *Generel Erhvervsstatistik* 2008:5. København.
- Danmarks Statistik (2008b): Varedeklaration: lønstatistikens serviceregister, se <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=96115>. (Downloaded d. 7.8.2008).
- Danmarks Statistik (2008c): <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/times/emnegruppe/emne/datasæt/Variabel.aspx?Sysrid=540009×path=4|96115|538824> (Downloaded d. 5.8.2008).
- Danmarks Statistik (2008d): Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked, Fraværsstatistik 2006, 2008:2.

- Danmarks Statistik (2007a): Statistiske Efterretninger, Lønstatistik for amter og kommuner 2006, 2007:9.
- Danmarks Statistik (2007b): Statistiske Efterretninger, Lønstatistik for staten 2006, 2007:8.
- Danmarks Statistik (2006): Statistiske Efterretninger, Lønstatistik for amter og kommuner 2005, 2006:8.
- Danmarks Statistik (2005): Statistiske Efterretninger, Lønstatistik for amter og kommuner 2004, 2005:13.
- Danmarks Statistik (2003-2007): Statistiske Efterretninger, Lønstatistik for den private sektor 2003:9, 2004:9, 2005:11, 2006:10 og 2007:11.
- Danmark Statistik (2000-2002): Statistikservice, Løn- og indkomststatistik 2000:4A, 2001:9, 2002:3 og 2002:15.
- Deding, M., M. Lausten & A.R. Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet 06:32.
- Deding, M. & K. Wong (2004): *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001*. København: Socialforskningsinstituttet 04:10.
- ETUI-REHS (2008): *Benchmarking Working Europe 2008*. European Trade Union Institute, Bruxelles.
- EU-kommissionen (2008): *Report on Equality between Women and Men – 2008*.
- Eurostat (2008): http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- Gonäs, L. & J.C. Karlsson (2006): Division of Gender and Work. Kapitel 1, i: Gonäs, L. & J.C. Karlsson (red.): *Gender Segregation. Division of Work in Post-Industrial Welfare States*. London.
- Holt, H., L. P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ beskrivelse*. København: Socialforskningsinstituttet 06:02.
- LO/DA (2003): *Kvinders og mænds løn*. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, København.
- Nielsen, H.S., M. Simonsen & M. Verner (2004): Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap? *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4), 721-744.

- Mósesdóttir L., A.G. Dofradóttir, T. Einarsdóttir, K.S. Blöndal, E.M. Thórdarson & S. Ásgeirsdóttir (2006): *Evaluating Equal Pay in the Nordic Countries*. Reykjavík: Project Group for Equal Pay.
- NOU (2008): *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Norges offentlige utredninger 2008:6.
- Olsen, B. M., red. (2007): *Evaluering af den fleksible barselsorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 07:29.
- Simonsen, M. & L. Skipper (2008): An Empirical Assessment of Effects of Parenthood on Wages. Udkommer i: *Advances in Econometrics*, vol. 21, s. 359-380.
- Stamhus, J. (2002): *Løndannelse: mellem marked og institutioner*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2007

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

- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuners, lægers og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontantbøjsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Idéer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Miiller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.

- 07:07 Madsen, M.B., Filges, T., Hohnen, P., Jensen, S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen, P.T. & Bonke, J.: *Effekt-måling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Idéer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation.
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978-87-7487-851-3. Netpublikation.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.
- 07:12 Hohnen, P., Mortensøn, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedssparate ledige*. 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i ældreplejen. Temaer, roller og relationer*. 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487-855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer*. 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt*. 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M.: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie*. 2007. 85 s. ISBN: 978-87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H.: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark*. 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet*. 2007. 97 s. ISBN: 978-87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Müller, M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle*. 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.

- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse.* 2007. 238 s. ISBN: 978-87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning.* 2007. 159 s. ISBN 978-87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter.* 2007. 241 s. ISBN: 978-87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen.* 2007. 67 s. ISBN: 978-87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.* 2007. 48 s. ISBN: 978-87-7487-870-4. Kr. 50,00.
- 07:26 Olsen, H.: *Konstruktion og kvalitetssikring af multisurveydata.* 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer.* 2007. 130 s. ISBN: 978-87-7487-872-8. Kr. 130,00
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, agtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd.* 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Netpublikation.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv.* 2007. 222 s. ISBN: 978-87-7487-875-9. Netpublikation.
- 07:30 Beer, F. & Damgaard, B.: *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement.* 2007. 84 s. ISBN: 978-87-7487-854-2. Kr. 90,00.
- 07:31 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion 2007.* 2007. 70 s. ISBN: 978-87-7487-877-3. Kr. 75,00.
- 07:32 Christoffersen, M.N., Hammen, I., Andersen, K.R. & Jeldtoft, N.: *Adoption som indsats. En systematisk gennemgang af udenlandske erfaringer.* 184 s. ISBN: 978-87-7487-881-0. Kr. 190,00.
- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension.* 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000.* 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.

- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i ældreplejen. Evaluering af et metodendviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnebejde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.
- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke. Arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskerne indbetalinger til pension. Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T.: *Virksomheders rekruttering*. ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150,00.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling i praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensøn, M.D. & Neerbek, M.N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.
- 08:16 Mattsson, C., Hestbæk, A-D. & Andersen, A.R.: *11-årige børns hverdagsliv og trivsel. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 181 s. ISBN: 978-87-7487-902-2. Kr. 180,00.

- 08:17 Bach, H.B. & Larsen, B.: *300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*. 138 s. ISBN 87-7487-903-9. Kr. 140,00.
- 08:18 Bengtsson, S.: *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. 259 s. ISBN 978-87-7487-904-6. Kr. 260,00.
- 08:19 Beer, F., Winter, S.C., Skou, M.H., Stigaard, M.V., Henriksen, A.C. & Friisberg, N.: *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af "Flere i arbejde" for strukturreformen*. 289 s. ISBN 978-87-7487-905-3. Kr. 278,00
- 08:21 Ottosen, M.H. & Christensen, P.S.: *Anbragte børns sundhed og skolegang. Udviklingen efter anbringelsesreformen*. 129 s. ISBN 978-87-7487-907-7. Kr. 130,00.
- 08:22 Klitgaard, C. & Damgaard, B.: *Integrations- og oplæringsstillinger i kommunerne*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-908-4. Kr. 100,00.
- 08:23 Egelund, T., Andersen, D., Hestbæk, A.-D., Lausten, M., Knudsen, L., Fuglsang Olsen, R. & Gerstoft, F.: *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's Forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 327 s. ISBN 978-87-7487-910-7. Kr. 320,00.
- 08:24 Emerek, R., & Holt, H.: *Lige muligheder – Frie valg? Om det konspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. 369 s. ISBN: 978-87-7487-911-4. Kr. 360,00.
- 08:25 Perthou, A.S., Mortensøn, M.D. & Andersen D.: *Skolegang under anbringelse. Delrapport 3*. 121 s. ISBN: 978-87-7487-913-8. Kr. 120,00.
- 08:26 Andersen, D., Mortensøn, M.D., Perthou, A.S. & Neerbek, M.N.: *Anbragte børns undervisning. Sammenfatning af tre delrapporter*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-914-5. Kr. 70,00.
- 08:28 Deding, M. & Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. 197 s. ISBN: 978-87-7487-916-9 Kr. 190,00.

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER 1997-2006

Kvinder tjener mindre end mænd. Uanset hvordan man definerer lønbegrebet, har lønforskellen mellem kønnene stort set været uændret i de sidste ti år.

Med denne rapport leverer SFI registerbaserede lønanalyser, som kan danne et sagligt grundlag for ligelønsdiskussionen. I rapporten bliver lønforskellene mellem kvinder og mænd i perioden 1997-2006 belyst. Der foretages analyser af lønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed og i de enkelte sektorer (den private, kommunale og statslige sektor).

Analyserne viser, at den faktor, der forklarer den største del af lønforskellene mellem kønnene, er, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsfunktioner. Uddannelseslængde og erhvervs erfaring spiller til gengæld kun en begrænset rolle. Desuden viser analyserne, at de nævnte faktorer forklarer en faldende andel af lønforskellene over tid.

Rapporten er en opdateret og udvidet version af rapporten *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001* fra 2004. Som noget nyt i denne rapport bliver der i analyserne anvendt et ekstra lønbegreb, nemlig smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder.