



SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

MÆNDS OG KVINDERS LØN

En analyse af løngabet 1997-2001

METTE DEDING / KENNSON WONG



04:10

MÆNDS OG KVINDERS LØN

En analyse af løngabet 1997-2001

METTE DEDING / KENNSON WONG

KØBENHAVN 2004
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
04:10

FORORD

I denne rapport præsenteres en analyse af lønforskellen mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked i perioden 1997-2001. Formålet med analysen er at afdække faktorer med betydning for forskelle i kvinders og mænds timelønninger samt at opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelle, dels for det samlede arbejdsmarked og dels for hhv. den private, den statslige og den kommunale sektor.

Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe med repræsentanter fra Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Ligestillingsafdelingen i Socialministeriet samt Beskæftigelsesministeriet. Følgegruppen takkes for sine bidrag til projektet. Rapporten er desuden blevet læst og kommenteret af lektor Nabanita Datta Gupta, Handelshøjskolen i Århus, som takkes for nyttige råd og kommentarer.

Undersøgelsen er udarbejdet for og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

Projektet er gennemført i Afdelingen for beskæftigelse og erhverv. Rapporten er udarbejdet af forsker, cand.oecon., ph.d. Mette Deding. Dataanalyserne er foretaget af cand.polit. Kennson Wong.

København, juni 2004

Jørgen Søndergaard

RESUME

Der er forskel på, hvad mænd og kvinder tjener. I denne rapport afdækkes størrelsen af lønforskellene på det danske arbejdsmarked i perioden 1997-2001, og der gives nogle forklaringer på dem.

Analysen er baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik på 25-59-årige lønmodtagere på det danske arbejdsmarked (i alt omkring 1 mio. lønmodtagere). Løngabet analyseres for det samlede arbejdsmarked og for hver af de tre sektorer: den private, den statslige og den kommunale.

Lønforskellene beskrives vha. det såkaldte løngab, der defineres som den procentvise forskel på mænds og kvinders gennemsnitsløn. Løngabets størrelse er ikke et eksakt tal, men afhænger af, hvordan lønnen defineres, og af, hvilken gruppe af lønmodtagere der analyseres. I nærværende analyse anvendes tre forskellige definitioner af lønmodtagernes timeløn: fortjeneste pr. løntime, fortjeneste pr. præsteret time samt smalfortjeneste pr. præsteret time.

Det observerede løngab

For det samlede arbejdsmarked var løngabet i 1997 afhængigt af valget af timelønsbegreb mellem 12 og 17 pct., mens løngabet i 2001 var 13-19 pct. Ser man på de enkelte sektorer, var løngabet 14-16 pct. i den private sektor i 2001 (uændret i forhold til 1997), 8-10 pct. i den statslige sektor i 2001 (7-11 pct. i 1997) og 11-17 pct. i den kommunale sektor i 2001 (7-14 pct. i 1997).

En faktor, som har stor betydning for løngabet mellem kvinder og mænd, men som kun kan medtages indirekte i analysen, er fravær. Kvinder er langt mere fraværende end mænd, og den største del af dette fravær er forbundet med børn (fx barselsorlov, børnepasningsorlov og barns første sygedag). Den ulige fordeling af specielt børnefraværet betyder, at kvinders præsterede arbejdstimer afviger mere fra deres løntimer, end mænds gør, og dermed at deres fortjeneste for præsterede arbejdstimer ikke er så meget lavere end mændenes, som deres fortjeneste pr. løntime er. Det betyder, at løngabet målt i forhold til præsterede arbejdstimer er væsentlig lavere end løngabet målt i forhold til løntimer. For det samlede arbejdsmarked er forskellen på disse løngab ca. 5 pct.-point, for den private sektor ca. 1 pct.-point, for den statslige sektor ca. 1 pct.-point og for den kommunale sektor ca. 6 pct.-point (2001-tal).

Forklaringer på lønforskellen på det samlede arbejdsmarked

Forskelle i uddannelseslængde og erhvervs erfaring har tidligere været afgørende forklaringer på lønforskelle og er det stadig. Eftersom mænd gennemsnitligt har højere uddannelse end kvinder, og højere uddannelse medfører højere løn, medvirker dette til at forklare mænds højere løn. Men i takt med, at kvindernes uddannelsesniveau er ved at overhale mændenes, falder betydningen af uddannelse i løbet af den analyserede 5-års-periode.

Den anden hovedforklaring på løngabet er arbejdsfunktion, idet mænd og kvinder fordeler sig forskelligt. Arbejdsfunktion afhænger til en vis grad af både uddannelsesniveau og uddannelsesstype. Forskellen mellem mænds og kvinders uddannelsesniveau er blevet mindre, men der er stor forskel på, hvilken type uddannelse de har og dermed også på deres arbejdsfunktion. Derudover er arbejdsfunktionen udtryk for en evt. 'karriere-effekt', idet forfremmelser typisk vil medføre, at man placeres i en højere arbejdsfunktionskategori.

Endelig er en væsentlig faktor bag lønforskellen på det samlede arbejdsmarked, at mænd og kvinder arbejder i forskellige sektorer. Således er der en overvægt af kvinder i den gennemsnitligt lavtlønnede kommunale sektor, mens der er en større andel af mænd i den private og statslige sektor – hvor lønnen er højere.

Ud over disse tre hovedforklaringer har deltidsarbejde og børnepasningsorlov en betydning. Flere kvinder end mænd er deltidsansatte, og deltidsarbejde er gennemsnitligt lavere lønnet end fuldtidsarbejde. Derfor bidrager deltidsarbejde til at forklare løngabet. Hvis man har haft børnepasningsorlov inden for de sidste tre år, har dette en negativ effekt på lønnen, og da langt flere kvinder end mænd har haft børnepasningsorlov, medvirker dette også til at forklare løngabet.

Forklaringer på lønforskellene i den private, den statslige og den kommunale sektor

Ser man på lønforskellene inden for de tre sektorer, findes de samme hovedforklaringer på lønforskellene som for hele arbejdsmarkedet: Uddannelse, erhvervs erfaring samt arbejdsfunktioner er de faktorer, der betyder mest i alle tre sektorer. Forskellen mellem de tre sektorer findes primært i betydningen af deltidsarbejde og børnepasningsorlov. I den kommunale sektor bidrager begge disse faktorer således til at forklare løngabet. I den private sektor bidrager begge faktorer også, men i mindre grad end i den kommunale sektor. I staten derimod har deltidsarbejde kun lille betydning og børnepasningsorlov ingen betydning.

Det korrigerede løngab

Når der er taget højde for alle ovenstående faktorer betydning for lønforskellene, kan det korrigerede løngab beregnes. Det korrigerede løngab måler forskellen mellem mænds og kvinders løn, efter at der er korrigeret for forskelle i fx uddannelse, arbejdsfunktion og deltidsarbejde. Det korrigerede løngab udtrykker således, hvor meget af løngabet der ikke kan forklares ved hjælp af de faktorer, der er inkluderet i analysen.

Hvis samtlige faktorer er inkluderet (uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, deltidsarbejde samt det at have haft børnepasningsorlov), er det korrigerede løngab for det samlede arbejdsmarked på 2-6 pct. i 2001 (som i 1997). For den private sektor er det korrigerede løngab 8-11 pct. i 2001 (8-10 pct. i 1997), for den statslige sektor er det korrigerede løngab 2-4 pct. i 2001 (-1 til 2 pct. i 1997), og for den kommunale sektor er det korrigerede

løngab -3 til 2 pct. i 2001 (-4 til 1 pct. i 1997). Når det korrigerede løngab bliver negativt, skyldes det, at faktorerne forklarer mere end den faktiske lønforskel. I den private sektor er der altså stadig en relativt stor del af løngabet, der ikke kan forklares.

Hele løngabet kan ikke altid forklares

Selv efter at der er taget højde for en lang række faktorer, er der som regel en del af løngabet, der ikke er forklaret. Dette gælder både for det samlede arbejdsmarked, for den private sektor og i mindre grad for den statslige og kommunale sektor. Der kan være mange årsager til, at en del af løngabet ikke er blevet forklaret. Således kan mænd og kvinder have præferencer for forskellige typer af job (der aflønnes forskelligt). Ligeledes kan der være uobserverede faktorer som evner, motivation og engagement, der har betydning for lønnen. Hvis der er forskel på, hvor meget mænd og kvinder gennemsnitligt 'besidder' af sådanne faktorer, vil de bidrage til at forklare løngabet. Betydningen af disse og evt. andre faktorer kan dog ikke afgøres ved hjælp af datagrundlaget for denne analyse.

INDHOLD

| | | |
|---|--|----|
| | FORORD | 2 |
| | RESUME | 4 |
| 1 | SAMMENFATNING | 12 |
| | 1.1 Det danske løngab i et europæisk perspektiv | 13 |
| | 1.2 Det samlede løngab er relativt stabilt | 14 |
| | 1.3 Løngabet forklares forskelligt i den private, den statslige og den kommunale sektor | 18 |
| | 1.4 Løngabet i den private sektor – forskel på fastlønnede og timelønnede | 20 |
| | 1.5 Samlet konklusion | 21 |
| | 1.6 Rapportens disponering | 22 |

| | | |
|---|---|-----|
| 2 | BAGGRUND, DATA OG METODE | 24 |
| | 2.1 Forklaringer på lønforskelle | 24 |
| | 2.2 Andre undersøgelser af m/k-lønforskelle | 29 |
| | 2.3 Datamaterialet | 33 |
| | 2.4 Analysemetode | 42 |
| 3 | KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET | 48 |
| | 3.1 Sektor, arbejdsfunktion og uddannelse | 48 |
| | 3.2 Arbejdstid og fravær | 54 |
| 4 | LØNFORSKELLE – HELE ARBEJDSMARKEDET | 60 |
| | 4.1 Bruttoløngabet på det danske arbejdsmarked | 60 |
| | 4.2 Dekomponeringsanalyse for hele arbejdsmarkedet | 63 |
| | 4.3 Løngabet opdelt på aldersgrupper | 77 |
| 5 | LØNFORSKELLE – DEN PRIVATE, STATSLIGE OG KOMMUNALE SEKTOR | 88 |
| | 5.1 Gennemsnitslønninger i de tre sektorer | 88 |
| | 5.2 Dekomponering af løngabet i den private sektor | 95 |
| | 5.3 Dekomponering af løngabet i den statslige sektor | 98 |
| | 5.4 Dekomponering af løngabet i den kommunale sektor | 102 |
| | 5.5 Sektorerne samlet | 106 |
| | 5.6 Løngabet fordelt på aldersgrupper for de tre sektorer | 109 |

| | | |
|---|---|-----|
| 6 | LØNFORSKELLE I DEN PRIVATE SEKTOR – FASTLØNNEDE OG TIMELØNNEDE | 130 |
| | 6.1 Den private sektor, analyse udvidet med virksomhedsspecifikke variable | 130 |
| | 6.2 Den private sektor opdelt på fastlønnede og timelønnede | 135 |
| | 6.3 Dekomponeringsanalyse af fastlønnede og timelønnede privatansatte | 138 |
| | LITTERATURLISTE | 146 |
| | SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002 | 150 |

SAMMENFATNING

Gennemsnitslønnen for mænd er højere end gennemsnitslønnen for kvinder på det danske arbejdsmarked. Afhængigt af hvordan man beregner timelønnen, er løngabet – dvs. den procentvise forskel på kvinders og mænds gennemsnitsløn – mellem 12 og 19 pct. i perioden 1997-2001. Årsagerne til, at der er forskel på mænds og kvinders løn, kan være mange. Eksempelvis kan der være forskel på mænds og kvinders uddannelsesniveau, eller der kan være forskel på, hvilke arbejdsfunktioner mænd og kvinder har. Da der er forskel på lønniveauet for forskellige uddannelser og arbejdsfunktioner, ligger en del af forklaringen på løngabet her.

I denne rapport analyseres lønforskellene på det danske arbejdsmarked for perioden 1997-2001. Formålet er at afdække, dels hvor store forskellene er, dels hvor meget faktorer som uddannelse og arbejdsfunktion kan forklare af det observerede løngab. Der anvendes en statistisk model til at beregne, hvor stor en del af det observerede løngab der kan forklares ved hjælp af de inkluderede faktorer. Løngabet forklares dog sjældent fuldt ud ved denne metode, idet der kan være årsager til lønforskellene, som ikke er umiddelbart observerbare. Denne rest kaldes 'det korrigerede løngab' eller 'den uforklarede del af løngabet'. Alle oplysninger om løn og baggrundsvARIABLE stammer fra registre i Danmarks Statistik.

Det danske arbejdsmarked er relativt kønsopdelt – specielt er der mange kvinder i den kommunale sektor, og lønforskellene er ikke ens inden for de enkelte sektorer. Løngabet analyseres derfor både

for det samlede arbejdsmarked og for de tre sektorer – den private, den statslige og den kommunale sektor.

1.1 Det danske løngab i et europæisk perspektiv

Det er naturligvis ikke kun i Danmark, at der er forskel på mænds og kvinders løn. Ser man på de ukorrigerede lønforskelle i et europæisk perspektiv, er det danske løngab i den lave ende af skalaen, men ikke blandt de allerlaveste. I en analyse foretaget af OECD (2002) er lønforskellene i de sydeuropæiske lande Portugal, Italien samt Belgien de mindste i europæisk sammenhæng. Herefter følger Danmark og Frankrig, Grækenland og Spanien, mens lønforskellene i Tyskland, Irland, Holland, Østrig og Storbritannien er forholdsvis store.

Når man sammenligner lønforskellene i de europæiske lande, må man samtidig notere sig, at kvindernes erhvervsfrekvens er meget forskellig mellem landene. Dette skyldes til dels, at landene har indrettet sig forskelligt i forhold til velfærdsydelser. Der er stor forskel på de sydeuropæiske og de skandinaviske lande mht. varetagelsen af forskellige omsorgsopgaver, såsom børnepasning og ældrepleje. Hvor disse i Danmark er offentlige opgaver, som beskæftiger mange kvinder i primært den kommunale sektor, varetages de i de sydeuropæiske lande i langt højere grad inden for familiens rammer, dvs. uden for arbejdsmarkedet.

Lønnen for omsorgsarbejde hører typisk til i den lavere ende af skalaen. Derfor vil gennemsnitslønnen for de sydeuropæiske kvinder være påvirket af, at dette arbejde udføres uden for arbejdsmarkedets rammer. Endvidere kan man forestille sig, at den gruppe kvinder, der arbejder, er anderledes sammensat end den gruppe af kvinder, der ikke arbejder. Således kan de beskæftigede kvinder være højproduktive kvinder med en potentielt højere løn, mens de ubeskæftigede kvinder potentielt har lavere produktivitet og dermed ville få en lavere løn, hvis de var i beskæftigelse. Hvis det således er en bestemt type kvinder, der er selekteret ind i beskæftigelse, er kvindernes løn og dermed også løngabet påvirket af denne selektionseffekt.

Selektion er en afgørende faktor for arbejdsudbud og løndannelse i mange europæiske lande, men har typisk ikke nogen effekt i Dan-

mark, fordi de danske kvinders erhvervsfrekvens er høj. Dette medfører endvidere, at beregningen af det danske løngab bygger på en meget større andel af kvinder end i mange andre lande.

1.2 Det samlede løngab er relativt stabilt

På det samlede danske arbejdsmarked er løngabet relativt stabilt i perioden 1997-2001. Alt efter hvordan man definerer timelønningerne, var løngabet i 1997 på 12-17 pct., mens løngabet i 2001 var på 13-19 pct. Spørgsmålet om timeløn er primært et spørgsmål om, hvordan man opgør lønmodtagerens arbejdstimer i året. Man kan enten tage udgangspunkt i 'løntimerne', dvs. det antal timer, som lønmodtageren er ansat til at udføre (fx 37 timer/uge), eller man kan tage udgangspunkt i 'præsterede timer', som er det antal timer, lønmodtageren faktisk har arbejdet. Forskellen på de to måder at opgøre timerne på udgøres af antallet af fraværstimer som følge af ferie, sygdom eller barsel. Da kvinder er mere fraværende end mænd, er løngabet naturligvis følsomt over for, hvilket timetal der anvendes. Løngabet er således mindre, hvis det måles i forhold til præsterede timer, end hvis det måles i forhold til løntimer. I rapporten anvendes både præsterede timer og løntimer til beregningen af kvinders og mænds løn, og yderligere anvendes to forskellige opgørelser af selve lønnen (smalfortjeneste og fortjeneste ekskl. genetillæg). Rapporten opererer således med tre forskellige timelønsbegreber: smalfortjeneste pr. præsteret time, fortjeneste pr. præsteret time og fortjeneste pr. løntime.

En traditionel og tidligere afgørende forklaring på løngabet er kvinders og mænds forskellige uddannelsesniveauer og erhvervs erfaring. Hvor meget man tjener, hænger naturligvis sammen med ens uddannelse og med, hvor mange år man har været på arbejdsmarkedet. Ser man på uddannelsesniveauerne for kvinder og mænd fordelt på aldersgrupper, har kvinderne klart mindre uddannelse end mændene i de ældste aldersgrupper. For de yngre aldersgrupper er billedet noget anderledes. Her har kvinderne næsten overhalet mændenes uddannelsesniveauer. Det er derfor ikke overraskende, at uddannelse efterhånden bidrager mindre til forklaringen af løngabet. Bare i løbet af den 5-års-periode, som analyseres i denne rapport, falder forklaringsbidraget fra uddannelse betydeligt. Erhvervs erfaring er dog stadig en del af forklaringen på løngabet, idet mænd gennemsnitligt

har været flere år på arbejdsmarkedet end kvinder og på grund af dette gennemsnitligt tjener mere.

En anden meget væsentlig årsag til, at der er lønforskelle på det samlede arbejdsmarked, er det kønsopdelte arbejdsmarked. 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. Da lønniveauet for samme uddannelse og arbejdsfunktion er forskelligt i de tre sektorer – generelt er lønningerne lavest i den kommunale sektor – bliver fordelingen af lønmodtagere på sektorer og brancher en væsentlig faktor bag de observerede lønforskelle.

En tredje hovedforklaring på løngabet er mænds og kvinders forskellige fordeling på arbejdsfunktioner. I analysen forklarer arbejdsfunktion en relativt stor del af løngabet. Opdelingen på arbejdsfunktioner bygger delvist på uddannelsesmæssig baggrund og delvist på 'karriere'. Højere uddannede findes således generelt i højere arbejdsfunktionskategorier og lavere uddannede i de lavere kategorier, mens ledere ligeledes placeres højere i arbejdsfunktionskategorierne end ikke-ledere. Forskellen på kvinder og mænd ses således tydeligt i den øverste arbejdsfunktionskategori, idet andelen af mænd, der er ledere, er ca. fire gange så stor som andelen af kvinder, der er ledere; en fordeling, der er meget stabil i perioden 1997-2001. Man kan forvente, at fordelingen på arbejdsfunktioner vil blive mere ligelig over tid, efterhånden som kønnenes uddannelsesniveau nærmer sig hinanden. Fordelingen på arbejdsfunktioner er dog ikke kun et spørgsmål om uddannelsens længde, men også om uddannelsens type. Der er store forskelle på, hvilke typer af uddannelser mænd og kvinder tager. Fx tager mange kvinder omsorgsuddannelser, mens mange mænd tager håndværksuddannelser, og følgelig bliver de indplaceret i forskellige arbejdsfunktionskategorier. Så længe de unges studievalg er kønsspecifikt, vil man derfor observere kønsforskelle i fordelingen på arbejdsfunktioner.

En årsag til, at der findes forholdsvis store kønsforskelle i forhold til uddannelse, sektorer/brancher og arbejdsfunktioner, kan være, at der er kønsbarrierer af fx kulturel karakter på arbejdsmarkedet. Den reelle mulighed for at arbejde i et meget mandedomineret miljø kan således være begrænset for kvinder, og vice versa for mænd. Den faktiske opdeling af kvinder og mænd på uddannelsestype mm. er

derfor dels et udtryk for kvinders og mænds reelle valg, dels et udtryk for kvinders og mænds reelle muligheder.

Ud over ovennævnte faktorer undersøger vi, hvorvidt en række individuelle karakteristika har betydning for løngabet. Her bidrager specielt deltidsarbejde og børnepasningsorlov til forklaringen af løngabet på det samlede arbejdsmarked. Relativt mange kvinder er således deltidsansatte i forhold til mænd, og deltidsjob er gennemsnitligt lavere lønnet end fuldtidsjob. Børnepasningsorlov har endvidere en negativ effekt på lønnen, og da den store majoritet af forældre på børnepasningsorlov er mødre, finder vi følgelig, at børnepasningsorloven har en direkte effekt på løngabet.

Når der tages højde for alle ovenstående faktorer, kan en meget stor del af det observerede løngab forklares. Hvis kvinder og mænd havde samme uddannelse og erhvervs erfaring, fordelte sig ligeligt i sektorer, brancher og på arbejdsfunktionskategorier, og hvis de havde de samme individuelle karakteristika, ville løngabet være 2-6 pct. i stedet for 12-19 pct. Årsagen til, at en mindre del af løngabet ikke kan forklares, er til dels, at det ikke er muligt at inkludere samtlige faktorer, der har betydning for løndannelsen, i en analyse, der bygger på registeroplysninger. Lønnen kan således afhænge af faktorer som motivation og forhandlingsevne. Endvidere kan såkaldt statistisk diskrimination have en betydning.¹ Hvorvidt det er disse – eller andre faktorer, der ligger bag den uforklarede del af løngabet, kan ikke afgøres på basis af denne analyse.

Når løngabet ikke angives som en eksakt størrelse, men i intervaller, skyldes det, at timelønnen som nævnt kan beregnes med eller uden fraværstimer. Forskellen på løngabet målt uden fraværstimer (præsterede timer) og løngabet med fraværstimer (løntimer) er relativt konstant, uanset om der er korrigeret for forklarende variable eller ej. For hele arbejdsmarkedet er løngabet således 6-7 pct. højere, når

1. Denne økonomiske term dækker over, at arbejdsgiveren anvender let observerbare kendetegn (som køn, alder eller tidligere ledighed) som indikator for lønmodtagerens produktivitet, som arbejdsgiveren kan have vanskeligt ved at have fuld information om. Begrebet beskrives mere specifikt i kapitel 2.

det beregnes i forhold til løntimer, end når det beregnes i forhold til præsterede timer. Årsagen til dette er, at kvinder er mere fraværende end mænd, og kvindernes større fravær er altså i sig selv en faktor bag de observerede lønforskelle.

Når kvinderne er mere fraværende end mænd, skyldes det primært 'børnefraværet': barselsorlov, børnepasningsorlov og barns første sygedag. Tidligere blev børn primært betragtet som kvinders ansvarsområde modsat i dag, hvor børn i højere grad er et familieprojekt. Men i forhold til arbejdsmarkedet er det stadig kvinderne, der yder den største indsats, hvilket altså har konsekvenser for forholdet mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn.

Samlet er der sket meget på børnepasningsområdet i løbet af de sidste årtier. Mulighederne for at holde betalt barselsorlov er helt anderledes for de generationer, der bliver forældre i dag, end mulighederne var for de ældre generationer. For at uddybe denne diskussion og for at belyse øvrige forskelle mellem forskellige aldersgrupper er analysen udvidet med en analyse, hvor lønmodtagerne er opdelt i fire aldersgrupper.

Et hovedresultat fra den aldersopdelte analyse af hele arbejdsmarkedet er, at lønforskellene er stigende med alderen, men at dette i vid udstrækning kan forklares af baggrundsfaktorerne. For de ældste lønmodtagere er der relativt større forskel på henholdsvis uddannelsesniveau og arbejdsfunktion end for de yngre lønmodtagere, og følgelig er det observerede løngab større. Til gengæld forklarer uddannelse og arbejdsfunktion så tilsvarende mere af det observerede løngab. For de 30-39-årige forklarer børnepasningsorlov en relativt stor del af løngabet modsat de andre aldersgrupper, hvilket selvfølgelig skyldes, at det netop er de 30-39-årige kvinder, der oftest har haft børnepasningsorlov. Men samtidig er den uforklarede del af løngabet – altså den del af løngabet, der ikke kan forklares af baggrundsfaktorerne – størst for aldersgruppen 30-39 år. Der er med andre ord flere uobserverede faktorer, der har en negativ effekt på kvinders løn relativt til mænds løn, for netop denne aldersgruppe end for de andre aldersgrupper. Da det netop er de 30-39-årige kvinder, der har det største børnefravær, kan en mulig forklaring være, at alle kvinder i 30'erne forventes at være mere fraværende (børn eller ej), dvs. at der er statistisk diskrimination.

1.3 Løngabet forklares forskelligt i den private, den statslige og den kommunale sektor

Analysen af det samlede arbejdsmarked viser, at fordelingen af mænd og kvinder på sektorer har en stor betydning for det samlede løngab. Der findes dog også lønforskelle inden for de enkelte sektorer. I den private sektor observeres et løngab på ca. 14-17 pct., i staten på 7-11 pct. og i den kommunale sektor på 6-18 pct. I både den private og den statslige sektor er løngabet relativt konstant i perioden 1997-2001, mens det er stigende i den kommunale sektor.

Der er ganske stor forskel på de tre sektorer med hensyn til, hvor stor en del af de observerede lønforskelle der kan forklares ved hjælp af baggrundsvariablene. I den private sektor forklarer uddannelse og erhvervs erfaring og specielt arbejdsfunktion således en stor del af løngabet, mens deltidsarbejde og børnepasningsorlov bidrager i nogen grad. En relativt stor del af løngabet forbliver dog uforklaret (8-10 pct.), hvilket er konstant for hele perioden.

I staten forklares en større del af løngabet af baggrundsvariablene, men den forklarede del falder over tid. Hvor det hele eller næsten det hele af løngabet i staten forklares af baggrundsvariablene i perioden 1997-99, stiger den uforklarede del af løngabet i 2000 og 2001 (fra 0-2 pct. til 2-4 pct.). Dette indikerer, at der muligvis er sket et skift i lønfastsættelsen i den statslige sektor. Ligesom i den private sektor bidrager specielt uddannelse, erhvervs erfaring samt arbejdsfunktioner til at forklare løngabet i staten, mens deltidsarbejde har en mindre betydning. Til gengæld har børnepasningsorlov ingen effekt i staten.

I den kommunale sektor betyder uddannelse og erhvervs erfaring relativt mere end i de to andre sektorer. Derudover bidrager især deltidsarbejde og børnepasningsorlov til forklaringen. Arbejdsfunktion betyder også meget her; faktisk så meget, at det observerede løngab bliver 'overforklaret', forstået på den måde, at modellen indikerer, at hvis mænd og kvinder fordelte sig ligeligt på alle forklarende variable, ville lønforskellen ifølge modellen 'vende om', således at kvindernes gennemsnitsløn var højere end mændenes.

Hele stigningen i det observerede løngab for den kommunale sektor bliver forklaret af de inkluderede baggrundsvARIABLE. Med andre ord er en forklaring på det større observerede løngab, at der er blevet større forskel på mænd og kvinder i den kommunale sektor i forhold til fx uddannelse, deltidsarbejde og arbejdsfunktion.

Samlet set konstaterer vi, at stabiliteten i løngabet for det samlede arbejdsmarked dækker over store forskelle mellem sektorerne. I den private sektor ligger både det observerede løngab og det forklarede løngab meget konstant i perioden 1997-2001; i den statslige sektor er det observerede løngab konstant, men den forklarede del er blevet mindre i de sidste to år; og i den kommunale sektor stiger det observerede løngab i løbet af 5-års-perioden, hvilket fuldt ud forklares af baggrundsvARIABLENE, således at det forklarede løngab er konstant. Endvidere finder vi, at mens baggrundsvARIABLENE forklarer relativt meget af løngabet i den statslige og kommunale sektor, er der en større uforklaret del i den private sektor.

En anden faktor, der har forskellig betydning i de tre sektorer, er alder. Undersøger man løngabet fordelt på aldersgrupper i de tre sektorer, finder man, at alder betyder mindst for løngabet i den private sektor og mest i den kommunale sektor. I alle tre sektorer vokser løngabet med alderen, men forskellen mellem de yngste og de ældste lønmodtagere er langt større i den kommunale sektor end i den private sektor.

Der er også stor forskel på, hvor meget af det observerede løngab for de enkelte aldersgrupper, der kan forklares i de tre sektorer. I den private sektor kan relativt mere af løngabet forklares for de ældre lønmodtagere end for de yngre lønmodtagere. Følgelig er den uforklarede del af løngabet i den private sektor meget ens på tværs af aldersgrupperne 30-59 år (ca. 10 pct.), mens det uforklarede løngab for de 25-29-årige er lidt lavere. I staten er der større forskel på aldersgrupperne, således at også det uforklarede løngab stiger med alderen. For de yngste lønmodtagere i staten (25-29 år) forklarer baggrundsvARIABLENE hele det observerede løngab, mens det uforklarede løngab for de 50-59-årige er på 4-5 pct.

I den kommunale sektor betyder det, i modsætning til de to øvrige sektorer, meget, hvilket lønbegreb der anvendes. Anvendes smalfortje-

nesten eller fortjenesten pr. løntime, forklarer baggrundsvareblene hele det observerede løngab for alle aldersgrupper. Den store forskel i det observerede løngab på tværs af aldersgrupperne i den kommunale sektor kan altså forklares fuldt ud af de inkluderede baggrundsvareblene. Anvendes derimod fortjenesten pr. præsteret time fås et andet resultat. For de ældre aldersgrupper (40-59 år) forklarer baggrundsvareblene stadig hele det observerede løngab. Men for de yngre lønmodtagere (25-39 år) overforklarer baggrundsvareblene løngabet. Det betyder som nævnt, at hvis mænd og kvinder i den kommunale sektor var fuldstændig ens med hensyn til alle baggrundsvareblene, ville der ikke være nogen forskel på de 40-59-årige kvinders og mænds løn, mens de 25-39-årige kvinder ifølge modellens resultater ville have en højere gennemsnitsløn end de jævnaldrende mænd.

1.4 Løngabet i den private sektor – forskel på fastlønnede og timelønnede

Analysen af de tre sektorer viser, at der er relativt stor forskel på den private sektor på den ene side og den statslige og kommunale sektor på den anden side, idet en mindre del af løngabet kan forklares ved hjælp af baggrundsvareblene i den private sektor end i de øvrige sektorer. Der er derfor lavet en særskilt analyse af den private sektor, som opdeles i to grupper af lønmodtagere: de fastlønnede og de timelønnede.

Disse to grupper af lønmodtagere er meget forskellige, både med hensyn til de observerede lønforskelle og med hensyn til, hvor meget af lønforskellene der kan forklares. Løngabet for de fastlønnede er således 20-25 pct. afhængigt af år og lønbegreb, mens løngabet for de timelønnede er 11-14 pct. Løngabet for den private sektor under ét (14-17 pct.) dækker således over relativt store forskelle inden for sektoren.

Både for de fastlønnede og for de timelønnede kan baggrundsvareblene forklare et løngab på ca. 10-12 procentpoint. Men da det observerede løngab er større for de fastlønnede end for de timelønnede, er resultatet, at de forklarende variable forklarer næsten hele løngabet for de timelønnede, mens der stadig er en relativt stor uforklaret del for de fastlønnede. Der er dog forskel på, hvor meget de forskellige baggrundsvareblene bidrager til forklaringen af løngabet for de to

grupper. I den særskilte analyse af den private sektor er det muligt at inkludere en række virksomhedsspecifikke faktorer, såsom virksomhedsstørrelse og andelen af kvinder på forskellige faglige niveauer. For de timelønnede bidrager disse virksomhedsspecifikke faktorer relativt meget til forklaringen af løngabet, hvorimod det for de fastlønnede er arbejdsfunktionerne, der har størst betydning.

Denne analyse viser således, at den private sektor er en relativt heterogen sektor med hensyn til lønfastsættelsen for hhv. fastlønnede og timelønnede lønmodtagere. For de fastlønnede er en del af det observerede løngab således uforklaret, efter at der er korrigeret for alle baggrundsvARIABLE, mens hele det observerede løngab for de timelønnede kan forklares ved hjælp af de inkluderede baggrundsvARIABLE.

1.5 Samlet konklusion

Ser man på det danske arbejdsmarked, synes der at være en permanent forskel på mænds og kvinders løn. Hvor stor forskellen er på et givent tidspunkt afhænger af, hvilket lønbegreb der analyseres, samt hvilken gruppe af lønmodtagere analysen er afgrænset til. Løngabet er således forskelligt i den private, den statslige og den kommunale sektor, og inden for den private sektor er det afhængigt af, hvorvidt lønmodtagerne er fastlønnede eller timelønnede.

Der er ikke kun en forklaring på, at kvinder og mænd ikke får samme løn. Der er snarere en række forklaringer. En stor del af de observerede lønforskelle mellem kvinder og mænd kan forklares ved hjælp af sektor/branche og arbejdsfunktion. Det, at kvinder og mænd ikke er ligeligt fordelt på sektorer/brancher og arbejdsfunktioner, medvirker altså til, at der er forskel på kvinders og mænds gennemsnitsløn. Også forskelle i uddannelse og erhvervs erfaring bidrager til forklaringen, men dog i mindre grad, efterhånden som kvinderne nærmer sig mændenes uddannelses- og erhvervs erfaringsniveau. Af andre variable, der bidrager til at forklare løngabet, kan nævnes deltidsarbejde og dét tidligere at have været på børnepasningsorlov.

En speciel problematik omkring lønforskellene er (primært børne-) fravær. Kvinder er mere fraværende fra arbejdspladsen end mænd, og en stor del af dette fravær skyldes barselsorlov, børnepasningsorlov og barns første sygedag. Måler man løngabet ud fra det antal timer,

lønmodtagerne faktisk har arbejdet (de præsterede timer), er det mindre, end hvis man måler løngabet ud fra det antal timer, lønmodtagerne får løn for (løntimerne). Den ulige fordeling af fraværet har altså betydning for mænds og kvinders gennemsnitsløn og dermed for det målte løngab. Endvidere viser analysen, at det ikke kun er her og nu, at der er en negativ effekt af at være 'børnefraværende', idet fx børnepasningsorlov påvirker lønnen på længere sigt.

Det er naturligvis ikke hele lønforskellen mellem kvinder og mænd, der kan forklares af de nævnte faktorer. Specielt i den private sektor, men også i den statslige sektor i de senere år, kan en del af løngabet ikke forklares af de inkluderede baggrundsvariable. Dette skyldes, at der naturligvis kan være andre faktorer, der har betydning for lønnen, men som ikke er umiddelbart observerbare. Eksempler på sådanne faktorer er evner, engagement, motivation, forhandlingsevne og synlighed på arbejdspladsen. Endvidere er statistisk diskrimination en potentiel faktor. Fra registrene er det ikke muligt at indhente information om disse faktorer, så en nærmere forståelse af den uforklarede del af løngabet må nødvendigvis bygge på andre data.

1.6 Rapportens disponering

I kapitel 2 præsenteres rapportens baggrund, data og metode. Her diskuteres forskellige mulige teoretiske forklaringer på lønforskelle mellem kvinder og mænd, og der henvises til anden litteratur. I kapitel 3 beskrives nogle af de baggrundsvariable, der har betydning for løngabet på arbejdsmarkedet som helhed. I kapitel 4 præsenteres resultaterne af dekomponeringsanalyserne for det samlede arbejdsmarked og i kapitel 5 for hver af de tre sektorer: den private, den statslige og den kommunale. Kapitel 4 og 5 indeholder også analyser af løngabet fordelt på fire aldersgrupper: 25-29 år, 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år. Endelig præsenteres i kapitel 6 en særskilt analyse af den private sektor, hvor løngabet er dekomponeret yderligere mellem fastlønnede og timelønnede.

BAGGRUND, DATA OG METODE

2.1 Forklaringer på lønforskelle

Princippet om ligeløn blev indført i den danske lovgivning i 1976. Der er dog stadig uligheder på arbejdsmarkedet, idet lønforskellen mellem mænd og kvinder har været stabil siden midt i 1970'erne. Der er altså stadig forskel på kvinders og mænds gennemsnitsløn i Danmark. Også i de andre EU-lande findes der et løngab mellem kvinders og mænds løn på trods af, at alle lande efterhånden har indført ligelønslovgivning (OECD, 2002). Et løngab mellem kvinder og mænd er naturligvis ikke i sig selv udtryk for, at ligelønsloven brydes. I det følgende præsenteres forskellige mulige årsager til, at mænds og kvinders gennemsnitslønninger ikke er ens.

Økonomisk teori giver flere forklaringer på, at kvinder og mænd aflønnes forskelligt på arbejdsmarkedet. En dominerende teori – humankapitalteorien – tager udgangspunkt i, at virksomhederne aflønner medarbejderne i forhold til den enkeltes produktivitet, hvor produktiviteten afhænger af medarbejderens humane kapital (se Asplund & Pereira, 1999). Hvis kvinder og mænd ikke har samme humane kapital – og således har forskellig produktivitet – er konsekvensen, at de aflønnes forskelligt. Humankapital består dels af de kvalifikationer, man erhverver uden for arbejdsmarkedet (uddannelsesmæssige kvalifikationer), og dels af de kvalifikationer, man erhverver, mens man er

i arbejde (erhvervs erfaring²). Erhvervs erfaring måles ved den tid, man sammenlagt har været beskæftiget på arbejdsmarkedet. Perioder uden for arbejdsmarkedet, fx fraværsperioder i forbindelse med arbejdsløshed eller barselsorlov, tæller som udgangspunkt ikke med. Ligeledes akkumulerer man mindre erhvervs erfaring, hvis man er deltidsbeskæftiget. Hvis kvinder gennemsnitligt har lavere uddannelse end mændene eller gennemsnitligt har flere fraværsperioder og er mere på deltid, vil dette således ifølge humankapitalteorien være årsag til, at deres gennemsnitsløn er lavere end mændenes.

De danske kvinders erhvervsfrekvens steg kraftigt i løbet af 1970'erne. På det tidspunkt lå kvinderne relativt langt under mændenes gennemsnitsniveau for uddannelse og erhvervs erfaring. Forskellen er imidlertid indsnævret meget siden da, og denne forklaring af det samlede løngab må derfor forventes at bidrage mindre over tid.

Der er naturligvis også andre faktorer end de 'rene' humankapitalvariable, der påvirker enkeltpersoners løn. 'Efficiency wage'-teorien kæder fx individets indsats sammen med individets løn (se Weiss, 1991). Endvidere kan der være faktorer, der påvirker individernes produktivitet, men som ikke er umiddelbart observerbare, såsom engagement, fleksibilitet eller samarbejdsevne. Endelig kan der være lønkomponenter, der kompenserer for særlige arbejdsforhold, fx lange perioder væk fra hjemmet. Der kan også være virksomhedsspecifikke faktorer, der har betydning for løndannelsen. Således ved man fra internationale undersøgelser, at anciennitet på virksomheden samt virksomhedens størrelse har betydning for lønniveauet (se fx Oi & Idson, 1999).

For alle individspecifikke eller virksomhedsspecifikke faktorer, der har betydning for individers løn, gælder det naturligvis, at hvis mænd og kvinder placerer sig forskelligt i forhold til faktorerne, vil dette medføre en forskel i gennemsnitslønnen.

En anden forklaring på forskellen i kvinders og mænds gennemsnitsløn kan være, at kvinder og mænd placerer sig i forskellige dele af

2. Herunder eksempelvis via virksomhedsspecifik efteruddannelse.

arbejdsmarkedet. Hvis gennemsnitslønnen varierer mellem de forskellige dele af arbejdsmarkedet, kan dette være årsagen til den observerede lønforskel. Teorien om det 'segregerede' eller 'kønsopdelte' arbejdsmarked begrunder netop observerede lønforskelle således: Det samlede arbejdsmarked består af flere mindre, adskilte arbejdsmarkeder. Specielt kan der findes en primær sektor med gode job og høj løn, samt en sekundær sektor med ringere job og lavere løn. Hvis mændene først og fremmest er placeret i den primære sektor og kvinderne i den sekundære sektor, vil denne opsplitning medføre en forskel i gennemsnitslønningerne, selvom mændene og kvinderne har ens humankapital (se Taubman & Wachter, 1986). Det teoretiske spørgsmål er dog, hvorfor de personer, der arbejder i den sekundære sektor, ikke på længere sigt søger mod den primære sektor. Hvis denne teori skal begrunde lønforskelle, der er permanente over tid, skal mobiliteten mellem de forskellige markeder/sektorer således være lille.

En årsag til, at de ansatte i den sekundære sektor ikke søger mod den primære sektor på længere sigt, kan være, at der er faktorer i den sekundære sektor, der opvejer den lavere løn. Hvis arbejdsvilkårene i den sekundære sektor er bedre end i den primære sektor, og disse arbejdsvilkår betyder mere for kvinder end for mænd, kan dette forklare, at kvinder og mænd findes i forskellige sektorer (Palme & Wright, 1992).

I Danmark er arbejdsmarkedet opdelt i to store sektorer – den private, hvor mændene dominerer, og den offentlige, hvor kvinderne dominerer. Kønsopdelingen af det danske arbejdsmarked er bl.a. beskrevet i Beskæftigelsesministeriet (2002). Mobiliteten mellem de to sektorer er ikke stor, hvilket indikerer, at det er relevant at tale om 'det kønsopdelte arbejdsmarked' (også kaldet det horisontalt segregerede arbejdsmarked) i Danmark. Begrundelsen for, at kvinderne ikke i større tal har søgt væk fra den offentlige sektor og mod den private sektor, kan ligge i det ry, den offentlige sektor har som en mere familievenlig arbejdsplads. Den lettere adgang til fx deltidsarbejde og løn under barselsorlov betyder formodentlig meget for mange kvinder (se Nielsen, Simonsen & Verner, 2004). Hvis forskellen i arbejdsvilkår mellem de to sektorer bliver mindre over tid, kan man derfor forvente, at mobiliteten bliver større, således at arbejdsmarkedet bliver mindre kønsopdelt over tid.

Det danske arbejdsmarked er ikke kun kønsopdelt horisontalt, men også vertikalt, hvilket vil sige, at mænd og kvinder ikke fordeler sig ligeligt på stillingsniveauer og dermed arbejdsfunktioner. Hvis mænd er overrepræsenterede i arbejdsfunktioner med større ansvar og højere løn, kan dette ligeledes være en forklaring på observerede lønforskelle. Årsagerne til, at mænd og kvinder ikke er ligeligt fordelt på arbejdsfunktionsniveauer, kan være flere. En forklaring kan være, at mænd er relativt mere interesserede i karriere end kvinder, mens kvinder er relativt mere interesserede i familie. En anden forklaring kan være, at kvindernes muligheder for at få højere stillinger er begrænset i forhold til mænds, fordi der af den ene eller anden årsag er begrænsninger i udbudet af stillinger for den enkelte kvinde. Denne effekt kan yderligere blive selvforstærkende, hvis kvinderne fravælger de mere karriereorienterede uddannelser, fordi de alligevel ikke forventer at få så stort udbytte heraf. Zeuner (2000) påpeger, at langt de fleste piger er interesserede i humanistiske og pædagogiske fag, mens langt de fleste drenge er interesserede i fag, der knytter sig til samfundsvidenskab, handel og finansiering. Uanset årsagen kan fordelingen på arbejdsfunktionskategorier dog opfattes som en slags karriereeffekt, fordi forfremmelser typisk medfører en ny arbejdsfunktion såvel som en uddannelseseffekt.

Endelig skal det nævnes, at en årsag til lønforskelle kan være diskrimination mod kvinder. Hvis enten arbejdsgivere, kolleger eller forbrugere diskriminerer kvinder, kan resultatet være, at kvinder får en lavere løn end mænd, alene fordi de er kvinder. Dette kan skyldes, at arbejdsgiveren foretrækker at ansætte mænd frem for kvinder, at kollegerne foretrækker at arbejde sammen med mænd frem for med kvinder, eller at forbrugerne foretrækker at købe varer og tjenesteydelser, der er produceret af mænd frem for af kvinder. Diskriminationen kan dog også bestå i en såkaldt statistisk diskrimination, hvor kvindernes produktivitet opfattes som mere usikker end mændenes (se Eriksson & Lagerström, 2004). Eksempelvis kan arbejdsgiveren – fordi kvinder gennemsnitligt er mere fraværende end mænd – opfatte lavere løn til kvinder som en slags kompensation for deres forventede fravær (eller alternativt af samme grund ansætte færre yngre kvinder i attraktive job). Det er således en kendt problemstilling, at kvinder er langt mere fraværende end mænd i forbindelse med børn. Først kan der være sygdom under graviditet, derefter følger barselsorlov og børnepasningsorlov, og endelig gør kvinder langt

mere brug af 'barns første sygedag' og omsorgsdage end mændene. Gennemsnitligt vil arbejdsgiveren derfor få mindre ud af at ansætte en kvinde i den fødedygtige alder end en jævnaldrende mand, selv om det naturligvis ikke er sikkert, at netop denne kvinde vil få børn med deraf følgende større fravær. Problematikken omkring statistisk diskrimination og 'børnefravær' bliver ligeledes diskuteret af Datta Gupta & Smith (2002).

Internationale undersøgelser finder endvidere, at selve strukturen for løndannelsen er en vigtig parameter for m/k-lønforskel (fx Blau & Kahn, 1997). Jo mere decentral løndannelsen er, jo større vil lønspredningen typisk være. Og jo større lønspredningen er, jo længere er der op til gennemsnittet for personer i den nedre ende af lønfordelingen. Fordi kvinderne gennemsnitligt får lavere løn end mændene, er de generelt placeret længere nede i lønfordelingen end mændene. Konsekvensen er således, at større lønspredning alt andet lige medfører et større løngab. I Danmark er tendensen, at en større og større del af lønnen fastsættes decentralt. I den private sektor har individuelle lønforhandlinger været kendt gennem mange år, men også i den offentlige sektor spiller den individuelle del af lønnen en større rolle efter indførelsen af 'ny løn' i 1998. De første analyser af effekten af 'ny løn' tyder på, at lønspredningen i den offentlige sektor er steget efter 1998, men også at den største del af tillæggene på ny løn bliver givet til mænd (Ibsen & Christensen, 2001). Årsagerne kan være mange, men nettoresultatet kan blive, at lønforskellen mellem mænd og kvinder bliver større i den offentlige sektor.

Ser man på det samlede danske arbejdsmarked, vil ingen af ovenstående teorier alene kunne forklare forskellene i kvinders og mænds gennemsnitsløn. Derimod vil en kombination af forklaringer bidrage til det samlede resultat. I denne rapport anvendes dekomponeringsmetoden til at vurdere, hvor stor en del af lønforskellen mellem kvinder og mænd der kan tilskrives de enkelte forklarende variable. Det beregnes således først, hvor stor en del af lønforskellen der kan henregnes til forskelle i uddannelsesniveau og erhvervs erfaring (humankapitalvariablene), hvorefter en række andre individuelle karakteristika inkluderes i modellen. Dernæst beregnes betydningen af, at kvinder og mænd placerer sig i forskellige sektorer eller brancher (horisontal segregering) samt arbejdsfunktionsgrupper (vertikal segregering). Resten af lønforskellen, dvs. den uforklarede del, må henregnes til

faktorer, der er uobserverede i de data, som analysen bygger på. Det er klart, at ikke alle faktorer kan registreres og dermed inkluderes i en statistisk analyse. Dette gælder fx faktorer som engagement og samarbejdsevne. Det må derfor forventes, at der altid vil være en uforklaret del af lønforskellen i en statistisk analyse som denne.

2.2 Andre undersøgelser af m/k-lønforskelle

Uligheden mellem mænds og kvinders løn er langt fra kun et dansk fænomen, og årsagerne til m/k-lønforskelle har da også været emnet for mange, både danske og internationale, undersøgelser. Lønforskellene mellem kvinder og mænd i Danmark ligger ligesom i de øvrige skandinaviske lande på et forholdsvist lavt niveau sammenlignet med andre lande (se fx Blau & Kahn, 1992). I de senere år er vi dog blevet overhalet af specielt de sydeuropæiske lande, se tabel 2.1, som er gengivet fra OECD (2002). I tabellen vises kvinders gennemsnitsløn som andel af mænds gennemsnitsløn i 12 EU-lande i 1998. Selv om

Tabel 2.1

Kvinders løn som andel af mænds løn, EU 1998.

| | Løn ratio |
|----------------|-----------|
| Portugal | 94,1 |
| Belgien | 92,7 |
| Italien | 91,4 |
| Danmark | 89,6 |
| Frankrig | 89,2 |
| Grækenland | 86,8 |
| Spanien | 85,7 |
| Tyskland | 80,6 |
| Irland | 80,2 |
| Holland | 78,9 |
| Østrig | 78,9 |
| Storbritannien | 75,7 |
| EU | 83,8 |

Kilde: OECD (2002).

andelen i Danmark ligger noget over gennemsnittet for EU, findes der lande, hvor kvindernes gennemsnitsløn er endnu højere i forhold til mændenes: Belgien, Italien og Portugal. Man skal dog huske på, at kvindernes erhvervsfrekvens i de nævnte lande ligger noget under det danske niveau, og derfor kan de kvinder, der observeres med en løn, være en særlig høj-produktiv gruppe af kvinder. Med andre ord spiller selektionsprocessen en rolle.: Hvem arbejder, og hvem arbejder ikke? Det forholder sig omvendt i Danmark, hvor erhvervsfrekvensen for kvinder er høj, og hvor selektion ikke spiller nogen særlig rolle for løndannelsen.

Den danske og den svenske udvikling i lønforskellene mellem kvinder og mænd er forløbet parallelt i mange år. Som i Danmark faldt det svenske løngab således kraftigt i perioden fra sidst i 1960'erne til midt i 1970'erne. Herefter fortsatte faldet frem til starten af 1980'erne, dog knap så stærkt som i Danmark, hvorefter løngabet forblev på næsten samme niveau (svagt stigende) frem til 1990'erne. Årsagerne bag den svenske udvikling er undersøgt af Edin & Richardson (2002), som finder, at stagnationen siden starten af 1980'erne dækker over to modsatrettede effekter: et fald i forskellen i humankapitalvariable og de uobserverede faktorer, samt en stigning i forskellen i lønniveauet mellem forskellige brancher. Som det danske er det svenske arbejdsmarked meget kønsopdelt, hvilket er årsag til, at branchernes lønniveau får så stor betydning.

En anden parallel mellem det danske og det svenske arbejdsmarked er, at løngabet begge steder vokser med uddannelsesniveauet. I mange andre lande finder man derimod, at løngabet falder med uddannelsesniveauet, hvilket forklares ved, at når den humane kapital hos kvinder og mænd bliver mere ens, vil lønningerne typisk også blive mere ens (Barth, Røed & Torp, 2002). Når det omvendte findes i fx Sverige og Danmark, kan en forklaring være, at der findes et 'glasloft', således at det er meget vanskeligt for de højtuddannede kvinder at bryde igennem til de højeste arbejdsfunktioner (Datta Gupta et al., 2001; Björklund et al., 2003).

I modsætning til de skandinaviske lande faldt løngabet mellem kvinder og mænd i USA i løbet af 1980'erne. Den amerikanske udvikling er analyseret af Blau & Kahn (1997), som konkluderer, at faldet i det amerikanske løngab er sket på trods af en meget ugunstig udvikling i

lønstrukturerne, der har trukket i retning af større lønspredning. Når kvinderne alligevel har formået at hente ind på mændenes gennemsnitsløn, skyldes det kønsspecifikke faktorer, specielt erhvervs erfaring og fordelingen på arbejdsfunktionskategorier, hvor kvinderne efterhånden ligner mænd mere. Med Blau & Kahns ord har de amerikanske kvinder formået at indsnævre løngabet ved at 'svømme mod strømmen'.

Som nævnt har løngabet mellem kvinder og mænd i Danmark ligget nogenlunde fast de sidste årtier. Årsagerne til stagnationen mellem 1980 og 1990 er ifølge Rosholm & Smith (1996) resultatet af to modsatte effekter: For det første steg kvindernes uddannelse og erhvervs erfaring, hvilket bidrog til en reduktion af løngabet. For det andet øgedes lønspredningen, dels pga. afskaffelsen af dyrtidsreguleringen, dels pga. øget decentralisering af løndannelsen, hvilket ligeledes alt andet lige øger løngabet. Tilsvarende resultater findes i Datta Gupta et al. (1998) for perioden 1983 til 1994.

Pedersen & Deding (2000) analyserer som de første lønforskellene på det danske arbejdsmarked ved hjælp af data fra den nye indberetningsbaserede lønstatistik. Den nye lønstatistik gør det muligt at arbejde med mere nuancerede lønbegreber. Således analyseres løngabet for tre forskellige lønbegreber: smalfortjeneste pr. time, fortjeneste pr. løntime og fortjeneste pr. præsteret time. Analysen af 1996-tallene viser, at størrelsen af løngabet afhænger af, hvilket lønbegreb der anvendes. Uanset lønbegreb er løngabet dog større i den private sektor end i henholdsvis den statslige og den kommunale sektor. Endvidere er den del af løngabet, der ikke kan forklares ved hjælp af humankapitalvariable og arbejdsfunktionskategorier, størst i den private sektor.

Senere danske analyser har fokuseret på den private sektor. Datta Gupta & Rothstein (2001) har således undersøgt løngabet i den private sektor i henholdsvis 1983 og 1995 ved hjælp af detaljerede virksomhedsspecifikke variable. Datagrundlaget er fuldtidsansatte fastlønnede medarbejdere mellem 18 og 65 år, som arbejder i virksomheder med mindst 20 ansatte (data fra IDA). I analysen indgår stadig mere detaljerede modeller af lønforskellen mellem kvinder og mænd. I første trin inkluderes således kun humankapitalvariable. Dernæst inkluderes henholdsvis arbejdsfunktion (112/119 kategorier i 1983/1995), branche (52 kategorier) eller virksomhed (2.109/4.338

virksomheder). Endelig, i den mest detaljerede model, inkluderes 'jobceller', defineret som arbejdsfunktionstype inden for en virksomhed (30.160/44.012 jobceller).

Som forventet forklares en større del af løngabet, jo flere forklarende variable, der inddrages i modellen. I 1995 findes løngabet at være ca. 34 pct., og heraf kan ca. en femtedel af løngabet forklares, når kun humankapitalvariable inkluderes. I den mest detaljerede specifikation forklares derimod godt halvdelen af løngabet. I 1983 kan modellen forklare en lidt større del af løngabet. Heraf kan humankapitalvariable forklare ca. 30 pct., mens ca. 65 pct. er forklaret ved den fulde specifikation. Specielt har arbejdsfunktion stor betydning i begge år. Konklusionen er således, at selv med den meget detaljerede modelspecifikation, som inkluderer både humankapitalvariable og jobceller, er der signifikant forskel på mænds og kvinders løn inden for de enkelte jobceller. Dette resultat er i øvrigt parallelt med tilsvarende resultater for USA (Bayard et al., 2000).

Løngabet i den private sektor er analyseret af DA (2001) og LO/DA (2003). De to analyser er parallelle, hvorfor der her fokuseres på 2003-analysen. Datagrundlaget er overenskomstdækkede medarbejdere på LO/DA-området i 2000, som ikke er deltidssansatte og ikke har ledelsesansvar (DA's StrukturStatistik). Lønmodtagerne er delt op i henholdsvis en arbejder- og en funktionærgruppe, som analyseres hver for sig, og der anvendes to lønbegreber: henholdsvis fortjeneste pr. præsteret time og smalfortjeneste pr. præsteret time. Analysen foretages også her ved hjælp af meget detaljerede forklarende variable, bl.a. 35 uddannelsesgrupper, 106/179 forskellige arbejdsfunktioner og 107 brancher.

Analysen viser, at der er stor forskel på gruppen af arbejdere og gruppen af funktionærer. Ser man således kun på gruppen af arbejdere, er den observerede lønforskel ca. 14 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og ca. 15 pct. for smalfortjenesten. For begge lønbegreber forklarer modellen ca. 11 procentpoint. For funktionærgruppen er den observerede lønforskel ca. 19 pct. for fortjenesten pr. løntime og knap 20 pct. for smalfortjenesten, heraf kan ca. 12 procentpoint forklares. Godt halvdelen af den forklarede del af løngabet er forklaret ved arbejdsfunktioner, mens resten primært forklares af uddannelse og branche.

2.3 Datamaterialet

Analyserne i nærværende undersøgelse er baseret på udtræk fra Lønstatistikregistret 1997-2001, fra den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning (IDA) 1997-2001 samt fra Socialforskningsregistret 1995-2001. Populationen er det samlede antal personer, der indgår i lønstatistikken i årene 1997-2001. I det følgende beskrives de enkelte variable, som indgår i analyserne, nærmere. Endvidere findes gennemsnittene af de forklarende variable for 2001 i tabel 2.2.

Løn

Lønoplysningerne er som nævnt udtrukket fra Danmarks Statistiks 'nye' lønstatistik.³ Lønstatistikken indeholder oplysninger om alle lønmodtagere i virksomheder med mere end 20 ansatte og en repræsentativ stikprøve af de øvrige virksomheder. Analysen er foretaget på lønmodtagere mellem 25 og 59 år (eksklusive elever). Dermed begrænses antallet af studerende samt efterlønsmodtagere, der kan forventes at have en markant anderledes arbejdsmarkedsprofil end resten af befolkningen. Alle job er som udgangspunkt medtaget i analysen, og hvis en person har mere end et job i løbet af året, tæller personen således med flere gange. Der er dog sat grænser for timelønningerne, således at meget små timelønninger (under mindstelønnen) og meget store timelønninger (over 10.000 kr.⁴) er sorteret fra. Dette gøres for at undgå, at ekstreme observationer i den ene eller anden retning får betydning for resultaterne. Endelig frasorteres job med negative lønkomponenter og personer med manglende oplysninger om de forklarende variable. Datasættet indeholder herefter observationer for i alt 1.112.205 lønmodtagere i 1997 (559.458 mænd og 552.747 kvinder), 1.139.427 lønmodtagere i 1998 (568.867 mænd og 570.560 kvinder), 1.116.553 lønmodtagere i 1999 (562.115 mænd og 554.438 kvinder), 1.124.760 lønmodta-

3. Den nye lønstatistik, som bygger på indberetninger om løn og arbejdstid fra arbejdsgivere, blev første gang indsamlet i 1996. I de efterfølgende år er kvaliteten af lønstatistikken blevet forbedret, således at datamaterialet, der ligger til grund for nærværende rapport er bedre end for Pedersen og Deding (2000), selv om der stadig er problemer med registrering af fravær.

4. 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.

gere i 2000 (556.550 mænd og 568.210 kvinder) og 1.172.063 lønmodtagere i 2001 (567.230 mænd og 604.833 kvinder).

Lønstatistikens lønbegreber er illustreret i figur 2.1. Virksomhedens samlede udgifter ved at få arbejdet udført kaldes for *arbejdsomkostningerne*, mens lønmodtagerens indtægter ved at udføre arbejdet kaldes *fortjenesten*. Forskellen mellem virksomhedens samlede arbejdsomkostninger og lønmodtagerens samlede fortjeneste er de øvrige arbejdsomkostninger, der omfatter bidrag til fonde og offentlige kasser samt udgifter til forsikring af medarbejdere.

Fortjenesten (eksklusive genetillæg) angiver altså de samlede betalinger fra arbejdsgiver til arbejdstager bortset fra genetillæg. De enkelte lønmodtageres fortjeneste kan være sammensat på forskellig måde. Der kan fx være tale om, at nogle lønmodtagere har modtaget løn under sygdom, bidrag til deres pensionsordning, personalegoder eller ferie- og søgnehelligdagsbetaling, mens andre ikke har.

Smalfortjenesten er fortjenesten fratrukket personalegoder og fraværsbetalinger, hvad enten dette er til sygdom eller andet fravær. Smalfortjenesten er defineret som grundlønnen tillagt de lønkomponenter, der kan tilskrives præstationsbestemt, kvalifikationsbestemt og funktionsbestemt løn samt pension.

Genetillæg kan betragtes som en kompensation for særlige ulemper, der knytter sig til bestemte job. Det kan eksempelvis være tillæg for holddrift, udearbejde og lignende. Når man skal måle lønforskelle mellem forskellige typer af lønmodtagere, er det vigtigt at anvende sammenlignelige lønninger. Genetillægget er ikke sammenligneligt med betaling for andet arbejde og medregnes derfor almindeligvis ikke i sammenlignende lønanalyser. Det skal dog bemærkes, at genetillægget netop kan betragtes som lønkompensation for job med ringere arbejdsvilkår og som sådan kan afspejle kønsforskelle i præferencer for job med forskellige arbejdsvilkår. Der anvendes således to af lønbegreberne fra lønstatistikken, nemlig fortjenesten eksklusive genetillæg samt smalfortjenesten.

Arbejdstid

Fortjenesten findes i statistikken som et årligt beløb. Hvis en lønanalyse foretages på den årlige lønindkomst, kan man komme til

Figur 2.1
Lønbegreber.

| |
|---------------------------|
| Præstationsbestemt løn |
| Kvalifikationsbestemt løn |
| Funktionsbestemt løn |
| Grundløn |
| Pension |

| |
|-----------------------------------|
| Smalfortjeneste |
| Løn under sygdom mv. |
| Ferie- og søgnehelligdagsbetaling |
| Personalegoder |

| |
|--|
| Fortjeneste (eksklusive genetillæg) |
| Øvrige arbejdsomkostninger |
| Genetillæg |

| |
|----------------------------|
| Arbejdsomkostninger |
|----------------------------|

at sammenligne årslønnen for en person, der arbejder 37 timer om ugen, med årslønnen for en person, der arbejder fx 15 timer om ugen. Dette er ikke rimeligt, og derfor omregnes den årlige fortjeneste til en timeløn ved at dividere med antallet af arbejdstimer i løbet af året.

For hver person findes oplysninger om *præsterede arbejdstimer* i året samt *fraværstimer*. Desuden opgøres *løntimer* som summen af præsterede timer og fraværstimer. Løntimerne angiver således den aftalte arbejdstid, mens de præsterede timer angiver, hvor meget lønmodtageren faktisk har arbejdet.

Det er ofte vanskeligt at opgøre arbejdstiden præcist, eksempelvis fordi ikke alt sygefraværet er registreret, hvilket trækker i retning af, at den præsterede arbejdstid bliver for høj. Ligeledes kan registrering af overarbejde være mangelfuld, hvilket trækker i den modsatte retning. Arbejdstiden i den nye lønstatistik er dog langt mere præcis end tidligere, hvor antallet af løntimer var beregnet ud fra ATP-statistikken. Da ATP-statistikken ikke indeholder præcise arbejdstidsoplysninger, men kun fire trin baseret på arbejdstid, medførte den gamle metode nødvendigvis store beregningsfejl i timelønnen.

Et specielt problem med hensyn til fraværet knytter sig til den del, der har med barsel at gøre. I LO/DA (2003) peges der på, at der er problemer med at få registreret den ubetalte del af barselsfraværet i den private sektor. Ved at korrigerer alle kvinders fravær med et forventet gennemsnitsfravær reduceres løngabet for fortjenesten pr. præsteret time med ca. 0,8 pct. Fraværstallene i datasættet til her-værende analyse tyder på, at der er væsentlige forskelle mellem den private, den statslige og den kommunale sektor i den måde, fraværet bliver registreret på (se nærmere beskrivelse i kapitel 3). Dekomponeringsmetoden, som anvendes i denne rapport, bygger netop på analyser af individdata, og det er ikke umiddelbart muligt at korrigerer data på individniveau. Et skøn er endvidere, at en korrektion vil have en begrænset effekt på det samlede resultat. Men resultaterne skal naturligvis fortolkes med denne usikkerhed for øje.

Med de to forskellige arbejdstidsopgørelser i lønstatistikken kommer analysen til at operere med i alt tre lønbegreber: fortjeneste pr. præsteret time, fortjeneste pr. løntime samt smalfortjeneste pr. præsteret time.⁵ Man kan diskutere, hvilken arbejdstid det er mest korrekt at anvende. Set fra den typiske lønmodtagers synspunkt er løntimerne det relevante lønbegreb, idet løntimerne er den tid, lønmodtageren har bundet sig til at arbejde i. Tilsvarende er de præsterede timer de mest relevante fra arbejdsgiverens synspunkt, idet de svarer til det arbejde, lønmodtageren faktisk har udført. Samlet skulle analysen af alle tre lønbegreber dog give et fyldestgørende billede af lønforskellene på det danske arbejdsmarked.

Uddannelse og erhvervserfaring

De vigtigste forklarende variable ifølge humankapitalteorien er uddannelse og erhvervserfaring. Oplysninger om lønmodtagerens højeste fuldførte uddannelse findes i IDA. Uddannelsesvariablen inddeles i syv kategorier: Grundskole (folkeskole), gymnasium/hf (alment gymnasium), hhx/htx (handels-/teknisk gymnasium), erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse og lang videregående uddannelse. Derudover er der en

5. Da smalfortjenesten ikke indeholder fraværsbetalinger, er det ikke relevant at måle denne i forhold til løntimer, som jo netop indeholder fraværstimer.

mindre del af lønmodtagerne, hvor uddannelsesniveaue er uoplyst. Disse lønmodtagere er indvandrere, hvis uddannelsesniveaue fra oprindelseslandet er ukendt.

Faktisk erhvervs erfaring er registreret for danske lønmodtagere de seneste 35 år. Mange danske og internationale lønanalyser har anvendt den potentielle erhvervs erfaring som et skøn for den faktiske erhvervs erfaring (dette gælder fx Pedersen & Deding, 2000). Den potentielle erhvervs erfaring er defineret som lønmodtagerens nuværende alder fratrukket alderen ved afslutningen af lønmodtagerens uddannelse og er således et mål for den tid, lønmodtageren *potentielt* set har været i arbejde. For mange har denne periode dog været afbrudt i kortere eller længere tidsrum, fx på grund af sygdom, arbejdsløshed eller barsel, således at den faktiske erhvervs erfaring reelt er mindre. Da kvinder generelt er mere fraværende end mænd (fx i forbindelse med barsel) og arbejder færre timer end mænd (i forbindelse med deltid), vil den potentielle erhvervs erfaring være mere upræcis for kvindernes vedkommende end for mændenes. Når den faktiske erhvervs erfaring – og ikke den potentielle erfaring eller personens alder – anvendes i denne analyse, skyldes det, at denne variabel er mere konsistent med humankapitalteorien, fordi sammenhængen til aflønningen bliver mere præcis.

Frem til 1995 beregnes erhvervs erfaringen ud fra ATP betalt af arbejdsindkomst og måler derfor den reelle erhvervs erfaring. Men efter 1995 indbetales der også ATP af dagpenge, hvilket medfører, at den beregnede erhvervs erfaring bliver overvurderet i tilfælde af, at lønmodtageren modtager arbejdsløsheds-, syge- eller barseldagpenge. I denne analyse er erhvervs erfaringen derfor korrigeret for ledighedsperioder siden 1995. Til gengæld korrigeres der ikke for barselsfravær. Dette skyldes for det første, at oplysningerne om barselsfravær synes at være fejlbehæftede. For det andet er barselsfravær under alle omstændigheder en del af erhvervs erfaringen for personer, der får løn under barsel, hvilket vil sige inden for den offentlige sektor. For at bevare sammenligneligheden på tværs af arbejdsmarkedet korrigeres erhvervs erfaringen derfor ikke i denne retning. Til gengæld inkluderes børn som forklarende faktor i analyserne, således at antallet af børn tillades at have forskellig betydning for kvinders og mænds løn. På den måde kan 'børnefravær' få en effekt på lønniveaue.

Fra andre undersøgelser ved man, at erhvervs erfaring betyder mere for yngre personers løn end for ældre personer. Der er således større forskel på, om man har 2 eller 7 års erfaring, end på, om man har 22 eller 27 års erfaring. For at inkludere den faldende betydning af erhvervs erfaring over personens alder inddrages den kvadrerede erhvervs erfaring som forklarende variabel i analyserne.

Sektor og branche

Ifølge teorien om det kønsopdelte arbejdsmarked kan det have betydning for lønnen, at mænd og kvinder er ansat i forskellige sektorer og/eller brancher. Oplysning om sektorer (henholdsvis den private, den statslige samt den kommunale) og brancher findes i lønstatistikken. Brancheopdelingen følger Danmarks Statistiks branchenomenklatur, hvoraf der til denne analyse er anvendt en opdeling i 27 brancher.

Arbejdsfunktionskategorier

Analyserne inddrager endvidere betydningen af den vertikale segregering, altså at mænd og kvinder er placeret i forskellige arbejdsfunktionskategorier. Arbejdsfunktionskategorierne bygger på Danmarks Statistiks DISCO-kode. I analyserne anvendes fire opdelinger af arbejdsfunktionskategorierne, svarende til DISCO-kodens 1., 2., 3. og 4. ciffer. Jo flere af DISCO-kodens i alt 6 cifre, der anvendes, jo mere detaljeret bliver inddelingen. På første niveau findes der således 9 arbejdsfunktionskategorier, på andet niveau 27 kategorier, på tredje niveau 110 kategorier, og på fjerde niveau 263 kategorier. Alle fire niveauer anvendes i analyserne for at vurdere resultaternes følsomhed over for detaljeringsgraden af denne variabel.

Det første niveaus 9 kategorier har følgende indhold:

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

3. *Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.* Herunder placeres eksempelvis teknikere og programmører, terapeuter, 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 det, at arbejde inden for disse områder, der ikke kræver nogen faglig viden, placeres i gruppe 9.
7. *Håndværkspræget arbejde.* Jobfunktioner, der kræver uddannelse eller erfaring vedrørende materialer og arbejdsprocesser inden for et område.
8. *Proces- og maskinoperatorarbejde samt transport- og anlægsarbejde.* Jobfunktioner, 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.

DISCO-koden er en særlig version af ILO's 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). Opdelingen må derfor siges at være delvis hierarkisk og delvis faglig.

Andre variable

Ud over de allerede nævnte variable suppleres nærværende analyse med oplysninger om familieforhold, bopæl, deltidsarbejde og eventuel orlov samt med en indikator for fastansættelse uden overtidsbetaling. Disse variable findes henholdsvis i IDA og i Socialforskningsregistret. Variable om familieforhold inkluderer, hvorvidt lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende, samt antallet af børn i familien. Desuden indgår indikatorvariable for alderen af det yngste barn, som kan være enten 0-2 år, 3-6 år eller 7-17 år. Desuden inddrages 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, fx har timelønnede ikke en normeret arbejdstid. Deltidsvariablen udfyldes derfor ud fra faktiske arbejdstimer for de personer, som ikke har en normeret arbejdstid. Da lønniveauet varierer geografisk i Danmark, inddrages ligeledes en indikator for, hvilket amt personen arbejder i. Endvidere inkluderes indikatorvariable for, hvorvidt lønmodtageren har brugt de særlige orlovsordninger (henholdsvis uddannelsesorlov, børnepasningsorlov og sabbatorlov) tre år tilbage i tiden. Som nævnt kan der være problemer med registreringen af overarbejde, eksempelvis fordi lønmodtageren er ansat på en kontrakt, der ikke umiddelbart giver overarbejdsbetaling. Hvis disse personer alligevel arbejder over, er de præsterede timer undervurderede og den beregnede timeløn tilsvarende overvurderet. Det er ikke muligt at identificere disse personer ud fra registeroplysningerne, men som alternativ inkluderes en indikator for, at lønmodtageren er fastansat og ikke har modtaget overarbejdsbetaling i løbet af året. Denne indikator er således det bedste mål for ikke registreret overarbejde, vi kan få.

Endelig skal det nævnes, at der er en række variable, som i lønstatistikken kun findes for ansatte i den private sektor. Disse inkluderer på virksomhedsniveau: virksomhedens størrelse (antal årsværk), virksomhedens gennemsnitlige lønniveau, andel af virksomhedens ansatte (henholdsvis højere funktionærer, lavere funktionærer, faglærte og ikke-faglærte) samt kvindeandelen af gruppen af henholdsvis højere funktionærer, lavere funktionærer, faglærte og ikke-faglærte. Desuden findes oplysninger, der knytter sig til personen, nemlig anciennitet i virksomheden, anciennitet i jobbet samt en indikator for timeafłønning. De særlige variable for den private sektor inddrages i særanalysen i kapitel 6 af lønforskellene i den private sektor.

Tabel 2.2

Gennemsnitlig forekomst af de i undersøgelsen inkluderede variable, 2001.

| | Mænd | Kvinder |
|------------------------------------|------|---------|
| Uddannelse | | |
| Uddannelseslængde (år) | 12,8 | 13,0 |
| Grundskole | 20 % | 20 % |
| Gymnasium | 4 % | 4 % |
| Teknisk gymnasium | 2 % | 2 % |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 43 % | 38 % |
| Kort videregående uddannelse | 6 % | 5 % |
| Mellemlang videregående uddannelse | 14 % | 25 % |
| Lang videregående uddannelse | 11 % | 7 % |
| Uoplyst uddannelse | 1 % | 1 % |
| Erhvervs erfaring | | |
| Erhvervs erfaring (år) | 18,7 | 16,4 |
| Sektor | | |
| Privat sektor | 71 % | 37 % |
| Statslig sektor | 11 % | 7 % |
| Kommunal sektor | 18 % | 56 % |
| Arbejdsfunktion | | |
| Ledelse | 8 % | 2 % |
| Viden på højeste niveau | 19 % | 15 % |
| Viden på mellemniveau | 17 % | 27 % |
| Kontorarbejde | 5 % | 20 % |
| Salgsarbejde mm. | 7 % | 21 % |
| Landbrugsarbejde mm. | 1 % | 0 % |
| Håndværkspræget arbejde | 18 % | 1 % |
| Maskinarbejde mm. | 13 % | 5 % |
| Andet arbejde | 13 % | 10 % |
| Familie | | |
| Enlig | 24 % | 23 % |
| Antal børn | 0,79 | 0,85 |
| Yngste barn 0-2 år | 13 % | 10 % |
| Yngste barn 3-6 år | 11 % | 12 % |
| Yngste barn 7-17 år | 21 % | 26 % |
| Deltid | | |
| Deltidsarbejde | 11 % | 23 % |

Fortsættes >>>

| Orlov | | |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| Uddannelsesorlov | 4 % | 11 % |
| Børnepasningsorlov | 1 % | 12 % |
| Sabbatorlov | 0 % | 1 % |
| Fastansat uden overtidbetaling | | |
| Fastlønnen uden overtidbetaling | 47 % | 38 % |
| Alder | | |
| 25-29 år | 13 % | 12 % |
| 30-39 år | 32 % | 30 % |
| 40-49 år | 29 % | 32 % |
| 50-59 år | 27 % | 27 % |
| Timer og løn | | |
| Præsterede timer (antal) | 1.268 | 1.101 |
| Fraværstimer (antal) | 54 | 90 |
| Løntimer (antal) | 1.322 | 1.190 |
| Fortjeneste pr. præsteret time (kr.) | 219,30 | 197,44 |
| Fortjeneste pr. løntime (kr.) | 209,11 | 169,78 |
| Smalfortjeneste pr. time (kr.) | 160,20 | 129,86 |
| Antal observationer | 567.230 | 604.866 |

2.4 Analysemetode

Analyserne i denne rapport anvender den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode (se fx Oaxaca & Ransom, 1994). Ved hjælp af denne metode dekomponeres løngabet, der er defineret som den procentvise stigning, der skal til i kvindernes løn, for at de får samme gennemsnitsløn som mændene. Analysen foretages i to trin. Først udføres en regressionsanalyse for henholdsvis mænd og kvinder, og dernæst dekomponeres 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 ($\ln(w_k)$). De forklarende variable (fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor og arbejdsfunktion) er angivet ved vektoren X_m for mændene og X_k for kvinderne. De forklarende

variables betydning for henholdsvis mændenes timeløn og kvindernes timeløn måles ved β_m og β_k . Disse størrelser betegnes *koefficienter* til de forklarende variable. Da de forklarende variable ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejllid, ε_m og ε_k .

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. Endvidere har logaritmetransformationen den fordel, at koefficienterne til de forklarende variable kan fortolkes som procenter. Det vil fx sige, at hvis koefficienten til variabelen ENLIG er -0,017, er lønnen til enlige alt andet lige 1,7 pct. lavere end lønnen til ikke-enlige. 'Alt andet lige' betyder i denne forbindelse: Når man antager, at lønmodtagerne er ens, hvad angår de øvrige variable, der inddrages i analysen. I analysen måles således den selvstændige effekt af hver enkelt variabel. Det er muligt at sammenligne koefficienterne i lønregressionerne for henholdsvis mænd og kvinder, blot det er de samme forklarende variable, der er inddraget i regressionsanalysen.

Løngabet mellem kvinder og mænd defineres 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 (gandet med 100) angiver, hvor mange procent mændene gennemsnitligt tjener mere end kvinderne.

Ved hjælp af resultaterne fra regressionsanalysen er det muligt at opdele løngabet i effekten af de forklarende variable samt et restled. Med andre ord kan løngabet dekomponeres på følgende måde:

Først omskrives løngabet ved hjælp af en logaritme-transformation til

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

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

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

$$(2.6) \quad \ln(\bar{w}_k) = \bar{X}_k \widehat{\beta}_k$$

hvor \bar{X}_m og \bar{X}_k angiver gennemsnittet af de forklarende variable for henholdsvis mænd og kvinder, og $\widehat{\beta}_m$ og $\widehat{\beta}_k$ er de estimerede koefficienter.

Løngabet i (2.4) kan nu dekomponeres på følgende måde:

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

Det første led (efter lighedstegnet i sidste linje) 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 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.⁶

Indikatorvariable

En del af de forklarende variable i lønregressionerne indgår som indikatorvariable. For indikatorvariable gælder, at koefficienterne måler

6. Det er selvfølgelig også muligt at lave den 'omvendte' dekomponering, som er baseret på mændenes karakteristika og kvindernes koefficienter. Formlen for denne dekomponering er $\ln(G_{mk} + 1) = (\bar{X}_k - \bar{X}_m) \widehat{\beta}_k + \bar{X}_m (\widehat{\beta}_k - \widehat{\beta}_m)$.

effekten af en given indikatorvariabel i forhold til en udeladt variabel.⁷ De anvendte indikatorvariable er, som følger:

Uddannelse: Den udeladte variabel er *grundskole*. De andre uddannelsesvariable måler altså effekten i forhold til dette uddannelsesniveau.

Yngste barn mellem 0 og 2 år, yngste barn mellem 3 og 6 år, yngste barn mellem 7 og 17 år: Analysen måler effekten af, at det yngste barn tilhører disse aldersgrupper i forhold til, at der ikke findes et yngste barn i disse aldersgrupper.

Enlig: Effekt af at være enlig i forhold til ikke at være enlig.

Amt: Effekt af at arbejde i et givet amt i forhold til *Københavns amt* (inklusive København og Frederiksberg kommune).

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

Branche-opdeling i 27 grupper: Effekt af at arbejde i en given branche (27 kategorier) målt i forhold til *offentlig administration*, som er den udeladte branche.

Arbejdsfunktion – 1.-ciffer-niveau (9 kategorier): Effekt af at tilhøre en given arbejdsfunktion på 1.-ciffer-niveau i forhold til arbejdsfunktionsgruppe 9 – *andet arbejde*.

Arbejdsfunktion – 2.-ciffer-niveau (26 kategorier): Effekt af at tilhøre en given arbejdsfunktion på 2.-ciffer-niveau i forhold til arbejdsfunktionsgruppe 93 – *manuelt arbejde inden for bygge- og anlægssektoren, fremstillingsvirksomhed samt transportsektoren*.

7. Det er bemærket, at Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden er følsom over for valg af referencegruppe for indikatorvariablene (Nielsen, 2000). Bidragene fra de enkelte indikatorvariable kan altså ændre sig, hvis der anvendes en anden referencegruppe. Når der ses på bidraget fra en gruppe af variable, er dette problem dog ikke stort.

Arbejdsfunktion – 3.-ciffer-niveau (110 kategorier): Effekt af at tilhøre en given arbejdsfunktion på 3.-ciffer-niveau i forhold til arbejdsfunktionsgruppe 933 – *manuelt transport- og lagerarbejde mv.*

Arbejdsfunktion – 4.-ciffer-niveau (263 kategorier): Effekt af at tilhøre en given arbejdsfunktion på 4.-ciffer-niveau i forhold til arbejdsfunktionsgruppe 9330 – *manuelt transport- og lagerarbejde mv.*

Statistisk usikkerhed

Som alle andre statistiske analyser er også denne behæftet med statistisk usikkerhed. Usikkerheden skyldes flere forskellige faktorer. For det første kan der være målefejl i data. Dette gælder som tidligere nævnt i særlig grad for registreringen af præsterede timer og fraværstimer, men også alle andre variable kan potentielt være fejlbehæftede. For det andet kan der være udeladte variable, dvs. variable, der er vigtige for løndannelsen, men som ikke findes i datasættet (eksempler på udeladte variable er evner og motivation). Hvis de udeladte variable er korrelerede med de inkluderede variable, kan det påvirke estimerterne på de inkluderede variable (bias i estimerterne). Det skal dog nævnes, at dette kun er et problem for dekomponeringsanalysen, hvis mænd besidder mere af de udeladte variable end kvinder. Hvis både mænd og kvinder er i besiddelse af udeladte variable, vil de opveje hinanden i analysen. En tredje problemstilling er spørgsmålet om multikollinearitet, dvs. samvariation mellem de forklarende variable. En høj grad af samvariation (fx mellem uddannelse og arbejdsfunktion) kan medføre, at modellens estimer er skæve i forhold til koefficienternes sande værdi, selv om den samlede effekt af variablene er estimeret korrekt. Og endelig skal det nævnes, at selv om det skulle være tilfældet, at der ikke er problemer med nogle af ovenstående, kan ingen model beskrive de reelle forhold helt præcist, hvorfor (2.1) og (2.2) da også indeholder fejllid. Det er selvfølgelig vigtigt, at resultaterne fortolkes med denne usikkerhed for øje.

Resultaterne

På grund af den høje grad af samvariation mellem de forklarende variable i analysen er der ikke en 'sand' model. Derimod kan man vælge at sammensætte modellerne på flere forskellige måder. I denne rapport har vi valgt at estimere otte forskellige modeller, hvor model 1 kun inkluderer uddannelse og erhvervs erfaring, mens model 8 inkluderer det fulde sæt af forklarende variable. 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 model 1 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 model 8 er lig med det løngab, der er tilbage, efter at der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i alle de forklarende variable. Fordelen ved denne metode er, at det er muligt at vurdere, hvor meget den samlede forklaringsgrad ændrer sig, når en ny gruppe af forklarende variable inkluderes. Men ud over den samlede forklaringsgrad for hver model er bidragene fra de enkelte forklarende variable beregnet, altså hvor meget den eller de enkelte variable forklarer af løngabet i den specifikke model. Både den samlede forklaringsgrad og bidragene fra de enkelte forklarende variable findes ud fra første led i (2.7) ved at beregne effekten af enten alle variable eller en enkelt eller en gruppe af variable.

Mere specifikt indeholder de otte modeller følgende (grupper af variable):

Model 1 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring)

Model 2 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika

Model 3 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor

Model 4 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor, branche

Model 5 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor, branche, arbejdsfunktion (9 kategorier)

Model 6 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor, branche, arbejdsfunktion (27 kategorier)

Model 7 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor, branche, arbejdsfunktion (110 kategorier)

Model 8 – Humankapital (uddannelse og erhvervs erfaring), individkarakteristika, sektor, branche, arbejdsfunktion (263 kategorier)

KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved en række kønsforskelle. Arbejdsmarkedet er kønsopdelt både horisontalt og vertikalt, således at mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på sektorer og arbejdsfunktioner. Endvidere er der forskel på mænds og kvinders arbejdstid og i endnu højere grad på antallet af fraværstimer. I dette kapitel beskrives fordelingen af kvinder og mænd i analysedatasættet på disse baggrundsfaktorer.

3.1 Sektor, arbejdsfunktion og uddannelse

Det danske arbejdsmarked opdeles traditionelt i tre sektorer: den private, den statslige og den kommunale sektor. Antallet og fordelingen af lønmodtagere i denne analyse findes i tabel 3.1 og viser, at kønsfordelingen mellem de tre sektorer varierer en del. Særligt i den kommunale sektor er der en skæv fordeling af kvinder og mænd, idet ca. 75 pct. er kvinder, og 25 pct. er mænd. I både den private og den statslige sektor er der til gengæld en mindre overvægt af mænd, idet ca. 60 pct. er mænd, og 40 pct. er kvinder.¹

1. Antallet af lønmodtagere i nærværende analyse er naturligvis lavere end det samlede antal beskæftigede i arbejdsstyrken. Dette skyldes dels aldersafgrænsningen i analysen (25-59 år), dels at ikke alle lønmodtagerne er med i lønstatistikken, og dels at ikke-valide observationer er sorteret fra. Fordelingen af mænd og kvinder både inden for og mellem sektorer er dog repræsentativ.

Ud over at der er forskel på kønsfordelingen i de tre sektorer, er der også forskel på sektorernes størrelse. Andelen af lønmodtagere, som er ansat i den private sektor, ligger i hele perioden meget konstant omkring 54 pct. Andelen af lønmodtagere ansat i staten falder fra ca. 13 pct. i 1997 til 8 pct. i 2001, mens andelen af lønmodtagere i den kommunale sektor tilsvarende stiger fra ca. 32 pct. i 1997 til 37 pct. i 2001. Analyserne for staten bygger således på et relativt lille antal lønobservationer i forhold til analyserne for specielt den private sektor.

Kombinerer man sektorernes størrelse med kønsfordelingen inden for sektorer, fordeler mændene sig i 2001 med 71 pct. i den private sektor, 11 pct. i staten og 18 pct. i den kommunale sektor, mens de tilsvarende tal for kvinder er 37 pct., 7 pct. og 56 pct., se tabel 2.2. Langt de fleste af mændene har altså arbejde i den private sektor, mens de fleste kvinder arbejder i den kommunale sektor. Der er således en høj grad af horisontal segregering på det danske arbejdsmarked.

Ud over at fordele sig forskelligt på sektorer fordeler kvinder og mænd sig også forskelligt på arbejdsfunktioner, den såkaldte vertikale segregering. I tabel 3.2 vises fordelingen på de ni overordnede arbejdsfunktionskategorier, svarende til det mest aggregerede niveau i analysen. Der er ingen tvivl om, at mænd og kvinder placerer sig meget forskelligt i arbejdsfunktionskategorierne, hvilket til en vis grad er en naturlig følge af det horisontalt opdelt arbejdsmarked, altså at mænd og kvinder arbejder inden for forskellige sektorer/brancher. Der er således langt flere kvinder end mænd, der arbejder inden for kategorierne viden på mellemniveau, kontorarbejde og salgsarbejde, mens der findes langt flere mænd end kvinder inden for håndværkspræget arbejde og maskinarbejde. Disse forskelle er altså påvirkede af kvinders og mænds forskellige uddannelsesvalg. Det samme er for så vidt tilfældet i kategorien viden på højeste niveau, som inkluderer mange lønmodtagere med lang videregående uddannelse, hvor der er flest mænd. Til gengæld indeholder kategorien ledelse personer med meget forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. Her findes ca. 8 pct. mænd mod 2 pct. kvinder.

Arbejdsfunktionskategorierne afspejler således, at kvinder og mænd i kraft af deres forskellige uddannelsesmæssige baggrund bliver indplaceret i forskellige arbejdsfunktionskategorier, men samtidig er

Tabel 3.1

Lønmodtagernes fordeling på sektorer, 1997-2001, antal og procent.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Antal | | | | | | | | | |
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Privat | 381.818 | 221.066 | 389.973 | 224.968 | 381.676 | 220.258 | 402.098 | 234.977 | 384.469 | 225.461 |
| Stat | 89.390 | 59.289 | 86.565 | 58.997 | 95.641 | 66.321 | 71.745 | 49.302 | 57.625 | 40.237 |
| Kommune | 88.250 | 272.392 | 92.329 | 286.595 | 84.798 | 267.859 | 82.707 | 283.931 | 95.136 | 336.185 |
| Hele arbejdsmarkedet | 559.458 | 552.747 | 568.867 | 570.560 | 562.115 | 554.438 | 556.550 | 568.210 | 567.230 | 604.833 |
| | Procent | | | | | | | | | |
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Privat | 63 | 37 | 63 | 37 | 63 | 37 | 63 | 37 | 63 | 37 |
| Stat | 60 | 40 | 59 | 41 | 59 | 41 | 59 | 41 | 59 | 41 |
| Kommune | 24 | 76 | 24 | 76 | 24 | 76 | 23 | 77 | 22 | 78 |
| Hele arbejdsmarkedet | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 49 | 51 | 47 | 53 |

Kilde: Egne beregninger.

Tabel 3.2

Mænd og kvinders fordeling på arbejdsfunktion, 1997 og 2001, procent.

| | 1997 | | 2001 | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Ledelse | 8,2 | 1,9 | 8,0 | 2,0 |
| Viden på højeste niveau | 19,0 | 14,7 | 20,0 | 16,1 |
| Viden på mellemniveau | 16,7 | 26,6 | 18,3 | 28,0 |
| Kontorarbejde | 5,5 | 19,5 | 4,9 | 15,8 |
| Salgsarbejde mm. | 6,7 | 20,5 | 6,5 | 23,7 |
| Landbrugsarbejde mm. | 0,5 | 0,1 | 0,3 | 0,1 |
| Håndværkspræget arbejde | 17,6 | 1,2 | 16,0 | 1,0 |
| Maskinarbejde mm. | 13,0 | 5,1 | 13,8 | 4,7 |
| Andet arbejde | 12,7 | 10,3 | 12,2 | 8,6 |
| Hele arbejdsmarkedet | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kilde: Egne beregninger.

der en rangordning af arbejdsfunktioner, hvor der findes flest mænd i de øverste niveauer. Der synes dog at være en svag tendens til, at kvinderne oftere findes i de øverste stillingskategorier i 2001 end i 1997, specielt på bekostning af kategorierne kontorarbejde og andet arbejde, mens tendensen for mændene går i retning af lidt færre beskæftiget med håndværkspræget arbejde og lidt flere beskæftiget i kategorien viden på mellemniveau.

Fordelingen på arbejdsfunktioner er naturligvis ikke ens på tværs af sektorer, se tabel 3.3. Således findes ikke overraskende kategorierne håndværkspræget arbejde og maskinarbejde mest i den private sektor, kontorarbejde mest i staten, og salgs- og omsorgsarbejde (som fx inkluderer hjemmehjælpere) mest i den kommunale sektor. Det ses endvidere, at staten er en relativt ledelsestung sektor, idet 18 pct. af de mænd, der er ansat i staten, er beskæftiget i kategorien ledelse. Sammensætningen af forskellige arbejdsfunktioner er altså meget forskellig i de tre sektorer.

Som nævnt har mænd og kvinder forskellig uddannelsesmæssig baggrund. I tabel 3.4 findes fordelingen af kvinder og mænd på syv uddannelseskategorier samt på fire aldersgrupper. Derudover findes kategorien uoplyst, som dækker over indvandrere, hvor uddannelsesniveaet fra oprindelseslandet ikke er kendt. Der kan selvfølgelig være andre kønsforskelle, hvis man inddeler uddannelseskategorierne yderligere – fx kan der være forskel på, hvilke typer af videregående uddannelser mænd og kvinder tager, men alene ved at fokusere på de overordnede kategorier findes en række interessante forskelle på mænds og kvinders uddannelsesniveau. Yderligere ses en forskel på tværs af aldersgrupper, idet uddannelsesniveaet generelt er højere for de yngre lønmodtagere, specielt for kvinderne. Andelen af lønmodtagere, der kun har grundskole som uddannelse, er således faldet fra henholdsvis 21 og 26 pct. for de 50-59-årige mænd og kvinder til 18 og 13 pct. for de 30-39-årige. Og tilsvarende er andelen med en lang videregående uddannelse steget fra henholdsvis 9 og 4 pct. for de 50-59-årige til 12 og 10 pct. for de 30-39-årige mænd og kvinder. Når vi her sammenligner med de 30-39-årige frem for med de 25-29-årige, skyldes det, at en del af den yngste aldersgruppe på trods af den relativt høje aldersafgrænsning endnu ikke har færdiggjort deres uddannelse, hvilket ses af den relativt høje andel af denne gruppe med henholdsvis gymnasium og teknisk gymnasium som højeste fuldførte uddannelse.

Tabel 3.3

Mænd og kvinders fordeling på sektorer og arbejdsfunktioner, 2001, procent.

| | Privat | | Stat | | Kommunal | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Ledelse | 7,1 | 2,4 | 18,1 | 2,5 | 5,5 | 1,6 |
| Viden på højeste niveau | 14,1 | 11,5 | 28,8 | 30,2 | 38,7 | 17,5 |
| Viden på mellemniveau | 19,2 | 25,2 | 11,8 | 22,1 | 18,9 | 30,6 |
| Kontorarbejde | 3,9 | 24,2 | 15,1 | 34,6 | 2,6 | 8,0 |
| Salgsarbejde mm. | 3,8 | 11,3 | 11,5 | 4,1 | 14,1 | 34,3 |
| Landbrugsarbejde mm. | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,8 | 0,1 |
| Håndværkspræget arbejde | 21,0 | 2,7 | 4,8 | 0,4 | 2,7 | 0,1 |
| Maskinarbejde mm. | 18,5 | 12,3 | 4,5 | 0,4 | 0,4 | 0,0 |
| Andet arbejde | 12,3 | 10,3 | 5,1 | 5,5 | 16,4 | 7,8 |
| Hele arbejdsmarkedet | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kilde: Egne beregninger.

Tabel 3.4

Fordeling på uddannelseskategorier og aldersgrupper, 2001, procent.

| | 25-29 år | | 30-39 år | | 40-49 år | | 50-59 år | |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Grundskole | 19,6 | 11,6 | 18,2 | 13,2 | 20,7 | 23,5 | 21,2 | 26,2 |
| Gymnasium | 9,3 | 10,6 | 4,3 | 4,2 | 3,7 | 2,6 | 1,9 | 1,3 |
| Teknisk gymnasium | 4,9 | 5,0 | 2,1 | 2,8 | 1,0 | 0,9 | 0,4 | 0,2 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 43,5 | 36,6 | 43,2 | 41,0 | 43,0 | 34,3 | 44,3 | 39,2 |
| Kort videregående uddannelse | 5,4 | 4,3 | 6,8 | 4,8 | 5,6 | 4,9 | 5,0 | 4,4 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 7,7 | 22,7 | 12,5 | 23,7 | 14,2 | 27,8 | 16,7 | 23,5 |
| Lang videregående uddannelse | 9,0 | 8,7 | 12,0 | 9,8 | 10,5 | 5,2 | 9,4 | 4,1 |
| Uoplyst uddannelse | 0,7 | 0,4 | 0,9 | 0,4 | 1,3 | 0,8 | 1,2 | 1,1 |
| Hele arbejdsmarkedet | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kilde: Egne beregninger.

Tabel 3.5

Fordeling på uddannelseskategorier og sektorer, 2001, procent.

| | Privat | | Stat | | Kommunal | |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Grundskole | 21,8 | 24,8 | 17,5 | 18,0 | 13,5 | 16,9 |
| Gymnasium | 3,6 | 4,8 | 6,0 | 5,0 | 4,8 | 2,6 |
| Teknisk gymnasium | 1,8 | 3,3 | 1,6 | 2,0 | 1,0 | 0,6 |
| Erhvervsfaglig uddannelse | 49,5 | 44,2 | 31,6 | 36,1 | 26,5 | 33,9 |
| Kort videregående uddannelse | 5,5 | 7,3 | 13,2 | 8,7 | 2,6 | 2,5 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 9,1 | 7,3 | 8,0 | 8,6 | 35,5 | 38,6 |
| Lang videregående uddannelse | 7,6 | 7,5 | 21,5 | 20,8 | 15,3 | 4,4 |
| Uoplyst uddannelse | 1,2 | 0,9 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,6 |
| Hele arbejdsmarkedet | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Kilde: Egne beregninger.

Sammenligner man uddannelseskategorierne for mænd og for kvinder, har mændene oftere end kvinder erhvervsfaglige uddannelser, korte videregående samt lange videregående uddannelser, mens kvinderne klart er i overtal på de mellemlange videregående uddannelser. Endvidere findes det, at hvor der for de to ældste aldersgrupper var flere kvinder end mænd, der ikke havde nogen uddannelse ud over grundskolen, er dette omvendt for de to yngste aldersgrupper, hvor flere mænd end kvinder kun har grundskole. Der er således sket en kolossal udvikling i fordelingen af kvinders og mænds uddannelse over de sidste årtier.

Ligesom der er forskel på fordelingen af arbejdsfunktioner i de enkelte sektorer, vil der naturligvis også være forskel på, hvilke uddannelsesmæssige baggrunde der efterspørges mest i de enkelte sektorer. Af tabel 3.5 fremgår det således, at der i den private sektor er ansat relativt mange ufaglærte (med grundskoleuddannelse) og personer med erhvervsfaglige uddannelser. I staten findes der relativt mange ansatte med lange videregående uddannelser, mens der i den kommunale sektor er en overvægt af ansatte med erhvervsfaglige og mellemlange videregående uddannelser. Til gengæld er der relativt få ufaglærte i den kommunale sektor i forhold til i de to andre sektorer.

3.2 Arbejdstid og fravær

De lønbegreber, som analyseres i denne rapport, er alle beregnet som lønninger pr. time. For sådanne beregninger er det naturligvis en vigtig faktor, hvor mange timer lønmodtagerne arbejder. I tabel 3.6 vises det gennemsnitlige antal løntimer for mænd og kvinder i analysedatasættet, det vil altså sige det antal timer, som personerne får udbetalt løn for. Det ses, at mænd arbejder mere end kvinder, hvilket skyldes, at flere kvinder er deltidsansat, samt at både mænd og kvinder generelt arbejder mere med alderen – undtagelsen er de 50-59-årige kvinder, som arbejder nogenlunde lige så meget som de

Tabel 3.6

Mænds og kvinders gennemsnitlige løntimer, 1997-2001.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 25-29 år | 1.161 | 1.055 | 1.137 | 1.023 | 1.150 | 1.111 | 1.245 | 1.153 | 1.146 | 1.028 |
| 30-39 år | 1.386 | 1.266 | 1.371 | 1.258 | 1.383 | 1.317 | 1.435 | 1.342 | 1.382 | 1.270 |
| 40-49 år | 1.502 | 1.351 | 1.482 | 1.347 | 1.494 | 1.401 | 1.516 | 1.399 | 1.473 | 1.351 |
| 50-59 år | 1.548 | 1.347 | 1.528 | 1.347 | 1.540 | 1.400 | 1.554 | 1.399 | 1.522 | 1.372 |
| Alle | 1.429 | 1.286 | 1.410 | 1.278 | 1.426 | 1.341 | 1.468 | 1.355 | 1.420 | 1.298 |

Kilde: Egne beregninger.

Tabel 3.7

Mænds og kvinders gennemsnitlige præsterede timer, 1997-2001.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 25-29 år | 1.121 | 973 | 1.083 | 933 | 1.099 | 1.002 | 1.188 | 1.043 | 1.095 | 918 |
| 30-39 år | 1.338 | 1.172 | 1.314 | 1.157 | 1.319 | 1.199 | 1.369 | 1.228 | 1.321 | 1.152 |
| 40-49 år | 1.456 | 1.290 | 1.430 | 1.279 | 1.431 | 1.315 | 1.453 | 1.314 | 1.413 | 1.260 |
| 50-59 år | 1.503 | 1.286 | 1.476 | 1.282 | 1.478 | 1.319 | 1.493 | 1.319 | 1.463 | 1.286 |
| Alle | 1.383 | 1.212 | 1.356 | 1.197 | 1.364 | 1.244 | 1.405 | 1.260 | 1.361 | 1.198 |

Kilde: Egne beregninger.

40-49-årige kvinder. På nær den ældste aldersgruppe er der ca. 100 timers forskel på mænds og kvinders arbejdstid, uanset aldersgruppe og år (lidt mindre i 1999). Forskellen i den arbejdstid, som kvinder og mænd er ansat til, er altså ret konstant og uafhængig af alder.

Hvis man i stedet ser på de præsterede timer, altså det antal timer, som lønmodtagerne faktisk har arbejdet, bliver forskellene mellem kvinder og mænd noget større (se tabel 3.7). De præsterede timer er naturligvis lavere end løntimerne, men fordi kvinder har mere fravær end mænd, er de præsterede timer altså endnu mindre for kvinderne end for mændene. Forskellen mellem mænd og kvinder for de 25-29-årige, 30-39-årige og 40-49-årige er ca. 150 timer (lidt mindre for 1999), mens der er lidt større forskel i den ældste aldersgruppe, hvilket kan skyldes, at de ældre kvinder har mere sygefravær.

Kønsforskellene mellem løntimer og præsterede timer medfører, at løngabet – forskellen på kvinders og mænds løn – bliver påvirket af, hvilket timetal man beregner timelønnen i forhold til. Lønforskellen målt ved lønnen i forhold til løntimer indsnævres således, hvis man i stedet måler i forhold til præsterede timer. Herved kan kvindernes større fravær blive en del af forklaringen på, hvorfor kvinder og mænd får udbetalt forskellig løn.

Fordi fraværet spiller en stor rolle i opgørelsen af de observerede lønforskellemellem mænd og kvinder, beskrives det gennemsnitlige fravær nærmere i tabel 3.8 for hele arbejdsmarkedet og i tabel 3.9 for de tre sektorer. Som nævnt tidligere er der øjensynligt nogle vanskeligheder med at få fraværet registreret korrekt. Hvor det således er relativt enkelt at gøre op, hvor mange løntimer den enkelte medarbejder er ansat til, kan det være noget vanskeligere at få fraværet registreret præcist, bl.a. fordi der kan være usikkerhed forbundet med refusion af syge- og barselsdagpenge. Og eventuelle fejl i registreringen af fraværet vil naturligvis afspejles i de præsterede timer.

I perioden 1997-2001 lader antallet af fraværstimer til at være stigende for både kvinder og mænd, se tabel 3.8. Samtidig ses det, at hvor mænd har nogenlunde lige mange fraværstimer i aldersgrupperne 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år, men færre fraværstimer i aldersgruppen 25-29 år, er kvinder mere fraværende i aldersgrupperne 25-29 år og 30-39 år end i aldersgrupperne 40-49 år og 50-59 år.

Tabel 3.8

Mænds og kvinders gennemsnitlige fraværstimer, 1997-2001.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 25-29 år | 39 | 82 | 47 | 87 | 52 | 108 | 57 | 110 | 51 | 110 |
| 30-39 år | 48 | 94 | 56 | 100 | 64 | 118 | 67 | 113 | 61 | 119 |
| 40-49 år | 46 | 62 | 52 | 67 | 63 | 86 | 63 | 85 | 60 | 91 |
| 50-59 år | 45 | 61 | 51 | 64 | 62 | 81 | 62 | 79 | 58 | 86 |
| Alle | 45 | 74 | 52 | 79 | 61 | 97 | 63 | 95 | 59 | 100 |

Kilde: Egne beregninger.

Tabel 3.9

Mænds og kvinders gennemsnitlige fraværstimer fordelt på sektorer, 1997-2001.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| Privat sektor | | | | | | | | | | |
| 25-29 år | 41 | 49 | 50 | 61 | 54 | 60 | 57 | 60 | 52 | 64 |
| 30-39 år | 46 | 59 | 56 | 71 | 63 | 70 | 64 | 71 | 59 | 79 |
| 40-49 år | 44 | 49 | 53 | 58 | 60 | 60 | 61 | 61 | 56 | 69 |
| 50-59 år | 43 | 46 | 52 | 56 | 61 | 57 | 60 | 57 | 55 | 65 |
| Alle | 44 | 52 | 53 | 63 | 60 | 63 | 61 | 63 | 56 | 71 |
| Statslig sektor | | | | | | | | | | |
| 25-29 år | 35 | 80 | 37 | 71 | 33 | 82 | 44 | 68 | 30 | 49 |
| 30-39 år | 46 | 85 | 47 | 79 | 49 | 95 | 60 | 77 | 39 | 52 |
| 40-49 år | 43 | 51 | 42 | 48 | 47 | 54 | 54 | 64 | 37 | 45 |
| 50-59 år | 42 | 50 | 40 | 45 | 48 | 52 | 53 | 60 | 35 | 43 |
| Alle | 43 | 66 | 42 | 60 | 46 | 71 | 54 | 67 | 36 | 47 |
| Kommunal sektor | | | | | | | | | | |
| 25-29 år | 36 | 129 | 36 | 123 | 67 | 193 | 72 | 196 | 57 | 162 |
| 30-39 år | 57 | 130 | 63 | 133 | 97 | 177 | 94 | 167 | 90 | 163 |
| 40-49 år | 53 | 71 | 56 | 76 | 85 | 108 | 79 | 103 | 85 | 108 |
| 50-59 år | 54 | 73 | 57 | 73 | 78 | 102 | 74 | 97 | 80 | 102 |
| Alle | 53 | 94 | 56 | 96 | 84 | 132 | 80 | 125 | 82 | 125 |

Kilde: Egne beregninger.

Ser man på de enkelte sektorer, kompliceres billedet dog noget. Både niveauet for fraværstimer og forskellen på mænds og kvinders fravær er således relativt lille i den private og den statslige sektor, mens der er markant større forskel i den kommunale sektor. For den private sektor findes der yderligere næsten ingen forskel mellem aldersgrupperne, bortset fra et lidt større fravær blandt de 30-39-årige kvinder. Til gengæld genfindes mønstret fra det samlede arbejdsmarked for staten og for den kommunale sektor med færre fraværstimer blandt de yngste mænd og de to ældste kvinde-aldersgrupper, selv om forskellen for staten er beskedent set i forhold til den kommunale sektor. Endvidere synes antallet af fraværstimer at variere relativt meget over årene i specielt stat og kommuner, hvilket indikerer, at fraværsvariablen er en variabel forbundet med en vis usikkerhed.

Forskellen i fraværet mellem de tre sektorer er yderligere illustreret i tabel 3.10, hvor antallet af fraværstimer er opdelt efter alder af yngste barn. Begrundelsen for at lave denne opdeling er, at man forventer at finde særligt meget fravær i forbindelse med barsel og evt. børnepasningsorlov. At der er sammenhæng mellem gennemsnitligt fravær og yngste barns alder ses da også tydeligt for den kommunale sektor, hvor både fædre og især mødre til 0-årige børn har mange fraværstimer, og også forældre til 1-årige børn har gennemsnitligt mere fravær i den kommunale sektor. Effekten findes også i den private og statslige sektor, men på et markant lavere niveau. I staten i 2001 synes fraværet for forældrene til 0-årige at være iøjnefaldende lavt (hvor fraværet for mødre til 0-årige i staten i perioden 1997-99 ligger mellem niveauet for den private og den kommunale sektor, er gennemsnittet i 2000 lig med gennemsnittet for den private sektor, og gennemsnittet i 2001 markant lavere end i den private sektor). Der skal dog i den forbindelse huskes på, at den statslige sektor er lille i forhold til de to andre sektorer. I 2001 var der således kun ca. 1.000 mødre til 0-årige ansat i staten, så det gennemsnitlige antal fraværstimer kan altså være mere følsomt over for enkeltpersoners adfærd end i de andre sektorer. Samme argument kan naturligvis ikke anføres for den private sektor, som har en anden størrelse. Når forskellen på den private og den kommunale sektor er så stor, kan det således til dels skyldes, at kvinderne i den kommunale sektor simpelthen er mere fraværende i forbindelse med barsel. De kommunalt ansatte kvinder kan gå på barsel tidligere end de privatansatte og er måske oftere sygemeldt i forbindelse med fødsel og graviditet.

Der kan altså være forskel på den andel, der tager den fulde barselsorlov, fordi ikke alle privatansatte får fuld løn under barsel, og forskel på den andel, der tager børnepasningsorlov. Men derudover er der fejl i registreringen af fraværet, som specielt er undervurderet i den statslige og i den private sektor.

Det er meget vanskeligt at afgøre, hvor meget hver især af disse faktorer er skyld i den observerede forskel på fraværet i de tre sektorer,

Tabel 3.10

Gennemsnitlige fraværstimer fordelt på alder af yngste barn, 1997-2001.

| | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | |
|------------------------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|
| Privat sektor | | | | | | | | | | |
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 0 år | 53 | 121 | 62 | 113 | 74 | 140 | 75 | 134 | 69 | 146 |
| 1 år | 48 | 63 | 57 | 72 | 65 | 78 | 66 | 78 | 60 | 83 |
| 2 år | 47 | 54 | 56 | 70 | 62 | 66 | 65 | 68 | 59 | 76 |
| 3-6 år | 47 | 55 | 56 | 69 | 62 | 67 | 63 | 68 | 58 | 77 |
| 7-17 år | 43 | 50 | 53 | 61 | 61 | 61 | 61 | 63 | 56 | 71 |
| Ingen | 43 | 46 | 52 | 57 | 58 | 56 | 59 | 56 | 54 | 63 |
| Statslig sektor | | | | | | | | | | |
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 0 år | 77 | 317 | 79 | 261 | 83 | 431 | 119 | 132 | 88 | 89 |
| 1 år | 52 | 114 | 50 | 110 | 52 | 137 | 77 | 106 | 48 | 50 |
| 2 år | 46 | 62 | 46 | 65 | 45 | 68 | 55 | 76 | 34 | 57 |
| 3-6 år | 43 | 61 | 45 | 59 | 47 | 63 | 52 | 74 | 33 | 50 |
| 7-17 år | 38 | 51 | 37 | 48 | 42 | 53 | 49 | 63 | 33 | 48 |
| Ingen | 41 | 49 | 41 | 47 | 44 | 49 | 51 | 61 | 35 | 43 |
| Kommunal sektor | | | | | | | | | | |
| | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder | Mænd | Kvinder |
| 0 år | 105 | 753 | 120 | 748 | 167 | 971 | 170 | 960 | 154 | 792 |
| 1 år | 62 | 201 | 69 | 203 | 108 | 244 | 113 | 245 | 108 | 229 |
| 2 år | 55 | 84 | 59 | 96 | 93 | 133 | 91 | 130 | 89 | 126 |
| 3-6 år | 53 | 81 | 57 | 85 | 89 | 123 | 84 | 115 | 87 | 115 |
| 7-17 år | 48 | 70 | 49 | 74 | 76 | 105 | 69 | 99 | 77 | 102 |
| Ingen | 51 | 70 | 53 | 72 | 80 | 105 | 77 | 101 | 77 | 102 |

Kilde: Egne beregninger.

og det er ikke umiddelbart muligt at korrigere enkeltobservationer for eventuelle fejl. Der skal derfor tages højde for denne fejlkilde i fortolkningen af resultaterne, selv om størrelsesordenen skønnes at være beskeden.

LØNFORSKELLE – HELE ARBEJDSMARKEDET

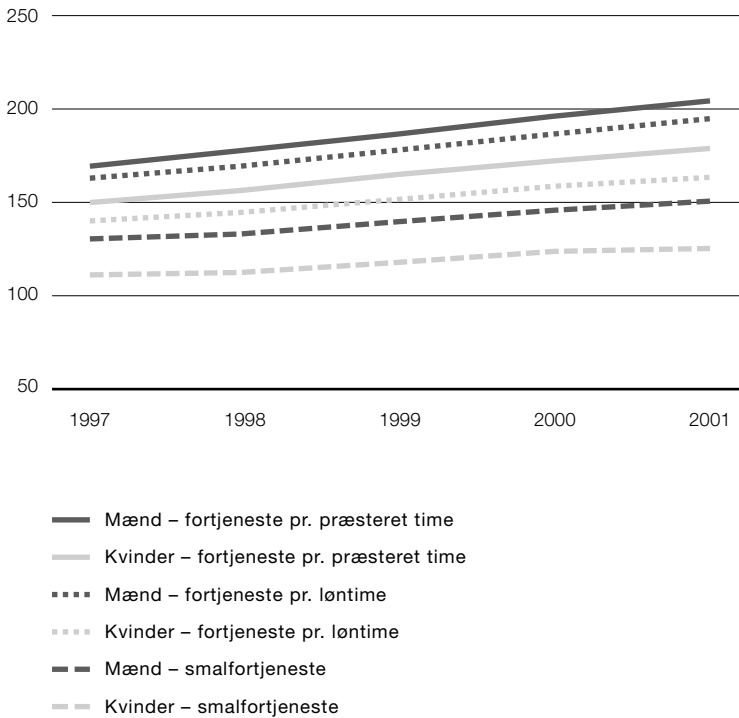
4.1 Bruttoløngabet på det danske arbejdsmarked

Et første indtryk af lønforskellene mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked findes ved at se på gennemsnitslønningerne for hvert af årene 1997-2001. Udviklingen i gennemsnitslønningerne opdelt efter køn og lønbegreb er illustreret grafisk i figur 4.1. Lønningerne er generelt stigende over tid, svarende til den almindelige lønudvikling, og har samme rangordning i de enkelte år: Øverst findes fortjenesten pr. præsteret time for mænd, fulgt af fortjenesten pr. løntime for mænd. Derefter følger fortjeneste pr. præsteret time for kvinder, fulgt af fortjeneste pr. løntime for kvinder, og nederst findes smalfortjenesten for henholdsvis mænd og kvinder. Mænd tjener således altid gennemsnitligt mere end kvinder, og fortjenesten pr. præsteret time er gennemsnitligt højere end fortjenesten pr. løntime, som igen er højere end smalfortjenesten, hvilket følger af lønbegrebernes definition. Men det observeres altså, at fortjenesten pr. løntime for mændene er højere end fortjenesten pr. præsteret time for kvinderne. Med andre ord tjener mænd altså gennemsnitligt mere end kvinder, selv hvis man beregner mændenes gennemsnitsløn inklusive fraværstimer (løntimer) og kvindernes løn uden fraværstimer (præsterede timer).

Forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitslønninger beskrives ved hjælp af det såkaldte *løngab*, der her er defineret som den absolutte forskel mellem mænds og kvinders løn, sat i forhold til den

Figur 4.1

Gennemsnitslønninger, 1997-2001. Kr.



gennemsnitlige løn.¹ Løngabet samt gennemsnitslønningerne findes i tabel 4.1 for fortjeneste pr. præsteret time, i tabel 4.2 for fortjeneste pr. løntime og i tabel 4.3 for smalfortjenesten. Løngabet er 12-14 pct. for fortjenesten pr. præsteret time, 16-18 pct. for fortjenesten pr. løntime og 16-19 pct. for smalfortjenesten. Løngabet er således mindst for fortjenesten pr. præsteret time, hvilket skyldes kvindernes større gennemsnitlige fravær. Fordi der er større forskel på kvindernes præsterede timer og løntimer end på mændenes præsterede timer og løntimer, er der en mindre kønsforskel i fortjenesten pr. præsteret

1. Løngabet kunne i stedet beregnes enten i forhold til mændenes løn eller til kvindernes løn. Vi beregner her lønforskellen i forhold til den samlede gennemsnitsløn, dels fordi dette gennemsnit lægger sig imellem de to øvrige beregninger, dels fordi løngabet dermed kommer tættest på løngabet beregnet ved logaritmetransformationen beskrevet i kapitel 2, som anvendes i dekomponeringsanalyserne.

time end i fortjenesten pr. løntime. Sammenligner man fortjenesten pr. løntime med smalfortjenesten, er fraværet i det første lønbegreb med i både tæller og nævner (fortjenesten inkluderer fraværstimer, og løntimer inkluderer fraværstimer), mens fravær hverken er inkluderet

Tabel 4.1

Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 169,46 | 149,78 | 159,34 | 19,68 | 12,35 % |
| 1998 | 176,74 | 155,93 | 165,97 | 20,81 | 12,54 % |
| 1999 | 186,34 | 164,90 | 175,50 | 21,44 | 12,22 % |
| 2000 | 195,48 | 172,42 | 183,61 | 23,06 | 12,56 % |
| 2001 | 204,09 | 178,76 | 190,18 | 25,32 | 13,31 % |

Tabel 4.2

Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 163,90 | 139,60 | 151,28 | 24,30 | 16,06 % |
| 1998 | 169,79 | 144,62 | 156,65 | 25,17 | 16,06 % |
| 1999 | 178,21 | 151,68 | 164,66 | 26,53 | 16,11 % |
| 2000 | 186,76 | 158,78 | 172,23 | 27,98 | 16,25 % |
| 2001 | 195,29 | 163,34 | 177,56 | 31,96 | 18,00 % |

Tabel 4.3

Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 130,41 | 110,62 | 120,12 | 19,79 | 16,48 % |
| 1998 | 133,44 | 112,76 | 122,62 | 20,68 | 16,87 % |
| 1999 | 140,06 | 118,13 | 128,83 | 21,92 | 17,01 % |
| 2000 | 146,03 | 123,39 | 134,25 | 22,63 | 16,86 % |
| 2001 | 150,81 | 125,44 | 136,72 | 25,37 | 18,56 % |

i tæller eller nævner for smalfortjenesten. Da der må forventes at være en nogenlunde fast sammenhæng mellem fraværstimer og fraværsbetaling, er det ikke overraskende, at der ikke findes den store forskel på løngabet målt ved fortjeneste pr. løntime og smalfortjenesten. Løngabet målt ved smalfortjenesten er således kun ca. 1 procentpoint højere end løngabet målt ved fortjenesten pr. løntime.

Ser man på udviklingen i løngabet over perioden 1997-2001, sker der ikke meget. For alle tre lønbegreber er løngabet stabilt i perioden. Der er dog tendens til en stigning mod slutningen af perioden, idet løngabet for 2001 ligger over niveauet for de forrige år, specielt for fortjenesten pr. løntime og smalfortjenesten. Hvorvidt dette er en permanent tendens eller et udslag af den usikkerhed, der altid er forbundet med dataanalyse, kan først vurderes, når data for nyere år inkluderes, men resultaterne er dog parallelle til resultaterne i Datta Gupta, Oaxaca & Smith (2003).

4.2 Dekomponeringsanalyse for hele arbejdsmarkedet

Årsagerne til løngabet i perioden 1997-2001 er analyseret nærmere ved hjælp af dekomponeringsmetoden, som blev beskrevet i afsnit 2.4. Udgangspunktet for analysen er bruttoløngabet, som også kaldes 'det ukorrigerede løngab', fordi det ikke tager højde for forskelle i mænds og kvinders karakteristika. I dette afsnit beskrives resultatet af at korrigere løngabet for forskellige grupper af forklarende variable. Antallet af forklarende variable udvides trinvist, således at model 1 kun indeholder uddannelse og erhvervs erfaring, mens model 8 indeholder alle de forklarende variable, inklusive 263 arbejdsfunktioner. Det korrigerede løngab for model 1 angiver således løngabets størrelse, efter at der er taget højde for, at mænd og kvinder har forskelligt uddannelsesniveau og erhvervs erfaring. Det korrigerede løngab for model 8 angiver, hvor stort gabet er, efter at der er taget højde for alle forklarende variable.

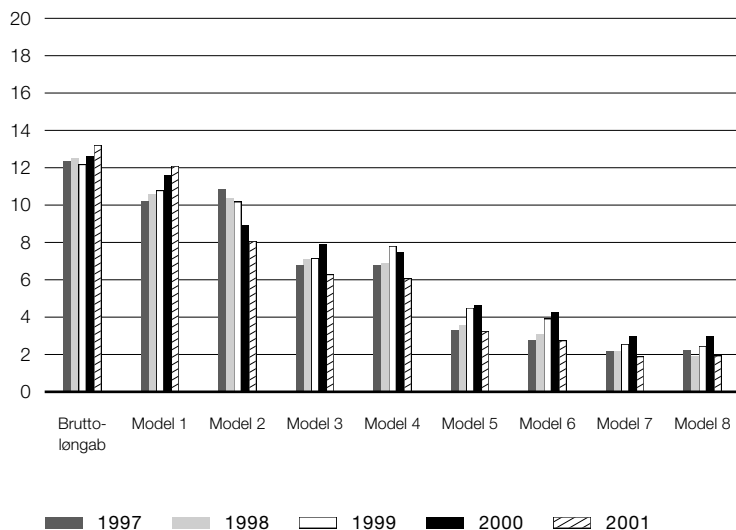
Resultatet af de otte dekomponeringsmodeller er præsenteret grafisk i figur 4.2-4.4. Figur 4.2 præsenterer løngabet målt ved fortjenesten pr. løntime, figur 4.3 præsenterer løngabet målt ved fortjenesten pr. løntime, mens figur 4.4 præsenterer løngabet målt ved smalfortjenesten. Den grafiske illustration viser den samlede effekt af at inkludere et sæt variable, og det er således nemt at vurdere betydningen

for løngabets størrelse. Men ud over at se på den samlede effekt af at inkludere et sæt variable kan det også være interessant at vurdere, hvor meget de enkelte variable betyder, samt hvordan dette ændrer sig, når nye variable inkluderes. Da der er forholdsvis lille variation mellem årene og mellem lønbegreberne, har vi valgt at koncentrere diskussionen af bidragene fra de enkelte variable til et enkelt lønbegreb for et enkelt år, nemlig fortjenesten pr. præsteret time i 2001. Bidragene fra de forklarende variable for hver af de otte delmodeller for netop denne dekomponeringsanalyse findes i tabel 4.4.

I det følgende diskuteres resultaterne for analysen af fortjenesten pr. præsteret time først i detaljer, hvorefter resultaterne for de to andre lønbegreber bliver inddraget.

Forklaring af løngabet for fortjeneste pr. præsteret time
 En betydelig del af lønforskellen mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked målt ved fortjenesten pr. præsteret time kan forklares ved hjælp af modellernes forklarende variable, se figur 4.2. Det ses, at både bruttoløngabet og de korrigerede løngab er meget

Figur 4.2
 Løngabet for hele arbejdsmarkedet, 1997-2001. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



stabile over årene (med undtagelse af resultaterne ved model 1 og model 2). Der er således ikke de store afvigelser årene imellem og heller ikke noget tegn på en enten opadgående eller nedadgående trend i løngabet. Undtagelsen er som sagt model 1 og model 2, hvor det korrigerede løngab for model 1 er klart stigende i perioden, mens det korrigerede løngab for model 2 er faldende. Forklaringen på dette er, at betydningen af de forklarende variable i model 1 – uddannelse og erhvervs erfaring – er faldende i perioden. Kvinderne nærmer sig således stadig mere mændenes niveau af erhvervs erfaring, mens de næsten allerede har overhalet mændene på uddannelsesniveaet. Til gengæld er betydningen af de individuelle karakteristika i model 2, såsom deltidsarbejde og børnepasningsorlov, stigende.

Tabel 4.4

Fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent, 2001.

| | Brutto- Løngab | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | -0,7 | -0,5 | -0,7 | -0,7 | 0,0 | -0,2 | -0,6 | -0,5 |
| Erhvervs erfaring | | 1,8 | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 | 0,9 | 1,0 |
| Enlig | | | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,1 | -0,1 | -0,2 | -0,2 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 1,1 | 1,1 | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,5 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Børnepasningsorlov | | | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,0 | 0,9 | 0,8 | 0,8 |
| Sektor | | | | 2,0 | 0,5 | -0,5 | 1,4 | 0,8 | 0,6 |
| Branche | | | | | 2,2 | 4,7 | 2,0 | 1,3 | 1,4 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | | 2,0 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | | 3,9 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | | 6,4 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | | 7,1 |
| Korrigeret løngab | 13,2 | 12,1 | 8,1 | 6,3 | 6,1 | 3,3 | 2,8 | 1,9 | 2,0 |

Som udgangspunkt er det sådan, at det korrigerede løngab er mindre, jo flere forklarende variable, der er inkluderet i modellen, svarende til et højere modelnummer. Der er dog enkelte undtagelser til denne hovedregel, hvilket skyldes, at der er meget høj grad af samvariation (multikollinearitet) mellem variablene. For eksempel er der et stort overlap mellem sektor og branche. Konsekvensen er, at den statistiske model ikke måler bidraget fra fx sektor helt præcist. Ved at se på de otte modeller i sammenhæng fås dog et klart billede af betydningen af de enkelte variable.

Humankapital

Den første model i analysen inddrager de typiske *humankapitalvariable*: uddannelse og erhvervs erfaring. I det omfang kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked har forskelligt uddannelsesniveau og forskellig erhvervs erfaring, vil disse variable bidrage til forklaringen af løngabet. Mænd har gennemsnitligt længere erhvervs erfaring end kvinder, men som beskrevet i kapitel 3 har kvinderne efterhånden overhalet mændene med hensyn til uddannelsesniveau. Da både uddannelse og erhvervs erfaring bidrager positivt til lønnen, findes derfor en modsatrettet effekt på løngabet af de to variable. Bidraget fra uddannelseskategorierne er således negativt, hvilket betyder, at hvis kvinderne havde samme gennemsnitlige uddannelse som mændene, ville løngabet blive ca. 0,7 pct. større (i 2001). Til gengæld er bidraget fra erhvervs erfaring positivt, således at mændenes længere erhvervs erfaring kan forklare ca. 1,8 pct. af det observerede bruttoløngab (i 2001).² Samlet falder løngabet altså med ca. 1 pct., når der tages højde for betydningen af de to humankapitalvariable.

Traditionelt er løngabet mellem kvinder og mænd blevet forklaret ved netop disse humankapitalvariable, fordi økonomisk teori knytter aflønning til individets beholdning af humankapital. Og tilbage til tiden, hvor kvindernes arbejdsudbud steg markant, har dette da også været en yderst relevant faktor, idet der var meget store kønsforskelle på både uddannelsesniveau og erhvervs erfaring. Figur 4.2 illustrerer dog tydeligt, hvordan model 1 efterhånden bidrager mindre til at forklare løngabet over 5-års-perioden (fra 2 pct. i 1997 og 1998 til 1

2. Bidraget fra erhvervs erfaring er summen af bidragene fra erhvervs erfaring samt erhvervs erfaring kvadreret.

pct. i 2000 og 2001). I perioden 1997-2001 bliver det negative bidrag fra uddannelsesniveautet således større, samtidig med at det positive bidrag fra erhvervs erfaringen bliver mindre. Mænd og kvinder bliver altså stadig mere ens, hvad angår den overordnede humankapital, og forklaringen på løngabet skal i stigende grad søges andre steder.

Individuelle karakteristika

Mens betydningen af de traditionelle humankapitalvariable er faldende over perioden, er betydningen af de individuelle karakteristika, som er inkluderet i model 2, stigende over perioden. De variable, som er inkluderet under betegnelsen individuelle karakteristika, er civilstand, børn, deltidsarbejde, hvorvidt personen har været på børnepasningsorlov, uddannelsesorlov eller sabbatorlov, arbejdsamt samt en indikatorvariabel for fastansættelse uden overtidbetaling. Som tidligere nævnt er begrundelsen for at medtage den sidste indikator, at timelønningerne kan være overvurderede for denne gruppe af personer, fordi deres eventuelle overarbejde ikke er registreret. Hvis de præsterede timer således er undervurderede, medfører det en overvurdering af timelønnen. Indikatorvariablen er inkluderet i modellen for at tage højde for dette.

Figur 4.2 viser tydeligt, at forklaringsgraden af model 2 varierer i løbet af perioden 1997-2001. Der er således praktisk taget ingen forskel på model 1 og model 2 i 1997-99, mens det korrigerede løngab i 2001 falder fra 12 pct. i model 1 til 8 pct. i model 2. Hvis man ser på bidragene fra de enkelte variable, viser det sig, at hele denne forskel skyldes indikatoren for fastansættelse uden overtidbetaling. Hvor denne indikatorvariabel således gav et negativt bidrag til lønforskellen på 2,7 pct. i 1997 (det vil sige et bidrag til et endnu større løngab), var dette vendt til et positivt bidrag på 1,7 pct. i 2001, se tabel 4.4. Forklaringen ligger sandsynligvis i registreringerne fra den kommunale sektor, hvor op imod 90 pct. af de ansatte i 1997 falder inden for kategorien: fastansættelse uden overtidbetaling, mens denne andel er faldet til ca. 20 pct. i 2001. Da andelen af de ansatte i både staten og den private sektor, der er fastansatte uden overtidbetaling, ligger meget konstant i perioden, kommer indikatoren desværre til at være kraftigt korreleret med det at være ansat i den kommunale sektor i analysens tidlige år, hvilket er en forklaring på det 'omvendte' resultat. Det viser sig da også, at så snart sektor inkluderes i modellen, bliver resultaterne mere ens over perioden (se model 3).

Med hensyn til bidraget fra de øvrige variable i model 2, er de mest betydende deltidsarbejde samt børnepasningsorlov, jf. tabel 4.4. Det, at kvinder i langt højere grad end mænd er deltidsansatte, forklarer således 1,1 pct. af løngabet på hele arbejdsmarkedet. Da deltidsjob ofte er job i den nedre ende af lønfordelingen, er dette resultat forventet. Tilsvarende er bidraget fra, at mange kvinder og kun få mænd har været på børnepasningsorlov, ca. 1 pct. Det fravær fra arbejdsmarkedet, som børnepasningsorloven er udtryk for, har en negativ effekt på lønnen, og da denne effekt langt oftere rammer kvinder end mænd, er dette med til at forklare en del af det observerede bruttoløngab. Uddannelsesorlov bidrager også i mindre omfang til at forklare løngabet (ca. 0,3 pct.), på trods af at kvinderne oftere end mænd har været på uddannelsesorlov. Det positive bidrag indikerer, at fraværet i løbet af orlovsperioden har større betydning end den yderligere uddannelse, selv om effekten på langt sigt kan være anderledes. Der har dog også været kritik af, at de uddannelser, som det var muligt at søge uddannelsesorlov til, har været alt for brede og ikke målrettet den enkeltes erhvervstilknytning. Sabbatorloven findes derimod ikke at have nogen betydning for løngabet mellem kvinder og mænd, hvilket primært skyldes, at den kun har været benyttet af relativt få personer (orlov til sabbat blev afskaffet den 31. marts 1999, så da analysen inkluderer orlov i de sidste 3 år, vil der naturligvis kun være meget få, der har haft sabbatorlov i en 3-års-periode, fx fra 1999-2001).

Civilstand og børn forklarer kun en meget begrænset del af løngabet (-0,1 pct. for begge faktorer).³ Hvis mænd og kvinder på arbejdsmarkedet således var enlige lige ofte og havde lige mange børn, ville det observerede løngab altså være 0,2 pct. lavere. Der er dog ikke så stor forskel på gennemsnitsværdierne for mænd og kvinder for disse variable, hvorfor betydningen for løngabet heller ikke kan forventes at være så høj. Som tidligere nævnt finder Datta Gupta & Smith (2002) da heller ikke nogen negativ effekt af børn på kvinders løn. Den sidste variabel, som er medtaget i model 2, er indikatorvariablen amt. Det er kendt, at lønniveauet i hovedstadsområdet typisk er

3. Bidraget af 'børn' er summen af bidragene fra antal børn samt de tre indikatorvariable for alder af yngste barn.

højere end i resten af landet, og derfor kan bopæl tænkes at medvirke til at forklare lønforskellen. I analysen er der dog ikke kun inkluderet en indikator for hovedstadsområdet, men derimod indikatorvariable for alle amter for at tillade større variation i resultatet. Det viser sig, at mænds og kvinders arbejdspladser fordeler sig rimeligt jævnt, således at bidraget fra variabelen amt kun er 0,1 pct.

Endelig skal det nævnes, at hvis man sammenligner bidraget fra uddannelse og erhvervs erfaring i model 2 med de resultater, der blev fundet i model 1, er de ikke identiske. Dette resultat, som også findes for alle andre variable, der findes i mere end en model, skyldes samvariationen mellem variablene. For eksempel er erhvervs erfaring korreleret med børn og børnepasningsorlov, og både uddannelse og erhvervs erfaring er korreleret med deltidsarbejde. Denne samvariation – eller multikollinearitet – medfører, at bidraget fra de enkelte variable varierer, alt efter hvor mange variable der er inkluderet i modellen, og det betyder endnu engang, at resultaterne selvfølgelig skal vurderes med det forbehold, at resultaterne ikke er eksakte, men udtryk for størrelsesordenen af den enkelte faktors betydning.

Sektor og branche

I model 3 og model 4 udvides analysen med henholdsvis sektor (privat, stat og kommunal) samt branche (27 brancher). Placering i henholdsvis den private, den statslige og den kommunale sektor har en betydelig effekt på løngabet i alle årene, således at det korrigerede løngab i model 3 falder til mellem 6 og 8 pct., jf. figur 4.2. Som beskrevet i kapitel 3 er der stor forskel på andelen af kvinder i de tre sektorer: fra mange kvinder i den kommunale sektor til flest mænd i den private og den statslige sektor. Der bliver ofte argumenteret for, at kvinderne søger den offentlige sektor på grund af større fleksibilitet i forhold til familielivet (Nielsen, Simonsen & Verner, 2004), men analysen viser altså, at dette har ligelønsmæssige konsekvenser. I næste kapitel ser vi på lønforskellene inden for hver af de tre sektorer, men på basis af det samlede datasæt kan det altså konkluderes, at fordelingen på sektorer forklarer en relativt stor del af det samlede løngab.

Til gengæld er det måske en smule overraskende, at når først sektor er inkluderet, har det ingen effekt at inkludere branche som yderligere

forklarende variabel (model 4). Forskellen i det korrigerede løngab mellem model 3 og model 4 er minimal, og for 1999 ses endda en lille stigning. En stor del af forklaringen er selvfølgelig, at der er et stort overlap mellem sektor og branche, idet mange af brancherne er koncentreret i en enkelt sektor. Hvis man ser på bidragene fra de to variable i 2001, viser det sig da også, at bidraget af sektor falder fra 2 pct. i model 3 til 0,5 pct. i model 4, hvor branche også er inkluderet, mens branche alene bidrager med 2,2 pct. i model 4, jf. tabel 4.4. Det samlede bidrag fra sektor og branche er således lidt større, når begge variable inkluderes (2,7 pct. mod 2 pct.), men til gengæld falder samtidig bidraget fra de øvrige variable, således at nettodifferensen på det korrigerede løngab i model 3 og model 4 kun er 0,2 pct.

Den skæve fordeling af kvinder og mænd på sektorer/brancher udtrykker den horisontale segregering af det danske arbejdsmarked. Det, at kvinder og mænd har tendens til at arbejde i forskellige sektorer, hvor lønniveauet er forskelligt, medfører altså i sig selv et løngab. Den horisontale segregering siger ikke noget om, hvordan det står til inden for hver enkelt sektor, men er alligevel en væsentlig del af ligelønsproblematikken på det danske arbejdsmarked.

Samlet kan det dog konstateres, at det korrigerede løngab er mere end halveret i forhold til bruttoløngabet, når der tages højde for forskelle mellem kvinder og mænd i forhold til uddannelse, erhvervs-erfaring, individuelle karakteristika, sektor og branche – fra 13,2 pct. til 6,1 pct. i 2001.

Arbejdsfunktionskategorier

De fleste af variablene i model 1-4 er faktorer, der ikke har med det enkelte job at gøre (med undtagelse af indikatorerne for deltidsarbejde og fastansat uden overtidbetaling). Men selvfølgelig er selve jobbet – arbejdsfunktionen – væsentligt for den enkeltes løn. De sidste fire modeller, model 5-8, udvider analysen med arbejdsfunktioner på forskellige detaljeringsniveauer. Som for alle andre variable gælder det, at arbejdsfunktionerne kun kan bidrage til at forklare løngabet mellem kvinder og mænd, hvis der er forskel på mændenes og kvindernes gennemsnitlige placering i kategorierne. Som beskrevet i kapitel 3 er dette tilfældet, idet der findes flere mænd end kvinder på de øverste arbejdsfunktionsniveauer og flere kvinder end mænd

på mellemniveauet, hvilket vil sige, at der også er vertikal segregering på arbejdsmarkedet.

Forskellen på model 5-8 er, at arbejdsfunktionerne er inddelt i fire forskellige aggregeringsniveauer: Model 5 inkluderer således 9 brede arbejdsfunktionskategorier, model 6 inkluderer 27 arbejdsfunktionskategorier, model 7 inkluderer 112 arbejdsfunktionskategorier, og endelig inkluderer model 8 263 kategorier. Som dekomponeringsmetoden fungerer, er det gennemsnitsforskelle mellem kønnene, der bidrager til forklaringsgraden. Det er derfor klart, at jo mere specifikke arbejdsfunktionskategorierne er, jo større kønsforskelle finder man. Sammenlign fx arbejdsfunktionskategorien: Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau på første aggregeringsniveau, hvor ca. 57 pct. er mænd, og 43 pct. er kvinder, med kategorien på tredje aggregeringsniveau: Undervisning på folkeskoleniveau, hvor ca. 34 pct. af de ansatte er mænd mod 66 pct. kvinder. Jo mere detaljeret arbejdsfunktionsniveauet bliver, jo finere bliver jobcellerne, og jo større bliver kønsforskellene. Ulempen ved dette er, at jobcellerne for henholdsvis mænd og kvinder i flere tilfælde bliver meget små eller næsten tomme, hvilket forøger modellens usikkerhed. Det er fx meget få mænd, der er beskæftiget i kategorien: Jordemoderarbejde, sundhedsplejerskearbejde og overordnet sygeplejearbejde. Det ses endvidere af tabel 4.4, at bidragene fra modellernes øvrige forklarende variable generelt bliver mindre, jo mere detaljerede arbejdsfunktionskategorier der inkluderes. Dette skyldes selvfølgelig, at selve arbejdsfunktionsbetegnelsen ofte dækker over den type job, som personer med særlige karakteristika netop er selekteret ind i, og som beskrevet i kapitel 3 er der en vis sammenhæng mellem uddannelseskategorier og arbejdsfunktion. De øvrige faktorer vil således være meget forskellige, hvis man fx sammenligner lederen i staten med den ufaglærte i den private sektor. Det må derfor igen påpeges, at det er vigtigt at tolke resultaterne i sammenhæng. Til gengæld er fordelene ved de mest detaljerede modeller (model 7 og model 8), at de udnytter variationen i data optimalt, således at mest muligt af bruttoløngabet forklares.

For alle årene har arbejdsfunktion på første niveau (9 kategorier) stor betydning for det korrigerede løngab, jf. figur 4.2. I alle årene falder det korrigerede løngab således med ca. 3 procentpoint, når de ni arbejdsfunktioner inkluderes i analysen. Den vertikale segregering

ring har således en stor betydning for lønforskellene på det samlede arbejdsmarked. Til gengæld er effekten af at gå fra første arbejdsfunktionsniveau til andet arbejdsfunktionsniveau kun beskedene, ca. 0,5 procentpoint.

Endvidere har inkluderingen af arbejdsfunktionerne på tredje aggregeringsniveau (model 7) en vis betydning, idet det korrigerede løngab falder yderligere til et niveau på omkring 2 pct. (lidt højere i 2000). Derimod findes der i denne analyse af det samlede arbejdsmarked ingen effekt af at inkludere arbejdsfunktioner på det mest detaljerede niveau (model 8), hvilket sandsynligvis skyldes de ovenfor nævnte problemer med tynde jobceller og samvariation med de andre variable. Resultatet af at inkludere forskellige detaljeringsgrader for arbejdsfunktionerne svarer til resultaterne i Datta Gupta & Rothstein (2001), som anvender arbejdsfunktioner svarende til andet og tredje niveau og finder, at forklaringsgraden kun øges marginalt ved den mere detaljerede inddeling.

Samlet forklaringsgrad

Samlet må det konkluderes, at modellen er i stand til at forklare en meget stor del af bruttoløngabet på 12-13 pct. for fortjenesten pr. præsteret time i perioden 1997-2001. Modellerne, der inkluderer humankapital og individkarakteristika, bringer det korrigerede løngab ned på 8-11 pct., mens den horisontale segregering på sektorer/brancher bringer det korrigerede løngab yderligere ned til 6-8 pct. Den vertikale segregering, dvs. den skæve kønsfordeling på arbejdsfunktioner, viser sig især på det mest aggregerede arbejdsfunktionsniveau, som bidrager til at bringe det korrigerede løngab ned på 3-4 pct. Og endelig er det muligt at få det korrigerede løngab ned på 2-3 pct. ved at inkludere arbejdsfunktioner på et meget detaljeret niveau (model 7 og 8).

Når man ser på det danske arbejdsmarked samlet, er det altså muligt at forklare en meget stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder i perioden 1997-2001. Som ventet er det ikke kun en faktor, men en række af faktorer, der har betydning for løngabet. Specielt har den horisontale og vertikale segregering stor betydning, men også forskelle i specielt erhvervs erfaring, deltidsarbejde, uddannelses- og børnepasningsorlov samt fastansættelse uden overtidbetaling er medvirkende til at forklare lønforskellene mellem kvinder og mænd.

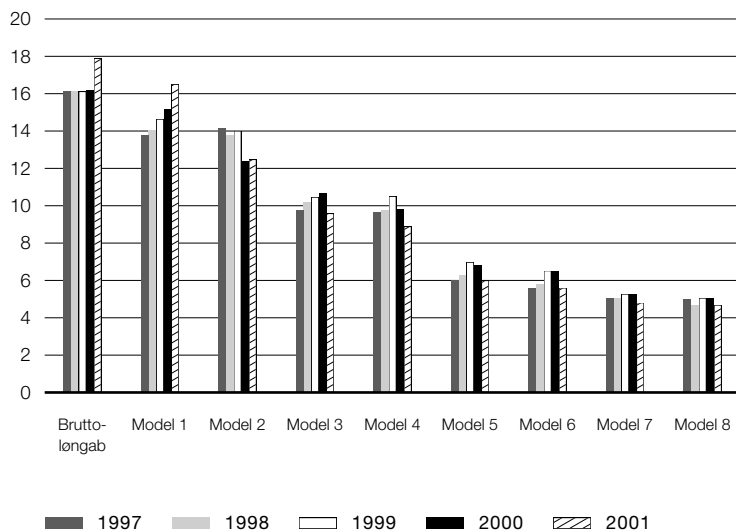
Den uforklarede del af løngabet

Som nævnt er der ca. 2-3 pct. tilbage af løngabet for fortjenesten pr. præsteret time, som stadig er uforklaret, selv om alle forklarende variable er inkluderet i modellerne. Der er flere årsager til, at en del af løngabet ikke kan forklares ved hjælp af den statistiske model. For det første må det forventes, at målefejl i data kan spille en rolle, særligt hvis det gælder variable, som er kønsmæssigt skævt fordelt. Dette gælder som tidligere nævnt særligt fravær. Hvis der således er indberetningsfejl i fraværet, vil dette have størst betydning for kvindernes løn og kan derfor have indflydelse på det observerede bruttoløngab. Den store komponent i fraværet er barsel, og som nævnt anslår LO/DA (2003) på baggrund af datakorrektioner, at manglende indberetning af barselsfravær for kvinder i den private sektor medfører en overvurdering af løngabet i den private sektor på ca. 0,8 pct. Et skøn vil være, at betydningen for det samlede løngab er noget mindre, idet der ikke umiddelbart mangler indberetning af fravær i den kommunale sektor. Fejl i fraværsvariablen antages således kun at betyde en mindre del for det samlede resultat. En anden problematisk variabel er som tidligere nævnt fastansættelsen uden overtidsbetaling, hvor det dog er sværere at vurdere, hvorvidt det medfører en overkorrektion eller en underkorrektion af løngabet.

Den anden årsag til, at løngabet ikke forklares fuldt ud, er, at det selvfølgelig ikke er muligt at inkludere samtlige variable, der har betydning for løndannelsen, i en statistisk model, der bygger på registerdata. Ud over de observerbare karakteristika er lønnen en funktion af en række andre uobserverbare faktorer, der er knyttet til individets produktivitet, såsom motivation, engagement og evner. I det omfang lønnen afhænger positivt af disse faktorer, og i det omfang kvinder og mænd i gennemsnit er forskellige målt på disse faktorer, medvirker de også til at forklare løngabet. Men derudover kan der selvfølgelig være faktorer, der har betydning, selv om de ikke direkte knytter sig til produktiviteten. Her kan fx nævnes synlighed på arbejdspladsen (bl.a. at blive på arbejde til efter daginstitutionernes lukketid) samt forhandlingsevne. Mænd betragtes generelt som bedre forhandlere end kvinder (se fx Gneezy, Niederle & Rustichini, 2003), og da trenden er, at en større del af lønfastsættelsen foregår decentralt (jf. indførelsen af ny løn i den offentlige sektor), kan dette naturligvis i sig selv have ligelønmæssige konsekvenser. Hvorvidt disse faktorer har betydning for ligelønsgebet eller ej, kan ikke

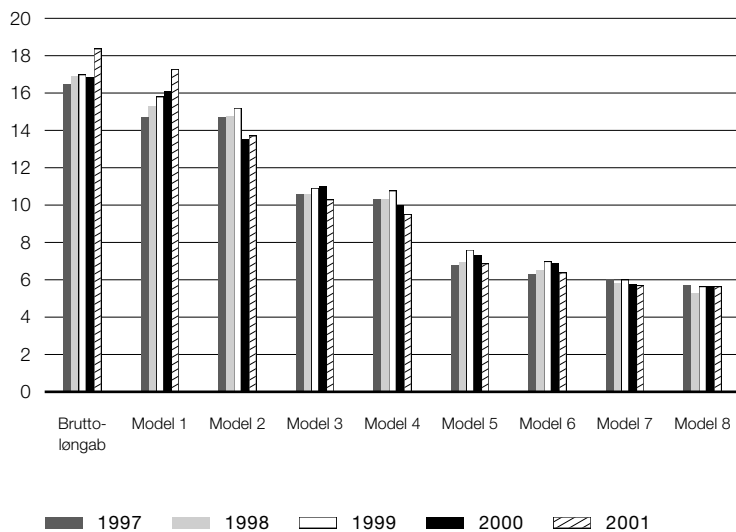
Figur 4.3

Løngabet for hele arbejdsmarkedet, 1997-2001. Fortjeneste pr. løntime. Procent.



Figur 4.4

Løngabet for hele arbejdsmarkedet, 1997-2001. Smalfortjeneste. Procent.



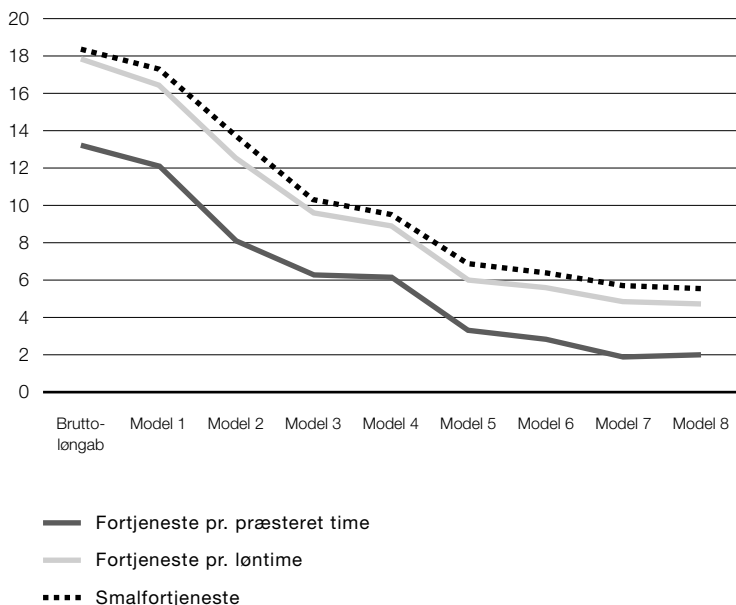
afgøres ud fra nærværende statistiske analyse, men kræver en mere specifik undersøgelse af netop disse forhold.

Fortjeneste pr. løntime og smalfortjeneste

Sammenligner man analysen af løngabet for fortjeneste pr. præsteret time med løngabene for fortjenesten pr. løntime i figur 4.3 og smalfortjenesten i figur 4.4, er resultaterne bemærkelsesværdigt ens. Den største forskel ligger således i, at niveauerne er lidt forskellige. Bruttoløngabet for de to lønbegreber på 16-18 pct. forklares delvist af humankapitalvariable og individkarakteristika, der får det korrigerede løngab til at falde til 12-15 pct. Inddragelse af sektor- og branchevariable, der er udtryk for den horisontale segregering, får det korrigerede løngab til at falde til 9-11 pct., mens arbejdsfunktionvariablene på første og andet niveau – et udtryk for den vertikale segregering – medfører et yderligere fald til ca. 5-7 pct. Som for fortjenesten pr. præsteret time findes yderligere endnu et mindre fald i det korrigerede løngab, hvis arbejdsfunktionsvariablene inkluderes på de mest deltaljerede niveauer til ca. 5-6 pct. Den uforklarede del af løngabet

Figur 4.5

Løngabet ved de tre lønbegreber, 2001. Procent.



efter den mest detaljerede model (model 8) er således ca. 4 pct. højere for begge disse lønbegreber end for fortjenesten pr. præsteret time, hvilket svarer til forskellen i bruttoløngabene. Forklaringsgraden af modellernes variable må således siges at være meget robuste.

Det er interessant at observere, hvor meget selve fraværet øjensynligt betyder for lønforskellen, uanset hvilken model der betragtes, hvilket er illustreret i figur 4.5 for 2001. Rangordningen mellem lønbegreberne er konstant for alle modeller, således at det korrigerede løngab altid er størst for smalfortjenesten fulgt af fortjenesten pr. løntime, mens det korrigerede løngab for fortjenesten pr. præsteret time er mindst.⁴ Endvidere illustreres, hvordan bidraget fra de enkelte forklaringsfaktorer er næsten konstant på tværs af lønbegreberne. Betydningen af henholdsvis humankapital/individkarakteristika, sektor-/branchevariable samt arbejdsfunktionsvariable er således upåvirket af, hvilket lønbegreb der analyseres. Ser man på lønbegrebet fortjeneste pr. løntime, er denne løn udtryk for den løn, som den ansatte er ansat til at udføre (altså hvis der ikke er noget fravær). Men lønforskellen mellem kønnene for dette lønbegreb er altså ca. 4 pct. højere end for fortjenesten pr. præsteret time, fordi kvinderne har det største fravær. Noget tyder altså på, at man tager konsekvensen af det forventede fravær allerede ved ansættelsen enten ved som arbejdsgiver at holde igen med at ansætte kvinder til visse arbejdsfunktioner eller ved som kvinde at holde igen med at søge bestemte arbejdsfunktioner, hvilket netop er definitionen på statistisk diskrimination.

De tre lønbegreber i sammenhæng

Det samlede billede af bruttoløngabet på det danske arbejdsmarked viser altså, at lønforskellene ikke kan henføres til en enkelt faktor, men derimod til en kombination af forskellige faktorer. En del af forklaringen er, at mændene har mere erhvervs erfaring end kvinderne, selv om betydningen af denne faktor er faldende i 5-års-perioden. Til gengæld har kvinderne efterhånden et højere uddannelsesniveau end mændene, hvilket trækker i den anden retning. Et andet sæt af faktorer, der har betydning, er de individuelle karakteristika, specielt forskelle i deltidsarbejde, anvendelsen af orlovsordningerne samt en

4. I den forbindelse skal det bemærkes, at problemet med fraværsvariablen ikke spiller nogen større rolle for de to løngab, fortjeneste pr. løntime og smalfortjeneste.

variabel for fastansættelse uden overtidsbetaling bidrager til at forklare en del af det observerede løngab. En tilbagevendende diskussion er det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor relativt mange kvinder er kommunalt ansat, mens relativt mange mænd er ansat i de private og statslige sektorer. Den horisontale segregering er en betydningsfuld faktor for løngabet på det samlede danske arbejdsmarked, idet gennemsnitslønnen er lavere i de sektorer/brancher, der beskæftiger en overvægt af kvinder. Kvinder og mænd fordeler sig også forskelligt på arbejdsfunktioner, hvilket ligeledes forklarer en del af løngabet. Endelig er der selvfølgelig en del af løngabet, der ikke kan forklares ved hjælp af modellerne.

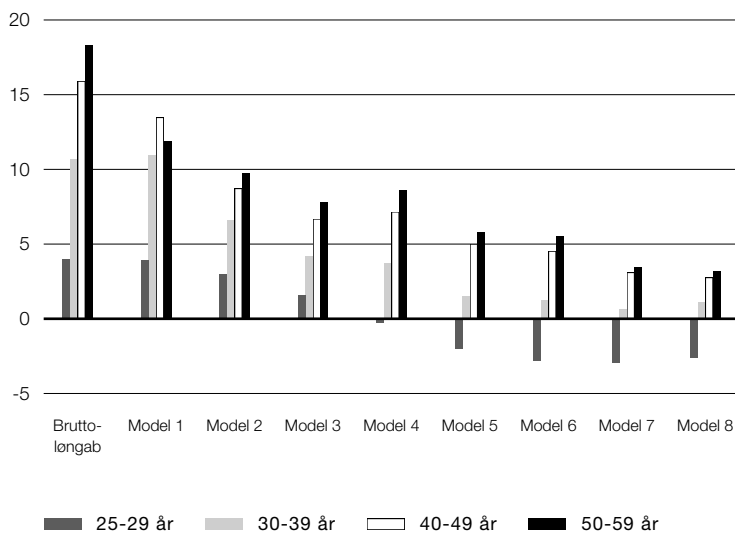
Resultaterne i ovenstående analyser af løngabet i perioden 1997-2001 ligger i forlængelse af resultatet for arbejdsmarkedet i 1996, som blev analyseret i Pedersen & Deding (2000). Det totale løngab blev for 1996 fundet til 12,4 pct. for fortjeneste pr. præsteret time, 20,0 pct. for fortjeneste pr. løntime og 15,5 pct. for smalfortjenesten. Bortset fra fortjenesten pr. løntime må forskellene i løngabene være imellem således siges at ligge inden for den almindelige statistiske variation i tallene. En mulig årsag til, at variationen i løngabet pr. løntime er så stort, kan være, at 1996-datasættet, der var det første analysedatasæt, som anvendte den nye lønstatistik, var behæftet med relativt store målefejl. Også betydningen af de enkelte delkomponenter i 1996-analysen svarer til resultaterne i denne analyse, selv om det skal bemærkes, at både analysemetode og afgrænsning af datasæt varierer mellem de to analyser.

4.3 Løngabet opdelt på aldersgrupper

Der er stor forskel på de ældste og de yngste aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Aldersgruppen 50-59 år har således oplevet store forandringer i kvindernes arbejdsudbud i løbet af deres erhvervsaktive liv. Mange af kvinderne i denne aldersgruppe er først startet på arbejdsmarkedet i en forholdsvis høj alder og har ofte været deltidsansatte. Endvidere har mange af disse kvinder et relativt lavt uddannelsesniveau. For de yngre aldersgrupper er situationen derimod den, at både kvinder og mænd er veluddannede og erhvervsaktive i næsten samme grad. Endvidere er andelen af deltidsansatte kraftigt faldende. Til gengæld rammes de yngre kvinder potentielt hårdere end de ældre som følge af fravær i forbindelse med børn, idet mulighederne for

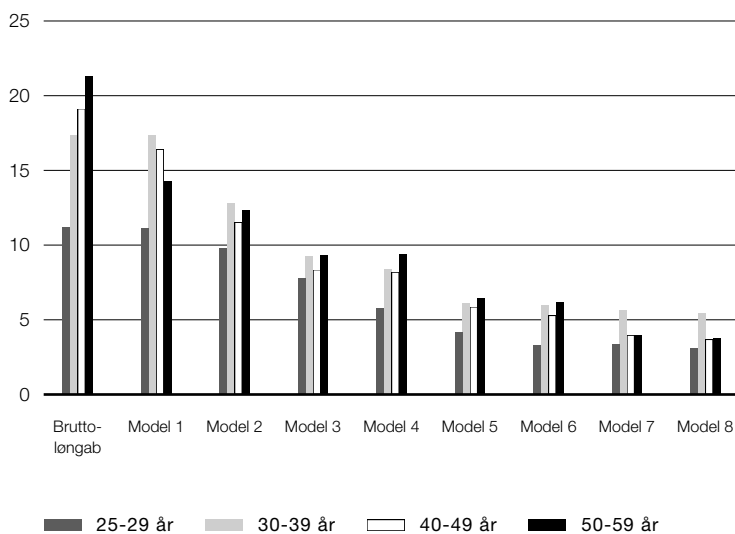
Figur 4.6

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Procent.



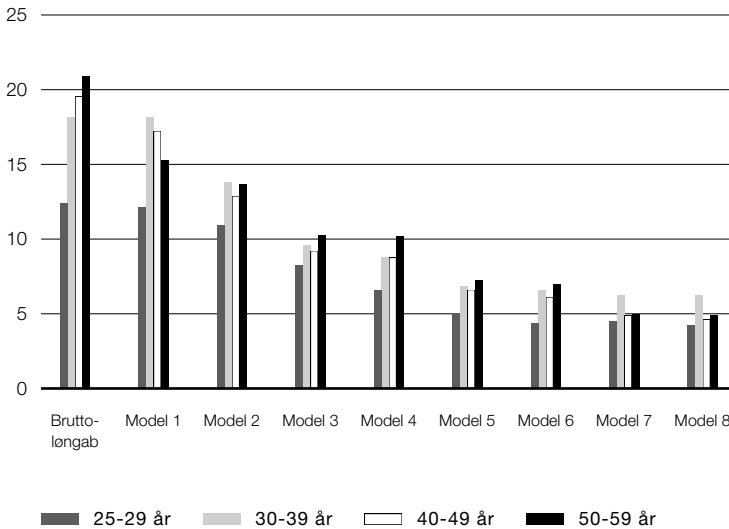
Figur 4.7

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Fortjeneste pr. løntime, 2001. Procent.



Figur 4.8

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Smalfortjeneste, 2001. Procent.



nybagte forældre i dag er helt anderledes end for den ældre generation (længere barselsorlov/børnepasningsorlov). Da det stadig er kvinderne, der tager langt det meste af 'børnefraværet', kan man konstatere, at børnefraværet fra at foregå uden for arbejdsmarkedet er kommet til at foregå inden for rammerne af arbejdsmarkedet. Som beskrevet ovenfor er netop fraværet kilde til en stor del af løngabet mellem kvinder og mænd, og for at uddybe denne problematik udvides analysen med løngabets fordeling på aldersgrupper.

I figur 4.6-4.8 vises dekomponeringerne af løngabet fordelt på aldersgrupper for 2001 for henholdsvis fortjeneste pr. præsteret time, fortjeneste pr. løntime og smalfortjenesten. Der er fire aldersgrupper – de 25-29-årige, de 30-39-årige, de 40-49-årige og de 50-59-årige. En første konklusion, man kan udlede af figurerne, er, at bruttoløngabet vokser med alderen. For alle tre lønbegreber er bruttoløngabet således mindst for de 25-29-årige og størst for de 50-59-årige. Der er dog nogen forskel på spredningen, idet løngabet for fortjenesten pr. præsteret time vokser fra 4 pct. for de 25-29-årige til ca. 18 pct. for de 50-59-årige – en stigning på 14 pct., mens løngabet for for-

tjenesten pr. løntime vokser fra 11 pct. til 21 pct., og løngabet for smalfortjenesten vokser fra ca. 12 pct. til 21 pct. Selv om rangordningen af lønbegreberne altså stadig er sådan, at løngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time ligger noget under niveauet for de to andre lønbegreber, er variationen over aldersgrupperne til gengæld størst for dette lønbegreb.

To andre forhold kan fremhæves fra figurerne. For det første er det naturligvis også i den aldersopdelte analyse sådan, at flere forklarende variable i modellen generelt medfører, at en større del af løngabet forklares. Men faktisk sker der det, at løngabet for fortjenesten pr. præsteret time for den yngste aldersgruppe bliver 'overforklaret', forstået på den måde, at det korrigerede løngab bliver negativt, når arbejdsfunktionerne inkluderes i modellerne, jf. model 5-8 i figur 4.6. Med andre ord er resultatet af modellen, at hvis de 25-29-årige kvinder og mænd havde de samme karakteristika og arbejdsfunktioner, skulle kvindernes gennemsnitsløn være højere end mændenes.

For det andet ses det af figur 4.6-4.8, at konklusionen om, at løngabet stiger med alderen, ikke holder for alle de korrigerede løngab. Specielt for fortjenesten pr. løntime samt for smalfortjenesten er det ofte aldersgruppen 30-39 år, der har det højeste korrigerede løngab. Det ses således, at det korrigerede løngab for de to lønbegreber for model 7 og model 8 er meget ens for de 25-29-årige, de 40-49-årige samt de 50-59-årige (3,2-3,8 pct. for fortjeneste pr. løntime og 4,3-4,9 pct. for smalfortjenesten), hvorimod det korrigerede løngab for de 30-39-årige i begge tilfælde ligger ca. 2 pct. højere (henholdsvis 5,5 pct. og 6,3 pct.). For de tre førstnævnte aldersgrupper er det altså sådan, at det meget ulige bruttoløngab udlignes af modellernes variable, mens modellerne er lidt dårligere til at forklare lønforskellene for de 30-39-årige.

Sammenligner man disse resultater med resultatet for fortjenesten pr. præsteret time i figur 4.6, tyder resultaterne på, at det igen er fraværet, der har den store betydning, idet rangordningen af de korrigerede løngab på tværs af aldersgrupper her alle følger rangordningen af bruttoløngabet (bortset fra model 1). Sammenligner man de korrigerede løngab for model 8 på tværs af lønbegreber, viser det sig, at for de 40-49-årige og 50-59-årige er forskellen mellem de tre lønbegreber ikke specielt stor. Det korrigerede løngab ligger

mellem 2,8 og 4,6 pct. for de 40-49-årige og mellem 3,2 og 4,9 pct. for de 50-59-årige, altså en forskel på mindre end 2 pct. Til gengæld varierer det korrigerede løngab for de 30-39-årige mellem 1,1 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og 6,3 pct. for smalfortjenesten, mens det korrigerede løngab for de 25-29-årige varierer mellem -2,6 pct. og 4,3 pct. for de samme lønbegreber. Forskellen mellem lønbegreber for de to yngste aldersgrupper er således 5-7 pct. Forklaringen er selvfølgelig, at det særligt er disse to aldersgrupper, der er ramt af børnefraværet, og hvor der er størst forskel på mænds og kvinders fravær.

I tabel 4.5-4.8 findes bidragene fra de forklarende variable for hver af de fire aldersgrupper for fortjenesten pr. præsteret time. Der er flere interessante forskelle mellem aldersgrupperne. Ser man fx på bidragene fra humankapitalvariablene i model 1, genfindes udviklingen fra de sidste 20-30 år tydeligt. For de 50-59-årige bidrager både uddannelse og erhvervs erfaring kraftigt til at nedbringe det korrigerede løngab. For denne aldersgruppe er der som tidligere nævnt stor forskel på mænds og kvinders gennemsnitlige uddannelsesniveau og erhvervs erfaring, og disse to variable alene bringer således det korrigerede løngab ned på 11,8 pct. fra et bruttoløngab på 18,3 pct. Anderledes ser det ud for de 25-29-årige, hvor betydningen af disse to variable helt er forsvundet. Erhvervs erfaring bidrager stadig til at forklare løngabet – dog mindre end for de ældre aldersgrupper, men dette opvejes næsten helt af, at bidraget fra uddannelsesniveauerne er blevet negativt. Samlet forklarer uddannelse og erhvervs erfaring således kun 0,1 pct. af løngabet for de 25-29-årige.

Ser man på nogle af de øvrige variable, er det ikke overraskende, at børn betyder mere for de 30-39-årige end for de 50-59-årige. Dog er bidraget fra børn for de 30-39-årige negativt, hvilket betyder, at hvis mændene og kvinderne i analysen havde lige mange børn, ville løngabet ifølge modellen være endnu større. Børnepasningsloven har meget stor betydning for løngabet for de 30-39-årige – et bidrag på hele 2,4 pct. – mens børnepasningsorlov ingen effekt har for de 50-59-åriges løngab. Den ulige fordeling af børnepasningsorlov mellem kvinder og mænd i aldersgruppen 30-39 år er således en betydelig faktor i forklaringen af løngabet for denne aldersgruppe.

Det omvendte findes for variabelen deltidsarbejde, som bidrager mest til det korrigerede løngab for den ældste aldersgruppe – 1,3 pct. – mod 0,7 pct. for de 25-29-årige. Selv om der også blandt de yngre aldersgrupper er kvinder, der arbejder på deltid, er denne andel lavere end blandt de ældre kvinder, hvorfor bidraget også er lavere. Hvis denne udvikling fortsætter, således at nye generationer af kvinder på arbejdsmarkedet i stadig mindre grad arbejder på deltid, vil denne faktors betydning for løngabet efterhånden forsvinde.

Betydningen af sektor og branche for løngabet varierer til gengæld ikke meget mellem aldersgrupperne, hvilket tyder på, at den horisontale segregering er nogenlunde konstant på tværs af aldersgrupperne. Det samme kan ikke siges om arbejdsfunktionerne, hvis betydning er stigende, jo ældre aldersgruppen er. Der kan være to forklaringer på dette fænomen. For det første kan det være en alderseffekt, således at forskelle i karrierer naturligvis viser sig mest tydeligt for de ældre aldersgrupper. Den vertikale segregering, hvor langt flere mænd end kvinder når toppen af arbejdsfunktionshierarkiet, vil derfor først vise sig for de ældre aldersgrupper. Men for det andet er der også den mulighed, at det er en generationseffekt, således at den vertikale segregering simpelthen er mindre for de yngre generationer. Dette kunne underbygges af, at uddannelsesniveaet er langt mere ens for de yngre generationer. Som dokumenteret er der dog stadig stor forskel på børnefraværet for de yngre aldersgrupper, hvilket stadig må forventes at slå igennem på arbejdsfunktionerne over tid. Hvilken af forklaringerne, der er den mest gyldige, kan dog ikke fastslås på basis af denne analyse.

Samlet finder vi således ved den aldersopdelte analyse, at bruttoløngabet som forventet stiger med alderen, men samtidig er modellernes forklarende variable i stand til at forklare en stor del af denne variation. Det korrigerede løngab er således typisk højest for de 30-39-årige, hvor børnefraværet og dermed også forskellen på de tre lønbegreber er størst. Børnepasningsorlov har således også en stor betydning for de 30-39-årige, men ingen effekt for de 50-59-årige. Endelig er betydningen af både uddannelse og arbejdsfunktion stigende med alderen, mens der ingen forskel er i betydningen af sektor og branche.

Tabel 4.5

25-29-årige. Fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Uddannelse | | -2,9 | -2,4 | -2,8 | -2,3 | -0,8 | -0,9 | -0,9 | -1,1 |
| Erhvervs erfaring | | 3,1 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,2 | 2,1 | 2,0 |
| Enlig | | | -0,2 | -0,2 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Børn | | | -0,3 | -0,3 | -0,2 | -0,1 | -0,2 | -0,2 | -0,2 |
| Deltidsarbejde | | | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0,1 |
| Sektor | | | | 2,1 | 0,5 | -0,3 | 0,7 | 0,6 | 0,5 |
| Branche | | | | | 2,9 | 2,9 | 1,5 | 1,4 | 1,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | | 1,1 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | | 2,4 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | | 3,5 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | | 5,4 |
| Korrigeret løngab | 4,0 | 3,9 | 3,0 | 1,5 | -0,3 | -2,0 | -2,8 | -2,9 | -2,6 |

Tabel 4.6

30-39-årige. Fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|--------------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Udannelse | | -2,0 | -1,5 | -1,7 | -1,7 | -0,4 | -0,6 | -0,9 | -0,9 |
| Erhvervs erfaring | | 1,7 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 0,9 | 1,0 | 0,9 | 0,9 |
| Enlig | | | -0,2 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Børn | | | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,7 |
| Deltidsarbejde | | | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Børnepasningsorlov | | | 2,4 | 1,9 | 1,8 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 1,2 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Fastlønnen uden overtid- betaling | | | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| Sektor | | | | 3,2 | 0,5 | -0,4 | 1,6 | 1,0 | 0,9 |
| Branche | | | | | 3,5 | 5,6 | 1,7 | 1,2 | 0,7 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | | 1,1 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | | 3,2 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | | 5,8 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | | 7,8 |
| Korrigeret løngab | 10,7 | 10,9 | 6,6 | 4,2 | 3,7 | 1,5 | 1,3 | 0,7 | 1,1 |

Tabel 4.7

40-49-årige. Fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 0,0 | 0,0 | -0,2 | -0,5 | 0,3 | 0,2 | -0,3 | -0,2 |
| Erhvervs erfaring | | 2,4 | 1,5 | 1,6 | 1,3 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 1,0 | 1,1 | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,3 | 0,3 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,9 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,6 | 0,8 | 0,2 | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 1,4 | 1,2 | 1,1 | 1,1 |
| Sektor | | | | 2,2 | 0,5 | -0,3 | 1,5 | 1,0 | 0,7 |
| Branche | | | | | 2,3 | 4,9 | 2,2 | 1,5 | 1,6 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | | 1,4 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | | 3,8 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | | 6,6 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | | 9,9 |
| Korrigeret løngab | 15,9 | 13,5 | 8,7 | 6,7 | 7,2 | 5,0 | 4,5 | 3,1 | 2,8 |

Tabel 4.8

50-59-årige. Fortjeneste pr. præsteret time. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 2,1 | 1,7 | 1,8 | 1,5 | 1,0 | 0,9 | 0,6 | 0,7 |
| Erhvervs erfaring | | 4,3 | 2,2 | 2,5 | 2,0 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,3 |
| Enlig | | | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Børn | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 1,3 | 1,4 | 1,2 | 0,8 | 0,7 | 0,5 | 0,5 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sabbatorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 2,2 | 2,3 | 2,2 | 1,0 | 0,9 | 0,8 | 1,0 |
| Sektor | | | | 1,5 | 0,7 | 0,2 | 1,4 | 0,9 | 0,5 |
| Branche | | | | | 0,9 | 3,5 | 2,1 | 1,6 | 1,7 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | | 3,8 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | | 4,9 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | | 8,9 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | | 11,1 |
| Korrigeret løngab | 18,3 | 11,8 | 9,7 | 7,8 | 8,6 | 5,8 | 5,5 | 3,4 | 3,2 |

LØNFORSKELLE – DEN PRIVATE, STATSLIGE OG KOMMUNALE SEKTOR

5.1 Gennemsnitslønninger i de tre sektorer

Et resultat i forrige kapitel var, at placeringen i de forskellige sektorer har en forholdsvis stor betydning for løngabet. Dette skyldes til dels, at kvinder og mænd fordeler sig ulige på de tre sektorer kombineret med, at lønniveauet er forskelligt i de tre sektorer. Analysen af det samlede arbejdsmarked viser dog ikke, om der er forskelle i løngabet inden for de enkelte sektorer. I dette kapitel analyseres løngabet derfor særskilt i henholdsvis den private, den statslige og den kommunale sektor.

Den første forskel mellem sektorerne viser sig i gennemsnitslønningerne. I figur 5.1-5.3 vises gennemsnitslønningerne i perioden 1997-2001 for hver af de tre lønbegreber, fordelt på henholdsvis sektor og køn.

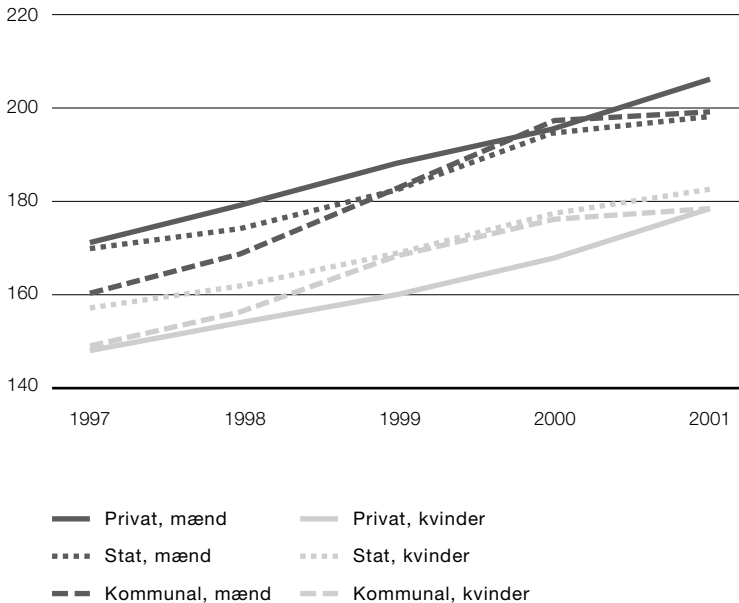
For de to lønbegreber, der ikke tager hensyn til fravær/fraværsbetalinger – fortjenesten pr. løntime i figur 5.2 og smalfortjenesten i figur 5.3, er forskellen tydeligst. Gennemsnitslønnen er højest for mænd ansat i den private sektor, fulgt af mænd ansat i staten og mænd ansat i den kommunale sektor. Derefter følger kvinder ansat i staten, fulgt af kvinder ansat i den private sektor og nederst kvinder ansat i den kommunale sektor. Gennemsnitligt tjener mænd således altid mere end kvinder uanset sektor, og løngabet i staten er klart mindre end løngabet i den private sektor, jf. at de statsansatte kvinder gennemsnitligt tjener mere end de privatansatte kvinder.

Ser man i stedet på gennemsnittet af fortjenesten pr. præsteret time i figur 5.1, tjener mænd stadig mere end kvinder uanset sektor. Der er dog generelt ikke så stor forskel på mændenes og kvindernes løn i de tre sektorer, særligt i slutningen af perioden (2000 og 2001). I forhold til gennemsnitslønnen pr. præsteret time er der således ikke den store forskel på, hvilken sektor man er ansat i i 2001. Specielt de kommunalt ansatte mænd synes at have fået et lønløft i perioden, men også de kommunalt ansatte kvinder er kommet på niveau med de privatan-satte kvinder målt ved fortjenesten pr. præsteret time. Det skal dog bemærkes, at lønstigningen i den kommunale sektor er meget stor i 2000 sammenlignet med de andre år og efterfulgt af meget mode-rate lønstigninger i 2001. Hvorvidt de kommunalt ansatte har fået et permanent lønløft, eller hvorvidt flere års lønstigninger er blevet registreret i et enkelt år, kan således ikke siges præcist.

Som gennemsnitsløningerne i figurerne indikerer, er der forskel på løngabets størrelse i de tre sektorer. Løngabet er således generelt

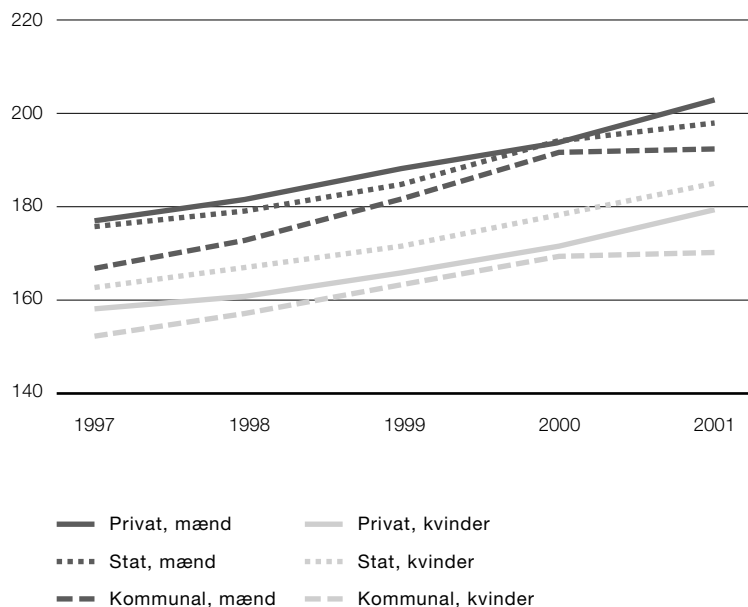
Figur 5.1

Gennemsnitsløn fordelt på sektorer, 1997-2001. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.



Figur 5.2

Gennemsnitsløn fordelt på sektorer, 1997-2001. Fortjeneste pr. løntime, kr.

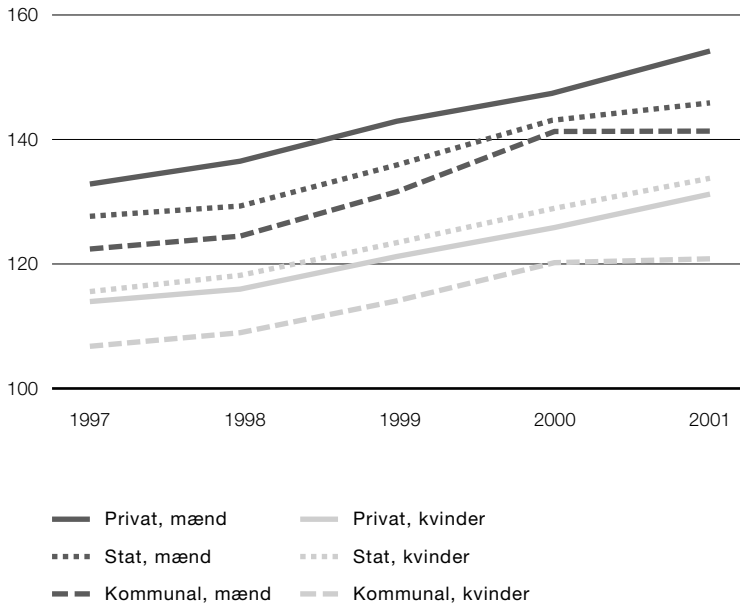


størst i den private sektor og mindst i staten uanset lønbegreb, som vist i tabellerne 5.1-5.9 (undtagelsen er fortjeneste pr. præsteret time i 1997, hvor løngabet i den kommunale sektor er lavere end i staten). For den private sektor ligger løngabet for fortjenesten pr. præsteret time således på ca. 14-16 pct., for fortjenesten pr. løntime på ca. 15-17 pct. og for smalfortjenesten også på ca. 15-17 pct. For staten er de tilsvarende tal 7-10 pct., 9-11 pct. og 8-11 pct., og for den kommunale sektor 6-12 pct., 12-17 pct. og 13-17 pct. Forskellen på de tre lønbegreber er således langt større i den kommunale sektor end i de to andre sektorer, hvilket skyldes, at lønstigningen for de kommunalt ansatte mænd som omtalt før er slået igennem specielt på de præsterede timer.

Det ses endvidere af tabellerne, at løngabet i den private sektor i perioden 1997-2001 ligger meget konstant for alle tre lønbegreber. Der er en lille tendens til, at løngabet stiger fra 1997 til 1999 for derefter at falde igen, men forskellene er relativt små. I staten er ten-

Figur 5.3

Gennemsnitsløn fordelt på sektorer, 1997-2001. Smalfortjeneste, kr.



densen et mindre fald fra 1997-99, hvorefter løngabet stiger i 2000 for i 2001 at falde igen. Samlet set er niveauet dog også her meget konstant. Derimod er løngabet i den kommunale sektor tydeligt stigende over perioden. Fra 1997 stiger bruttoløngabet således fra 6,9 pct. til 11,3 pct. for fortjenesten pr. præsteret time, fra 12,7 pct. til 16,8 pct. for fortjenesten pr. løntime, og fra 14,1 pct. til 16,4 pct. for smalfortjenesten. Den stigning i bruttoløngabet for hele arbejdsmarkedet i 2001, der blev observeret i forrige kapitel, må således tilskrives udviklingen i den kommunale sektor.

Tabel 5.1

Privat sektor. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 171,44 | 148,12 | 162,25 | 23,32 | 14,37 % |
| 1998 | 179,15 | 154,02 | 169,30 | 25,13 | 14,84 % |
| 1999 | 188,14 | 160,17 | 177,14 | 27,97 | 15,79 % |
| 2000 | 195,36 | 167,75 | 184,50 | 27,61 | 14,96 % |
| 2001 | 206,42 | 178,70 | 195,44 | 27,72 | 14,18 % |

Tabel 5.2

Privat sektor. Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 166,08 | 142,09 | 156,60 | 23,99 | 15,32 % |
| 1998 | 171,96 | 145,92 | 161,71 | 26,04 | 16,10 % |
| 1999 | 180,02 | 152,29 | 169,09 | 27,73 | 16,40 % |
| 2000 | 187,02 | 159,49 | 176,18 | 27,54 | 16,29 % |
| 2001 | 198,28 | 169,30 | 186,75 | 28,98 | 15,52 % |

Tabel 5.3

Privat sektor. Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 132,88 | 113,88 | 125,38 | 19,00 | 15,15 % |
| 1998 | 136,52 | 116,04 | 128,47 | 20,48 | 15,94 % |
| 1999 | 143,03 | 121,08 | 134,38 | 21,94 | 16,33 % |
| 2000 | 147,39 | 125,77 | 138,87 | 21,62 | 16,09 % |
| 2001 | 154,17 | 131,10 | 144,98 | 23,07 | 15,91 % |

Tabel 5.4

Statslig sektor. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|--------|
| 1997 | 170,24 | 157,32 | 164,92 | 12,91 | 7,83 % |
| 1998 | 174,31 | 161,86 | 169,06 | 12,45 | 7,36 % |
| 1999 | 182,34 | 169,20 | 176,89 | 13,13 | 7,42 % |
| 2000 | 194,63 | 176,93 | 187,24 | 17,70 | 9,45 % |
| 2001 | 198,41 | 182,80 | 191,99 | 15,61 | 8,13 % |

Tabel 5.5

Statslig sektor. Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 165,11 | 148,28 | 158,12 | 16,83 | 10,64 % |
| 1998 | 169,19 | 153,82 | 162,66 | 15,36 | 9,44 % |
| 1999 | 176,24 | 159,21 | 169,13 | 17,03 | 10,07 % |
| 2000 | 187,33 | 167,91 | 179,19 | 19,42 | 10,84 % |
| 2001 | 193,20 | 176,22 | 186,20 | 16,98 | 9,12 % |

Tabel 5.6

Statslig sektor. Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 127,89 | 115,41 | 122,72 | 12,48 | 10,17 % |
| 1998 | 129,33 | 118,08 | 124,56 | 11,26 | 9,04 % |
| 1999 | 135,85 | 123,50 | 130,70 | 12,35 | 9,45 % |
| 2000 | 143,08 | 128,99 | 137,18 | 14,09 | 10,27 % |
| 2001 | 146,14 | 133,77 | 141,04 | 12,37 | 8,77 % |

Tabel 5.7

Kommunal sektor. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 160,10 | 149,57 | 152,08 | 10,54 | 6,93 % |
| 1998 | 168,67 | 156,30 | 159,20 | 12,37 | 7,77 % |
| 1999 | 183,07 | 168,17 | 171,64 | 14,90 | 8,68 % |
| 2000 | 196,89 | 176,18 | 180,66 | 20,71 | 11,46 % |
| 2001 | 198,89 | 178,31 | 182,69 | 20,58 | 11,26 % |

Tabel 5.8

Kommunal sektor. Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 153,31 | 135,58 | 139,71 | 17,73 | 12,69 % |
| 1998 | 161,00 | 141,60 | 146,06 | 19,40 | 13,28 % |
| 1999 | 172,14 | 148,97 | 154,24 | 23,18 | 15,03 % |
| 2000 | 184,84 | 156,55 | 162,53 | 28,29 | 17,41 % |
| 2001 | 185,39 | 157,90 | 163,63 | 27,49 | 16,80 % |

Tabel 5.9

Kommunal sektor. Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 122,35 | 106,80 | 110,41 | 15,55 | 14,08 % |
| 1998 | 124,24 | 108,93 | 112,45 | 15,31 | 13,61 % |
| 1999 | 131,62 | 113,93 | 117,95 | 17,70 | 15,74 % |
| 2000 | 141,39 | 120,22 | 124,71 | 21,17 | 16,98 % |
| 2001 | 141,30 | 120,77 | 125,06 | 20,53 | 16,42 % |

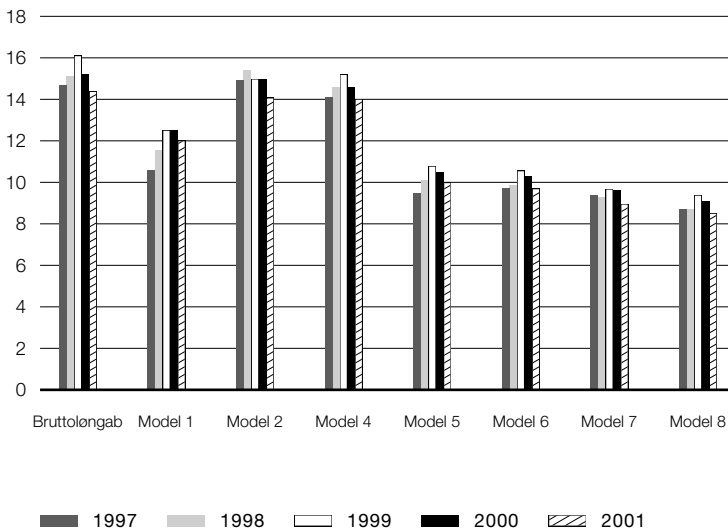
5.2 Dekomponering af løngabet i den private sektor

Resultaterne af dekomponeringsanalysen for den private sektor præsenteres grafisk i figur 5.4 for fortjenesten pr. præsteret time, i figur 5.5 for fortjenesten pr. løntime og i figur 5.6 for smalfortjenesten. Det skal bemærkes, at da det ikke giver nogen mening at kontrollere for sektor inden for en givet sektor, findes model 3 ikke i analyserne i dette kapitel. Modellernes numre er dog bibeholdt for at bevare sammenligneligheden med analyserne i forrige kapitel.

Det er meget tydeligt i figur 5.4-5.6, at modellerne ikke er nær så gode til at forklare løngabet i den private sektor, som de var til at forklare lønforskellene på det samlede arbejdsmarked. Uanset lønbegreb er det korrigerede løngab ca. 8-10 pct., når alle forklarende variable er inkluderet. I den private sektor er løndannelsen altså i langt højere grad bestemt af andre faktorer end dem, der er inkluderet i analysen. Derudover fås det lidt besynderlige resultat, at model 2 (der inkluderer individuelle karakteristika) og model 4 (der inkluderer branche) er endog meget dårlige til at forklare løngabet. Faktisk er

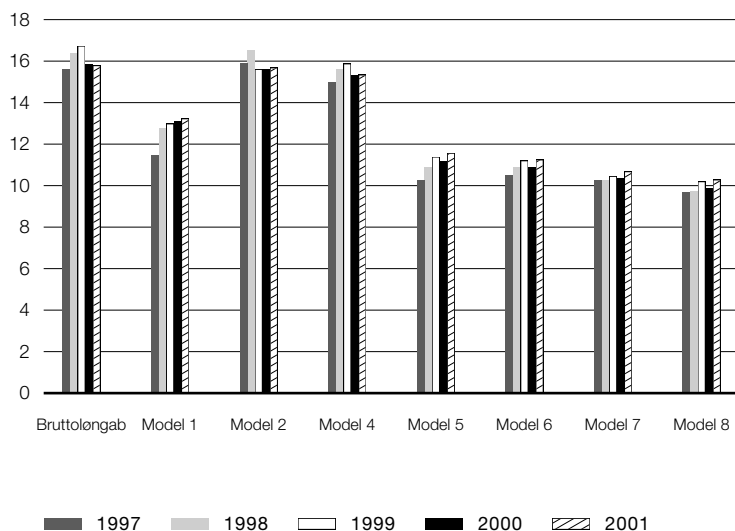
Figur 5.4

Løngabet for den private sektor, fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



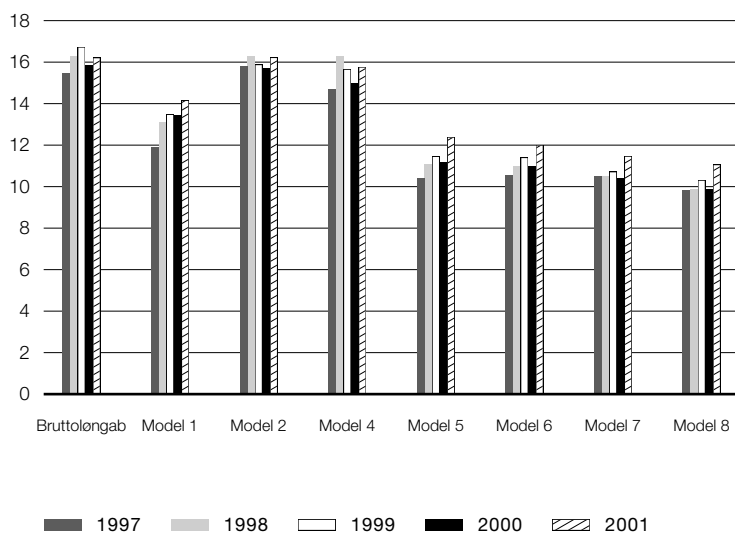
Figur 5.5

Løngabet for den private sektor, fortjeneste pr. løntime. Procent.



Figur 5.6

Løngabet for den private sektor, smalfortjeneste. Procent.



Tabel 5.10

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| Erhvervs erfaring | | 2,1 | 1,6 | 1,4 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,0 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 0,6 | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,8 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,7 | -0,7 | -0,6 | -0,7 | -0,7 | -0,7 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -2,4 | -2,5 | -1,2 | -1,2 | -1,2 | -1,2 |
| Branche | | | | 0,3 | 1,2 | 0,5 | 0,1 | 0,6 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 2,7 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 3,8 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 5,2 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 5,4 |
| Korrigeret løngab | 14,4 | 12,0 | 14,1 | 14,0 | 10,0 | 9,7 | 9,0 | 8,5 |

model 1, der kun inkluderer uddannelsesniveau og erhvervs erfaring, langt bedre til at forklare gabet, dog med en faldende betydning i løbet af 5-års-perioden ganske som for hele arbejdsmarkedet.

Til gengæld går stabiliteten i bruttoløngabet over årene igen for alle modellerne. Også de korrigerede løngab er meget konstante i den private sektor i perioden 1997-2001.

Bidragene fra de enkelte forklarende variable for modellen for fortjenesten pr. præsteret time findes i tabel 5.10. I modsætning til resultaterne for hele arbejdsmarkedet bidrager uddannelsesniveau positivt til forklaringen af løngabet på linje med erhvervs erfaring,

men dog i begrænset omfang. I model 1 forklarer de to humankapitalvariable således 2,3 pct. af løngabet, mens bidraget i model 8 er faldet til 1,3 pct.

De andre variable, der bidrager til at forklare løngabet, er deltidsarbejde, uddannelsesorlov, børnepasningsorlov samt branche, mens amt og fastlønnen uden overtidsbetaling bidrager negativt til forklaringen af løngabet. Det er netop det negative bidrag fra disse to variable, der ophæver det positive bidrag fra de andre variable, således at det korrigerede løngab i model 2 og 4 ligger meget tæt på bruttoløngabet.

Til gengæld forklarer arbejdsfunktionerne en større del af løngabet: fra 2,7 pct. på det mest aggregerede niveau til 5,4 pct. på det mest detaljerede niveau. Specielt inkluderingen af arbejdsfunktioner på det første niveau (model 5) har stor betydning for det korrigerede løngab. For arbejdsfunktionerne på mere detaljerede niveauer sker der som tidligere det, at bidragene fra de øvrige forklarende variable bliver 'udhulet', således at det korrigerede løngab ikke falder svarende til det større bidrag fra arbejdsfunktionsvariablene.

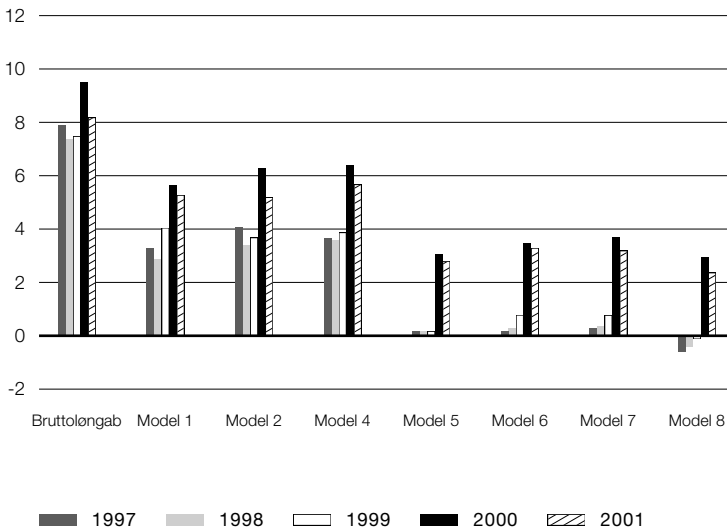
5.3 Dekomponering af løngabet i den statslige sektor

I den statslige sektor er resultatet af dekomponeringsanalyserne noget anderledes end for den private sektor, se figur 5.7-5.9. Generelt er modellerne her meget gode til at forklare bruttoløngabet, således at de korrigerede løngab for model 8 er relativt små for alle tre lønbegreber. For staten findes dog også det resultat, at model 2 og model 4 ikke bidrager til at forklare løngabet. I forhold til den private sektor, hvor det korrigerede løngab for model 2 og model 4 var nær lig bruttoløngabet, svarer det korrigerede løngab for model 2 og model 4 for staten meget godt til det korrigerede løngab for model 1.

En anden stor forskel mellem den private og den statslige sektor er udviklingen over tid. Som nævnt er tendensen for bruttoløngabet i staten et lille fald frem til 1999, en stigning i 2000 og derefter et fald i 2001, men dog ikke med de store udsving. Store udsving er der til gengæld i de korrigerede løngab, hvor der ses en tydelig stigning i år 2000, der dog modereres en smule i 2001. Analysen viser således, at

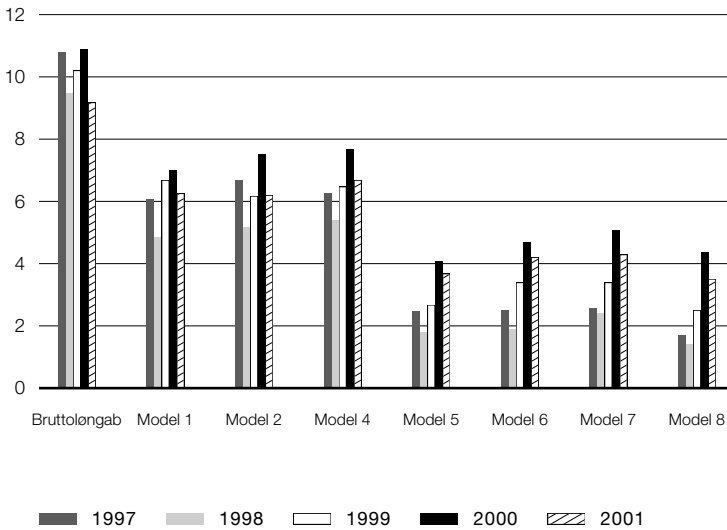
Figur 5.7

Løngabet for den statslige sektor, fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



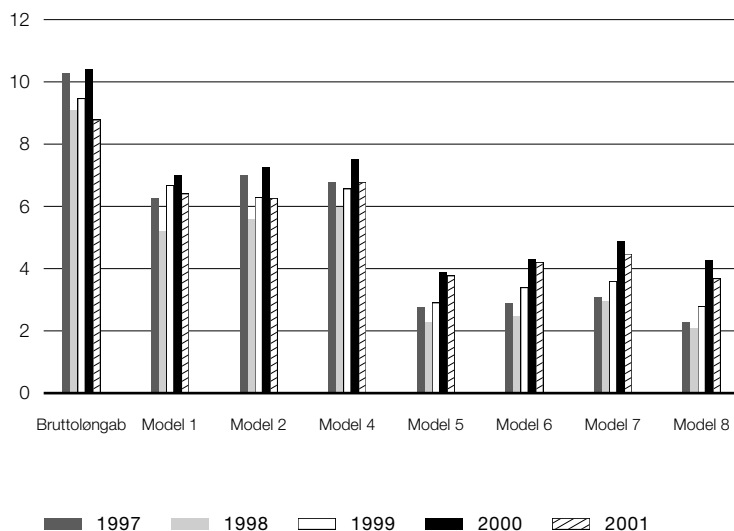
Figur 5.8

Løngabet for den statslige sektor, fortjeneste pr. løntime. Procent.



Figur 5.9

Løngabet for den statslige sektor, smalfortjeneste. Procent.



selv om bruttoløngabet ligger nogenlunde stabilt i perioden 1997-2001, så bliver en stadig mindre del af løngabet forklaret ved hjælp af modellernes forklarende variable. Denne effekt er specielt tydelig for modellerne, der inkluderer arbejdsfunktioner (model 5-8) for fortjenesten pr. præsteret time (figur 5.7). Hvor stort set hele løngabet blev forklaret ved hjælp af disse modeller i 1997-1999, findes et korrigeret løngab på 2,5-3 pct. i 2000-2001. Tallene tyder på, at der er sket et skift i lønfastsættelsen væk fra officielle arbejdsfunktionskategorier mod andre, mindre definerede faktorer. Det er nærliggende at koble denne udvikling til indførelsen af 'ny løn' i den offentlige sektor. 'Ny løn' blev indført via overenskomsten i 1998, men det har givet taget et par år, før de nye lønkomponenter viste sig i tallene. Hvad enten forklaringen er 'ny løn' eller noget andet, må det dog konkluderes, at selv om løngabet i den statslige sektor ikke har bevæget sig meget i perioden 1997-2001, har faktorerne bag løngabet ændret sig, således at en mindre del af løngabet kan forklares ved hjælp af de forklarende variable i 2000 og 2001 end tidligere.

Bidraget fra den enkelte forklarende variabel for fortjenesten pr. præsteret time i 2001 findes i tabel 5.11. Ligesom i den private sek-

tor er bidragene fra både uddannelse og erhvervs erfaring positive. Endvidere er bidragene fra humankapitalvariablene konstante over modellerne for den statslige sektor, fra 2,9 pct. i model 1 til 2,5 pct. i model 8. Modsat de andre analyser bliver humankapitalbidragene altså ikke mindre her, selv om andre forklarende variable inkluderes i modellen.

Ud over humankapitalvariablene bidrager dét at være enlig samt uddannelsesorlov til at forklare løngabet i mindre omfang, og deltidarbejde bidrager i lidt større omfang. Derimod betyder børn ikke noget for løngabet i staten – hverken i positiv eller negativ retning, og børnepasningsorloven betyder kun meget lidt. Modsat den private sektor betyder det, at flere kvinder end mænd har været på børnepasningsorlov, altså ikke noget for løngabet i den statslige sektor.

Som for den private sektor bidrager amt og fastlønnet uden overtidsbetaling negativt til at forklare løngabet, hvorimod der findes en, om end lille, positiv effekt af branche. Sidstnævnte effekt forsvinder dog i model 8, når arbejdsfunktionerne inkluderes på det mest detaljerede niveau.

Arbejdsfunktionerne har igen stor betydning, men for staten viser det sig, at det ikke nødvendigvis øger modellens forklaringsgrad at inkludere arbejdsfunktioner på et mere detaljeret niveau. Faktisk er det korrigerede løngab for model 5, hvor kun ni arbejdsfunktioner er inkluderet, lavere end for både model 6 og model 7. Kun for model 8, hvor alle 263 arbejdsfunktioner er inkluderet, bliver det korrigerede løngab endnu lavere. Endvidere fås som resultat for den statslige sektor, at inkluderingen af arbejdsfunktionerne ikke får bidragene fra de øvrige variable til at falde så meget som i analysen af den private sektor. Derfor falder det korrigerede løngab for staten relativt meget, når arbejdsfunktioner inkluderes, selv om der altså kun er lille forskel på, hvilket aggregationsniveau der anvendes.

Tabel 5.11

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Statslig sektor.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 0,6 | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,4 |
| Erhvervs erfaring | | 2,3 | 2,1 | 2,2 | 2,2 | 2,0 | 2,0 | 2,1 |
| Enlig | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børn | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 0,6 | 0,6 | 0,4 | 0,3 | 0,7 | 0,7 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,1 | -0,4 | -0,6 | -0,4 | 0,0 | 0,0 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -0,2 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | -0,2 |
| Branche | | | | -0,2 | 0,3 | 0,6 | 0,1 | 0,0 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 2,7 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 2,2 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 3,1 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 4,2 |
| Korrigeret løngab | | 8,2 | 5,3 | 5,2 | 5,7 | 2,8 | 3,3 | 3,2 |
| | | | | | | | | 2,4 |

5.4 Dekomponering af løngabet i den kommunale sektor

Resultaterne for den kommunale sektor er præsenteret i figur 5.10-5.12 for de tre lønbegreber. For alle tre lønbegreber gælder, at human-kapitalvariablene i model 1 forklarer en meget stor del af bruttoløngabet. Alene ved at inkludere uddannelse og erhvervs erfaring falder løngabet for småfortjenesten således fra 13-16 pct. til 6-8 pct., jf. figur 5.12, mens løngabet målt ved fortjenesten pr. løntime falder fra 12-16 pct. til ca. 4-8 pct., jf. figur 5.11. For fortjenesten pr. præsteret time forklarer model 1 næsten hele bruttoløngabet for årene 1997-99, se figur 5.10. For årene 2000 og 2001 er det korrigerede løngab

for alle tre lønbegreber dog 2-3 pct. højere end i de tidligere år. Den stigning i bruttoløngabet, der observeres i den kommunale sektor i 2000 og 2001, kan altså ikke forklares af model 1.

Til gengæld bliver stigningen i løngabet i 2000 og 2001 forklaret ved hjælp af variablene i model 2 og model 4, således at det korrigerede løngab for model 4 er jævnt over 5-års-perioden. For fortjenesten pr. præsteret time forklarer model 4 hele løngabet i den kommunale sektor i perioden 1997-2001, mens det korrigerede løngab for model 4 er ca. 5 pct. for fortjenesten pr. løntime og ca. 6 pct. for smalfortjenesten.

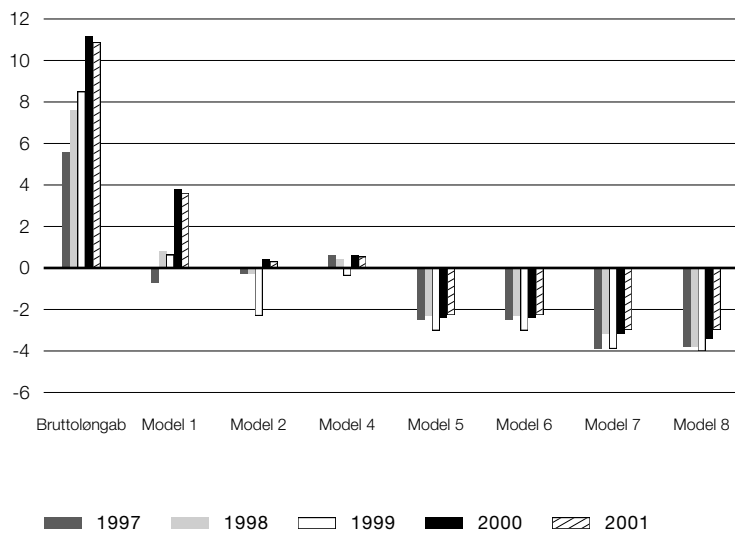
Inkludering af arbejdsfunktioner har en relativt stor betydning for løngabet for alle tre lønbegreber, og som det også var tilfældet for både den private og den statslige sektor, er det arbejdsfunktionerne på det første niveau (model 5), der har størst betydning. For alle tre lønbegreber medfører inkludering af arbejdsfunktioner på første niveau, at det korrigerede løngab falder med ca. 3 pct., således at det korrigerede løngab er ca. 2 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og 3 pct. for smalfortjenesten, mens løngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time bliver overforklaret og er ca. -3 pct.

Modsat den statslige sektor falder det korrigerede løngab yderligere, når arbejdsfunktionerne inkluderes på mere detaljerede niveauer, således at hele løngabet kan forklares ved model 8 for fortjenesten pr. løntime, mens det korrigerede løngab for smalfortjenesten for model 8 er meget lille (knap 2 pct.). Samtidig stiger overforklaringen for fortjenesten pr. præsteret time yderligere, når arbejdsfunktionerne gøres mere detaljerede, således at det korrigerede løngab for model 8 beregnes til -3-4 pct.

Som for de øvrige sektorer præsenteres bidragene fra de forklarende variable for modellerne for fortjenesten pr. præsteret time, se tabel 5.12. Den store betydning af humankapitalvariablene ses i model 1, hvor bidraget fra uddannelse og erhvervs erfaring er på 7,4 pct. Som i den private sektor, men modsat den statslige sektor, bliver bidraget fra humankapitalvariablene dog betragteligt mindre, efterhånden som andre variable inkluderes i modellen. I model 7 og model 8, hvor arbejdsfunktionerne er inkluderet på de mest detaljerede niveauer, er bidraget fra uddannelse og erhvervs erfaring således kun 1,6 pct.

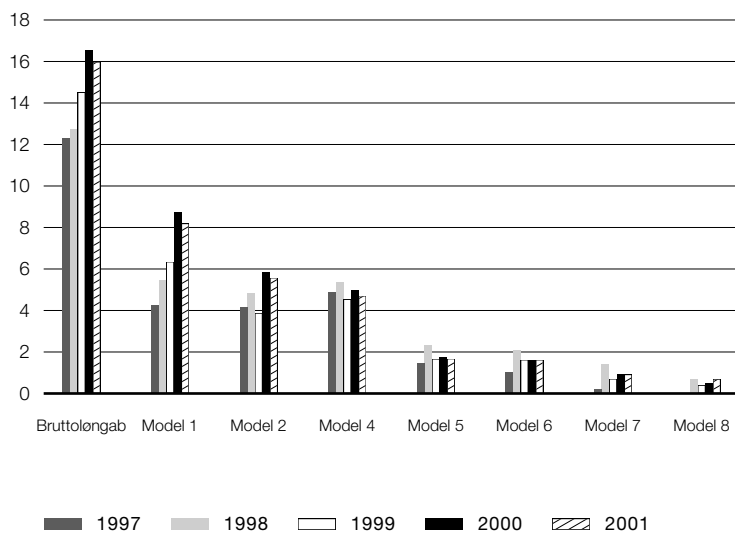
Figur 5.10

Løngabet for den kommunale sektor, fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



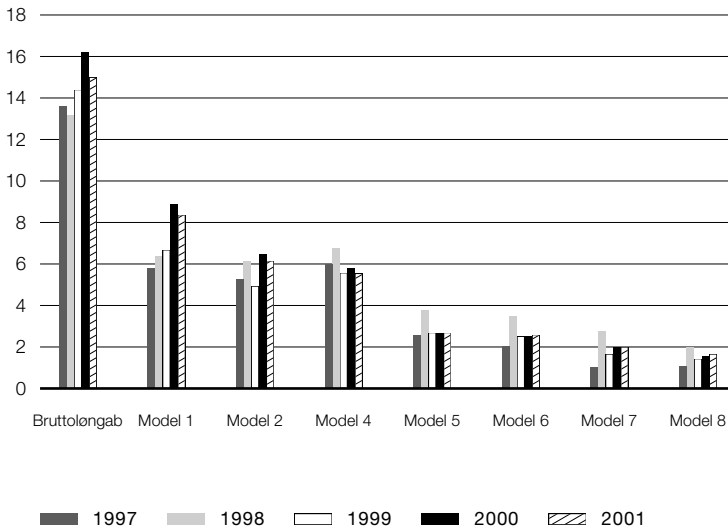
Figur 5.11

Løngabet for den kommunale sektor, fortjeneste pr. løntime. Procent.



Figur 5.12

Løngabet for den kommunale sektor, smalfortjeneste. Procent.



For de øvrige forklarende variable bidrager især deltidsarbejde, børnepasningsorlov, fastlønnen uden overtidsbetaling samt branche til at forklare løngabet, hvorimod børn giver et lille, negativt bidrag til forklaringen af løngabet. Som for humankapitalvariablene falder bidragene fra disse variable efterhånden, som mere detaljerede arbejdsfunktioner inkluderes i modellerne. Til gengæld bidrager variabelen amt her til at forklare en mindre del af løngabet i model 5-8.

Arbejdsfunktionernes betydning er meget stor i den kommunale sektor, fra 6,9 pct. i model 5 til 9,2 pct. i model 8. Men parallelt med resultatet for den private sektor slår dette store bidrag ikke fuldt ud igennem på det korrigerede løngab, fordi bidragene fra de øvrige forklarende variable samtidig falder.

Tabel 5.12

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Kommunal sektor.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Uddannelse | | 5,3 | 4,8 | 4,3 | 2,2 | 1,6 | 1,0 | 1,3 |
| Erhvervs erfaring | | 2,1 | 1,3 | 1,2 | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 0,3 |
| Enlig | | | -0,1 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,2 | -0,2 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 2,3 | 2,0 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,2 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 1,5 | 1,3 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0,7 |
| Branche | | | | 1,1 | 0,1 | 0,5 | 0,6 | 0,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 6,9 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 7,7 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 9,1 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 9,2 |
| Korrigeret løngab | 10,9 | 3,6 | 0,3 | 0,5 | -2,3 | -2,5 | -3,0 | -3,0 |

5.5 Sektorerne samlet

Efter gennemgangen af de tre sektorer står det klart, at der er store forskelle, hvad angår forklaringen af løngabet mellem kvinder og mænd. I den private sektor er modellerne således kun i stand til at forklare en mindre del af det observerede bruttoløngab på 14-16 pct. for fortjenesten pr. præsteret time, 15-17 pct. for fortjenesten pr. løntime og 15-17 pct. for smalfortjenesten. For alle lønbegreber er modellerne i stand til at forklare ca. 6 pct. af løngabet, således at det korrigerede løngab for model 8 ligger på 8-10 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og på 9-11 pct. for fortjenesten pr. løntime samt for smalfortjenesten.

De mest betydningsfulde faktorer for løngabet i den private sektor er humankapitalvariable samt arbejdsfunktioner, dog på den måde at jo mere detaljerede arbejdsfunktionerne er, jo mindre bliver bidraget fra humankapital og de øvrige forklarende variable i modellerne. Endvidere kan det konstateres, at både bruttoløngabet og de korrigerede løngab er meget stabile i perioden 1997-2001 for den private sektor. Der sker således ikke store udsving i perioden, hverken i bruttoløngabet eller i modellernes forklaringsgrad.

Billedet er noget anderledes for den statslige sektor. Her ligger bruttoløngabet ligeledes omtrent konstant i perioden 1997-2001, på ca. 7-9 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og ca. 9-11 pct. for fortjenesten pr. løntime samt smalfortjenesten. Men ser man på de korrigerede løngab, vokser de alle med 2-3 pct. mellem perioden 1997-1999 og 2000-2001. Niveaueet for det korrigerede løngab for model 8 springer således fra ca. 0 pct. til 2-3 pct. for fortjenesten pr. præsteret time og fra ca. 2 pct. til ca. 4 pct. for fortjenesten pr. løntime og smalfortjenesten. Der er således sket et skift i faktorer mellem 1999 og 2000, der forklarer løngabet i staten, hvilket som nævnt muligvis skyldes indførelsen af ny løn.

En forskel på staten og den private sektor er i øvrigt, at bidragene i staten fra de forklarende variable humankapital og individkarakteristika ikke falder, selv om arbejdsfunktioner inkluderes på et mere detaljeret niveau. En forklaring herpå kan være, at arbejdsfunktionerne i staten er mere differentierede og derfor i mindre grad synonyme for andre faktorer.

Endelig er der den kommunale sektor, hvor bruttoløngabet i modsætning til de to andre sektorer stiger i løbet af perioden. Løngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time stiger således fra ca. 5 pct. i 1997 til ca. 11 pct. i 2001, mens løngabet for fortjenesten pr. løntime stiger fra 12 pct. til 16 pct., og løngabet for smalfortjenesten stiger fra ca. 13 pct. til 15-16 pct. Men modsat udviklingen i staten forklarer modellens variable denne forskel fuldt ud. Hvis alene uddannelse og erhvervs erfaring er inkluderet i modellen, ligger det korrigerede løngab på samme niveau for alle årene. Modsat de to andre sektorer forklarer variablene en meget stor del af lønforskellen i den kommunale sektor, og for fortjenesten pr. præsteret time bliver løngabet overforklaret (det korrigerede løngab bliver negativt). Det

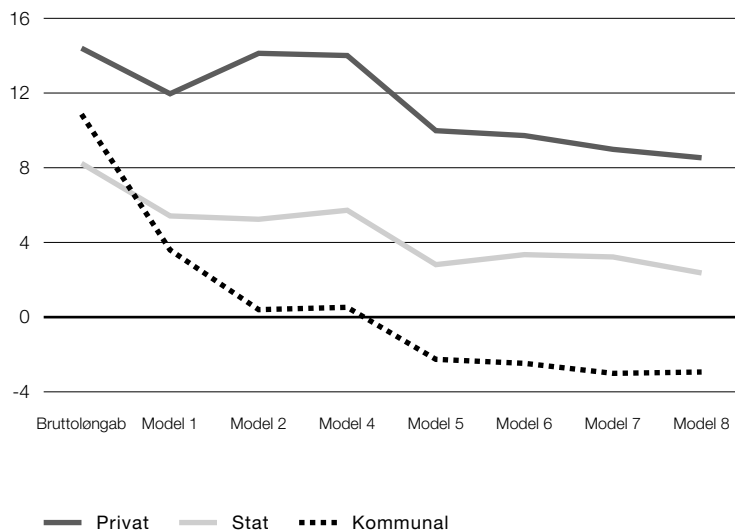
korrigerede løngab for fortjenesten pr. præsteret time for model 8 er således 3-4 pct. for alle årene, mens de tilsvarende tal for de andre lønbegreber er 0-1 pct. for fortjenesten pr. løntime og 1-2 pct. for smalfortjenesten.

Specielt humankapitalvariable og arbejdsfunktioner bidrager til forklaringen af løngabet i den kommunale sektor. Parallelt med resultatet for den private sektor falder bidraget fra de øvrige forklarende variable dog markant, når arbejdsfunktionerne inkluderes i modellerne, således at den samlede forklaring af løngabet ikke stiger svarende til bidraget fra arbejdsfunktionerne.

Forskellen på de tre sektorer er illustreret i figur 5.13 for fortjenesten pr. præsteret time i 2001. Det ses tydeligt, at der er forskel på den kommunale sektor og de to andre sektorer, idet en langt større del af løngabet forklares ved hjælp af modellernes variable for den kommunale sektor. Det er endvidere interessant at bemærke, at modellernes forklaringsgrad er forholdsvis ens for den private og den statslige sektor. Forskellen i bruttoløngabet mellem de to sektorer er således

Figur 5.13

Løngabet for fortjeneste pr. præsteret time 2001, fordelt på sektorer. Procent.



mere eller mindre konstant for alle modellerne, således at forskellen på de korrigerede løngab i model 8 er nøjagtig den samme som forskellen i bruttoløngab (6,1 pct. mod 6,2 pct.). Efter år 2000, hvor en mindre del af løngabet i staten kan forklares ved hjælp af modellernes variable, er det altså det samme antal procentpoint, der forklares af modellerne i de to sektorer. Årsagen til, at det korrigerede løngab i den private sektor er større end i staten, skyldes således alene det højere bruttoløngab.

Som for analysen af arbejdsmarkedet som helhed afviger resultaterne i dette afsnit ikke væsentligt fra resultaterne af analysen på 1996-data (Pedersen & Deding, 2000). Også 1996-analysen fandt, at den uforklarede del af løngabet i den private sektor var relativt stor, mens den uforklarede del af løngabet i henholdsvis den statslige og den kommunale sektor var lille for løngabet målt ved fortjeneste pr. løn-time samt ved smalfortjenesten, og negativ for løngabet målt ved fortjeneste pr. præsteret time.

5.6 Løngabet fordelt på aldersgrupper for de tre sektorer

Analysen ovenfor har vist, at der er store forskelle på løngabet og dets sammensætning i de tre sektorer. I dette afsnit analyseres det, hvorvidt disse forskelle genfindes, når løngabet opdeles på aldersgrupper. For overskuelighedens skyld koncentrerer diskussionen til et enkelt år, nemlig 2001. Resultaterne fra den aldersopdelte dekomponeringsanalyse findes i figur 5.14-5.16 for den private sektor, 5.17-5.19 for den statslige sektor og figur 5.20-5.22 for den kommunale sektor.

For alle tre sektorer gælder, at bruttoløngabet er stigende med alderen (undtagelsen er smalfortjenesten i staten, hvor løngabet for de 25-29-årige er en anelse højere end løngabet for de 30-39-årige). Til gengæld er variationen mellem aldersgrupperne inden for de enkelte sektorer stor. Ser man på fortjenesten pr. præsteret time, varierer løngabet i den private sektor således fra ca. 9 pct. for de 25-29-årige til ca. 19 pct. for de 50-59-årige. I staten derimod er spændet fra ca. 1 pct. til ca. 15 pct., og i den kommunale sektor er bruttoløngabet for de 25-29-årige negativt, -10 pct., mens løngabet for de 50-59-årige

er ca. 20 pct. Det må således konstateres, at alderen betyder mindst for løngabet i den private sektor og mest i den kommunale sektor.

Ser man på de korrigerede løngab, findes der ligeledes interessante forskelle mellem sektorerne. I den private sektor er der kun meget lille forskel på de korrigerede løngab ved de tre lønbegreber, jf. figur 5.14-5.16. Endvidere findes det, at så snart arbejdsfunktioner inkluderes i analysen (model 5-8), bliver det korrigerede løngab for de tre ældste aldersgrupper meget ens (ca. 10 pct.). Selv om der er stor forskel på bruttoløngabene for disse aldersgrupper, forklarer modellerne altså tilsvarende mere for de ældste, således at de korrigerede løngab er uafhængige af alder. For den yngste aldersgruppe, 25-29 år, ligger det korrigerede løngab dog på et lavere niveau.

Ser man derimod på staten, jf. figur 5.17-5.19, stiger det korrigerede løngab med alderen for alle tre lønbegreber. Det gælder også småfortjenesten, selv om bruttoløngabet for de 25-29-årige som nævnt er en smule højere end bruttoløngabet for de 30-39-årige. Dette 'omvendte' resultat findes også i det korrigerede løngab for model 1, men i alle andre modeller er det korrigerede løngab for den yngste aldersgruppe det mindste. Samtidig findes det, at modellerne 5-8, der inkluderer arbejdsfunktioner, forklarer hele løngabet for de 25-29-årige, således at det korrigerede løngab ligger lige omkring 0 pct., mens de korrigerede løngab for de andre aldersgrupper alle er større end 0. Modellerne beskriver således meget præcist lønfastsættelsen for den yngste aldersgruppe i staten, der typisk ansættes i en given arbejdsfunktion med en given løn. I modsætning hertil spiller uobserverede faktorer i større grad ind, jo ældre lønmodtagerne er.

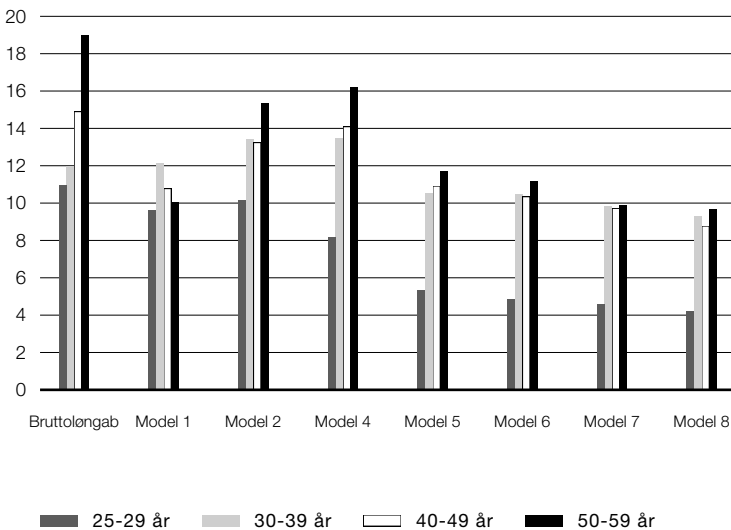
Endelig spiller lønbegrebet en rolle i den kommunale sektor modsat de andre sektorer. For både småfortjenesten og specielt fortjenesten pr. løntime forklares den store variation mellem aldersgrupperne i bruttoløngabet næsten fuldt ud af modellerne, der inkluderer arbejdsfunktioner, jf. figur 5.20-5.22. I forhold til løntimer og korrigeret for arbejdsfunktion findes der således ikke et løngab i den kommunale sektor for nogen af aldersgrupperne. Ser man i stedet på løngabet for fortjenesten pr. præsteret time, findes derimod et stort negativt korrigeret løngab for de 25-29-årige og de 30-39-årige, mens det korrigerede løngab for de 40-45-årige og 50-59-årige stadig er nul. Målt i forhold til præsterede timer tjener de 25-39-årige kvinder i

den kommunale sektor altså 7-10 pct. 'for meget'. Som beskrevet tidligere er kvinderne i netop disse aldersgrupper særlig ramt af 'børnefraværet', og effekten heraf er specielt tydelig for den kommunale sektor.

Bidragene fra de enkelte variable for den aldersopdelte og sektoropdelte analyse findes for fortjenesten pr. præsteret time i 2001 i tabellerne 5.13-5.24. Ganske som for den aldersopdelte analyse af hele arbejdsmarkedet ses betydningen af humankapitalvariablene – uddannelse og erhvervs erfaring – at være markant stigende med alderen for alle sektorer. For nogle af de andre variable er der dog forskelle på tværs af sektorerne. I den private sektor bidrager deltidsarbejde således mest til at forklare løngabet for de 25-29-årige, mens bidraget fra variabelen deltidsarbejde i staten er voksende med alderen. I den kommunale sektor betyder deltidsarbejde mest for de 40-49-årige, og her findes endda et negativt bidrag for aldersgruppen 25-29 år.

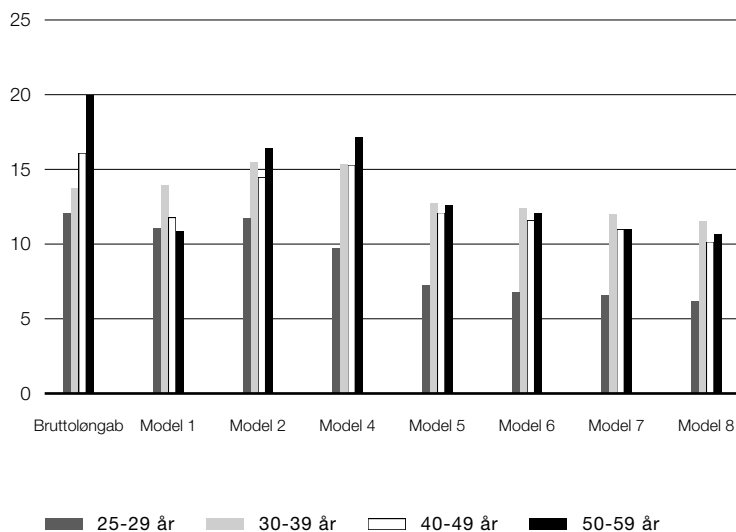
Figur 5.14

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Privat sektor 2001. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



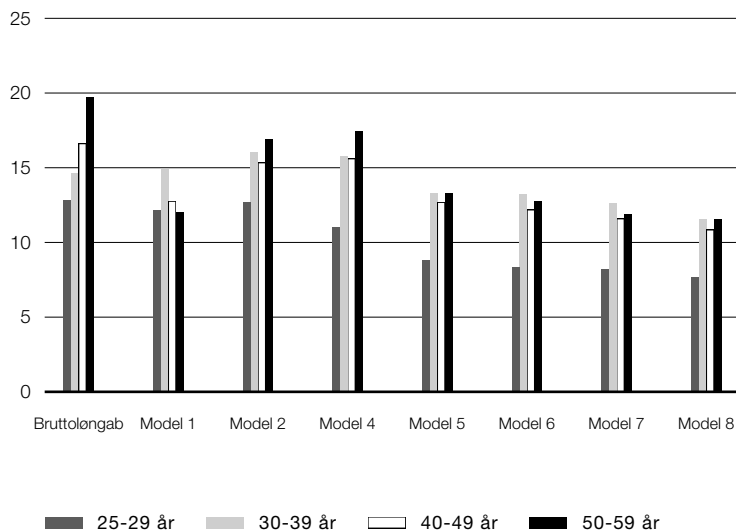
Figur 5.15

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Privat sektor 2001. Fortjeneste pr. løntime. Procent.



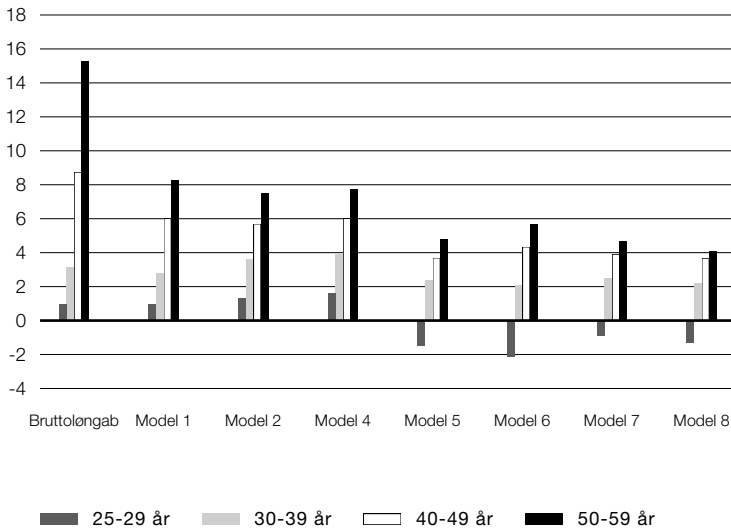
Figur 5.16

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Privat sektor 2001. Smalfortjeneste. Procent.



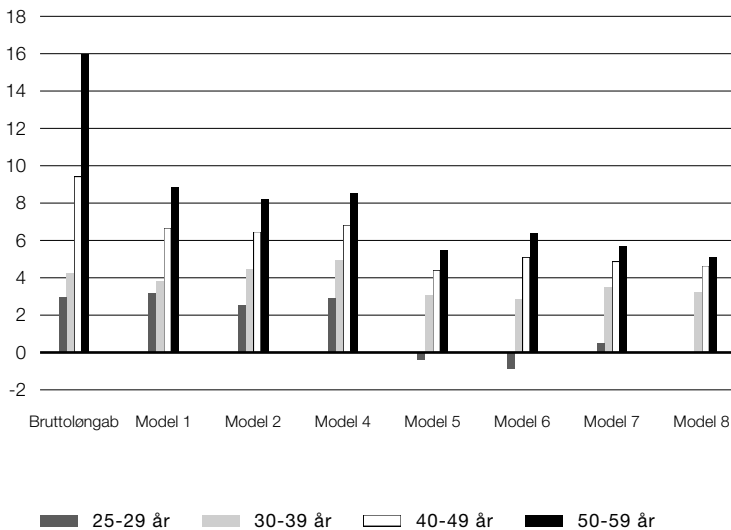
Figur 5.17

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Staten 2001. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



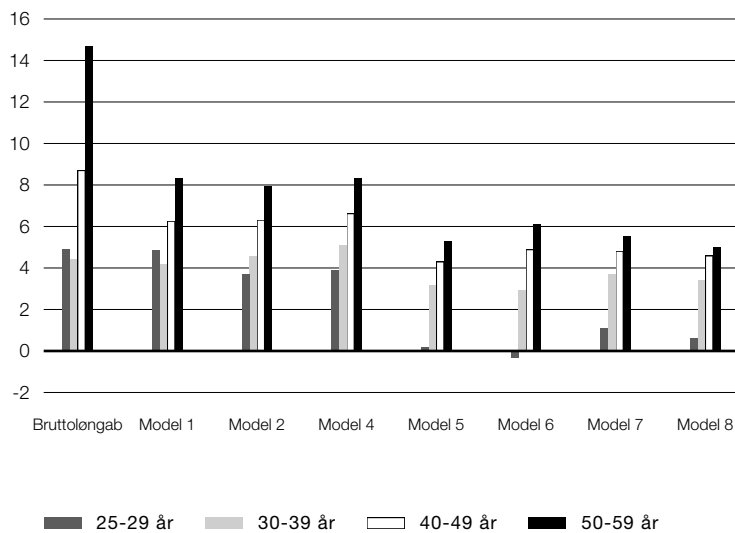
Figur 5.18

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Staten 2001. Fortjeneste pr. løntime. Procent.



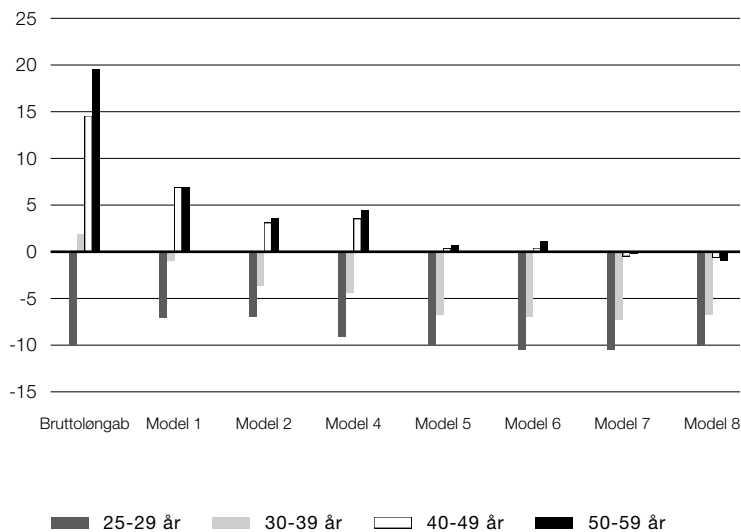
Figur 5.19

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Staten 2001. Smalfortjeneste. Procent.



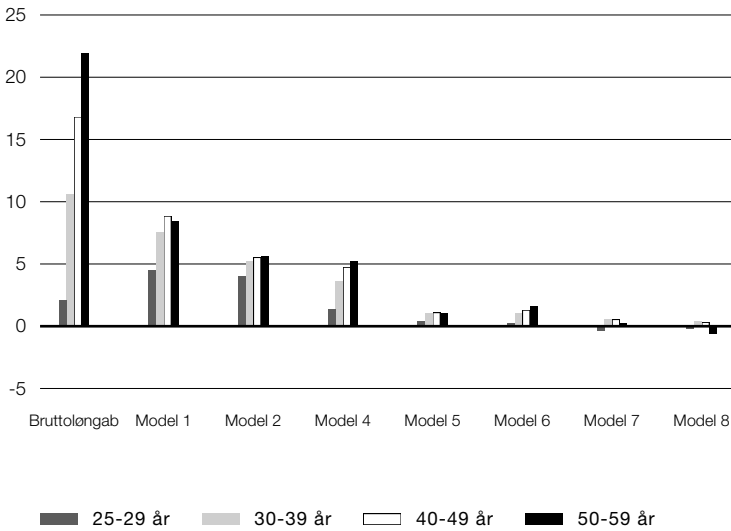
Figur 5.20

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Kommunal sektor 2001. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



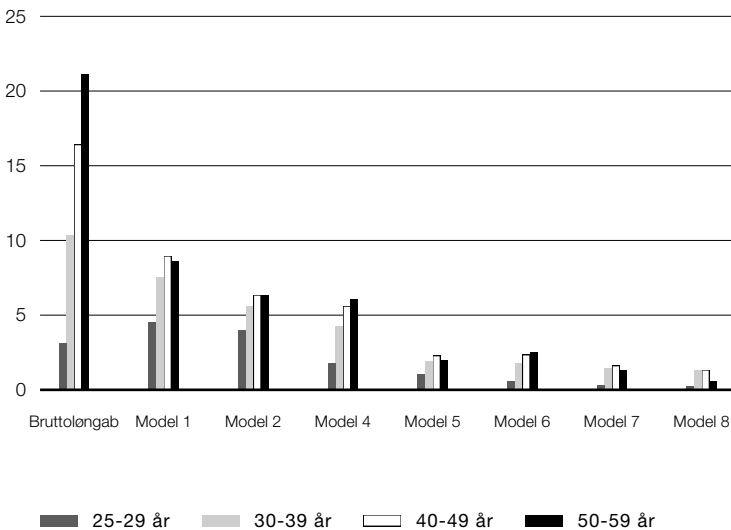
Figur 5.21

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Kommunal sektor 2001. Fortjeneste pr. løntime. Procent.



Figur 5.22

Løngabet opdelt på aldersgrupper. Kommunal sektor 2001. Smalfortjeneste. Procent.



En anden interessant variabel er børnepasningsorloven. I både den private og den kommunale sektor bidrager børnepasningsorlov specielt til at forklare løngabet for aldersgruppen 30-39 år, mens effekterne er mindre for de 25-29-årige og de 40-49-årige. I staten derimod bidrager børnepasningsorlov ikke til at forklare løngabet, og for aldersgruppen 25-29 år bliver bidraget endda negativt. Dette tyder på, at fravær i forbindelse med børnepasningsorlov ikke har samme negative effekt på lønnen i staten, som den har i den private og kommunale sektor.

Endelig skal det nævnes, at betydningen af arbejdsfunktionerne i staten og den kommunale sektor er stigende med alderen, således at bidraget er relativt lille for de 25-29-årige, mens effekten er relativt stor for de 50-59-årige. I den private sektor er bidraget fra arbejdsfunktionerne også størst for aldersgruppen 50-59 år, men efterfulgt af bidragene for aldersgruppen 25-29 år. Arbejdsfunktion betyder således mindst for de 30-39-årige og de 40-49-årige i den private sektor. I den statslige og kommunale sektor starter de unge mænd og kvinder altså i de samme arbejdsfunktioner, således at der først senere kan observeres en forskel, mens der også er en effekt af indplacering i forskellige arbejdsfunktioner for den yngste aldersgruppe i den private sektor.

Tabel 5.13

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor. 25-29-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | -1,5 | -1,0 | -0,9 | -0,2 | -0,3 | -0,4 | -0,3 |
| Erhvervs erfaring | | 2,9 | 2,4 | 2,3 | 2,1 | 2,2 | 2,1 | 2,1 |
| Enlig | | | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Børn | | | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 0,7 | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,4 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,3 | -0,2 | -0,2 | -0,2 | -0,3 | -0,2 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -1,2 | -1,8 | -1,1 | -1,2 | -1,2 | -1,2 |
| Branche | | | | 2,6 | 1,8 | 1,4 | 0,7 | 0,9 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 2,6 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 3,6 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 4,9 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 5,2 |
| Korrigeret løngab | 11,0 | 9,6 | 10,2 | 8,2 | 5,4 | 4,9 | 4,6 | 4,2 |

Tabel 5.14

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor. 30-39-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Uddannelse | | -1,5 | -0,8 | -0,8 | -0,5 | -0,5 | -0,4 | -0,4 |
| Erhvervs erfaring | | 1,4 | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Enlig | | | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Børn | | | -0,4 | -0,5 | -0,4 | -0,3 | -0,4 | -0,4 |
| Deltidsarbejde | | | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 1,9 | 1,8 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 1,2 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,6 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -2,8 | -2,9 | -1,5 | -1,5 | -1,5 | -1,5 |
| Branche | | | | 0,2 | 0,8 | 0,1 | -0,2 | 0,1 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 1,0 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 2,3 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 3,1 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 3,0 |
| Korrigeret løngab | 12,0 | 12,1 | 13,5 | 13,5 | 10,6 | 10,5 | 9,8 | 9,3 |

Tabel 5.15

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor. 40-49-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | 2,0 | 1,4 | 1,2 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1,0 |
| Erhvervs erfaring | | 2,0 | 1,3 | 1,0 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,6 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,4 | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Deltidsarbejde | | | 0,5 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 0,0 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,9 | -0,7 | -0,7 | -0,7 | -0,7 | -0,7 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -2,2 | -2,3 | -1,0 | -1,0 | -1,0 | -1,0 |
| Branche | | | | -0,4 | 1,0 | 0,4 | 0,2 | 0,3 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 2,1 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 3,4 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 4,2 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 5,5 |
| Korrigeret løngab | | 14,9 | 10,8 | 13,3 | 14,1 | 10,9 | 10,4 | 9,7 |
| | | | | | | | | 8,8 |

Tabel 5.16

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor. 50-59-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Uddannelse | | 3,9 | 2,6 | 2,5 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,3 |
| Erhvervs erfaring | | 5,0 | 2,7 | 2,0 | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 1,3 |
| Enlig | | | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Børn | | | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 0,6 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 0,0 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,9 | -1,0 | -0,9 | -0,9 | -0,9 | -1,0 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -2,0 | -2,1 | -0,8 | -0,8 | -0,8 | -0,8 |
| Branche | | | | 0,2 | 1,3 | 0,8 | 0,6 | 0,9 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 4,5 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 5,8 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 7,3 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 8,4 |
| Korrigeret løngab | 19,0 | 10,1 | 15,4 | 16,2 | 11,7 | 11,2 | 10,0 | 9,7 |

Tabel 5.17

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Statslig sektor. 25-29-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | -1,5 | -1,5 | -1,3 | -0,1 | -0,2 | 0,3 | 0,4 |
| Erhvervs erfaring | | 1,6 | 1,3 | 1,1 | 1,2 | 1,2 | 0,0 | 0,0 |
| Enlig | | | -0,1 | -0,1 | 0,0 | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | 0,0 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 0,1 | 0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | -0,2 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | -0,5 | -0,5 | -0,3 | -0,3 | -0,5 | -0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,3 | -0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,4 | 0,2 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 0,2 | 0,0 | -0,1 | -0,1 | -0,3 | -0,2 |
| Branche | | | | 0,4 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 1,4 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 1,8 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | -0,1 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 0,9 |
| Korrigeret løngab | | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 1,6 | -1,5 | -2,1 | -0,9 |
| | | | | | | | | -1,3 |

Tabel 5.18

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Statslig sektor. 30-39-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | -0,6 | -0,5 | -0,5 | -0,4 | -0,4 | 0,3 | 0,3 |
| Erhvervs erfaring | | 1,1 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 0,9 | 0,5 | 0,5 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,5 | -0,4 | -0,4 | -0,3 | -0,2 | -0,2 |
| Deltidsarbejde | | | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,5 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,0 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | -0,3 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,4 | -0,4 | -0,4 | -0,3 | 0,1 | 0,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -0,4 | -0,3 | -0,2 | -0,1 | -0,3 | -0,3 |
| Branche | | | | -0,6 | 0,8 | 0,8 | 0,2 | 0,0 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 0,0 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 0,2 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 1,2 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 1,6 |
| Korrigeret løngab | | 3,2 | 2,8 | 3,6 | 4,0 | 2,4 | 2,1 | 2,2 |

Tabel 5.19

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Statslig sektor. 40-49-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | 0,8 | 0,8 | 0,3 | 0,5 | 0,5 | 0,1 | 0,0 |
| Erhvervs erfaring | | 1,8 | 1,5 | 1,6 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Enlig | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,5 | 0,5 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,1 | -0,3 | -0,3 | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -0,3 | -0,3 | -0,2 | -0,2 | -0,2 | -0,2 |
| Branche | | | | 0,0 | 0,5 | 0,7 | 0,1 | 0,3 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 1,8 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 1,4 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 3,1 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 3,0 |
| Korrigeret løngab | | 8,7 | 6,0 | 5,7 | 6,0 | 3,7 | 4,3 | 3,9 |
| | | | | | | | | 3,7 |

Tabel 5.20

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Statslig sektor. 50-59-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 4,4 | 4,0 | 3,6 | 2,7 | 2,6 | 1,5 | 1,5 |
| Erhvervs erfaring | | 2,6 | 2,1 | 2,2 | 1,6 | 1,6 | 1,3 | 1,2 |
| Enlig | | | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Børn | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 1,0 | 1,0 | 0,7 | 0,6 | 0,7 | 0,6 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sabbatorlov | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,0 | -0,2 | -0,4 | -0,2 | 0,0 | 0,0 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | -0,1 |
| Branche | | | | 0,2 | 0,6 | 0,5 | 0,2 | 0,2 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 4,8 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 4,4 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 6,2 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 7,5 |
| Korrigeret løngab | 15,3 | 8,3 | 7,5 | 7,8 | 4,8 | 5,7 | 4,7 | 4,1 |

Tabel 5.21

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.
Kommunal sektor. 25-29-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | -2,5 | -1,9 | -1,4 | -0,3 | -0,4 | -0,2 | -0,6 |
| Erhvervs erfaring | | -0,1 | 0,0 | -0,1 | -0,2 | -0,2 | -0,2 | -0,1 |
| Enlig | | | -0,2 | -0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Børn | | | -0,6 | -0,5 | -0,6 | -0,6 | -0,7 | -0,9 |
| Deltidsarbejde | | | -0,8 | -0,7 | -0,4 | -0,4 | -0,4 | -0,7 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,9 | 0,9 | 1,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | -0,4 | -0,4 | -0,3 | -0,3 | -0,3 | -0,3 |
| Branche | | | | 1,5 | 1,0 | 0,6 | 0,7 | 0,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | -0,1 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 0,2 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | -0,6 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | -1,6 |
| Korrigeret løngab | | -10,0 | -7,2 | -7,0 | -9,1 | -9,9 | -10,6 | -10,5 |
| | | | | | | | | -10,0 |

Tabel 5.22

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.
Kommunal sektor. 30-39-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Uddannelse | | 3,3 | 2,8 | 2,3 | 1,0 | 0,3 | 0,2 | 0,0 |
| Erhvervs erfaring | | -0,3 | -0,3 | -0,3 | -0,3 | -0,2 | -0,2 | -0,4 |
| Enlig | | | -0,1 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -1,0 | -0,9 | -0,8 | -0,8 | -0,7 | -0,9 |
| Deltidsarbejde | | | 1,6 | 1,4 | 0,9 | 0,9 | 0,7 | 0,7 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 1,8 | 1,6 | 1,6 | 1,4 | 1,2 | 1,1 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,5 | 0,7 | 0,6 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Branche | | | | 1,7 | 0,8 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 4,7 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 5,3 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 6,2 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 5,5 |
| Korrigeret løngab | 1,9 | -1,0 | -3,8 | -4,5 | -6,8 | -7,0 | -7,4 | -6,8 |

Tabel 5.23

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.
Kommunal sektor. 40-49-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Uddannelse | | 6,4 | 5,7 | 5,2 | 3,0 | 2,2 | 1,5 | 1,7 |
| Erhvervs erfaring | | 1,2 | 0,6 | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 2,5 | 2,2 | 1,5 | 1,5 | 1,4 | 1,3 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,5 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 1,7 | 1,5 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Branche | | | | 1,0 | 0,3 | 0,5 | 0,4 | 0,3 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 7,0 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 8,1 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 10,0 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 10,5 |
| Korrigeret løngab | 14,5 | 6,9 | 3,0 | 3,4 | 0,3 | 0,3 | -0,5 | -0,7 |

Tabel 5.24

Fortjeneste pr. præsteret time, 2001. Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent.
Kommunal sektor. 50-59-årige.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Uddannelse | | 8,7 | 7,7 | 7,6 | 3,5 | 2,3 | 1,7 | 2,3 |
| Erhvervs erfaring | | 3,8 | 2,0 | 1,6 | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 0,8 |
| Enlig | | | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 0,0 | -0,1 |
| Deltidsarbejde | | | 3,3 | 2,9 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | 2,2 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 2,4 | 2,1 | 1,1 | 0,8 | 0,9 | 1,0 |
| Branche | | | | 0,4 | -0,1 | 0,7 | 0,6 | 0,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 10,7 | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 11,3 | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 13,8 | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 15,5 |
| Korrigeret løngab | 19,4 | 6,9 | 3,5 | 4,3 | 0,7 | 1,1 | -0,2 | -1,0 |

LØNFORSKELLE I DEN PRIVATE SEKTOR – FASTLØNNNEDE OG TIMELØNNNEDE

Analyserne i det foregående kapitel har vist, at der er store forskelle på de korrigerede løngab i de tre sektorer. Specielt er det korrigerede løngab relativt højt i den private sektor. I dette kapitel analyseres den private sektor særskilt i forsøget på at komme tættere på en forklaring af løngabet. Først udvides analysen med en række virksomhedsspecifikke variable, som kun er tilgængelige for den private sektor. Dernæst opdeles den private sektor i henholdsvis fastlønnede og timelønnede. Det skal bemærkes, at analyserne i dette kapitel kun er for perioden 1997-2000. Dette skyldes, at datasættet ikke indeholder virksomhedsoplysninger for 2001. Endvidere dækker analysen for året 2000 kun knap halvdelen af de privatansatte på grund af problemer med at koble lønmodtagere til en række arbejdssteder i statistikken.

6.1 Den private sektor, analyse udvidet med virksomhedsspecifikke variable

Fra internationale analyser er det kendt, at virksomhedsspecifikke faktorer kan have betydning for den enkeltes løn, fx virksomhedens størrelse og gennemsnitlige lønniveau (se Oi & Idson, 1999). I dette afsnit inkluderer vi derfor i analysen de virksomhedsspecifikke variable, som er tilgængelige, for at vurdere, i hvilket omfang de kan bidrage til at forklare lønforskellene i den private sektor. Fra IDA's virksomhedsstatistik findes en række variable, der kendetegner virksomhedstypen. Dette gælder virksomhedens størrelse (antal årsværk), gennemsnitsløn, fordelingen af forskellige typer arbejdskraft på virk-

somheden (andelen af højere funktionærer, lavere funktionærer, faglærte og ikke faglærte) samt andelen af kvinder i samme faggrupper. Disse variable er parallelle til de virksomhedsspecifikke variable, som anvendes af Datta Gupta & Rothstein (2001). Derudover inkluderes i den særskilte analyse af den private sektor en indikator for, hvorvidt stillingen er tidsbegrænset, personens anciennitet i virksomheden samt en indikator for, hvorvidt personen har skiftet job internt i virksomheden. Sidstnævnte inkluderes i analysen som indikator for intern forfremmelse. Desværre har vi ikke i datasættet mulighed for at konstruere et mål for ekstern jobmobilitet. Som nævnt findes disse variable kun for årene 1997-2000, og endvidere er arbejdspladskoden i virksomhedsdatasættet ændret, så det ikke er muligt at matche alle lønmodtagere med deres arbejdsplads. Datasættet for den private sektor i 2000 er således halveret i dette kapitel. Derudover ændres datasættene for de øvrige år også marginalt, idet det heller ikke for disse år er muligt at matche alle lønmodtagere med arbejdssteder. For at sikre sammenligneligheden på tværs af modellerne er alle resultater i dette kapitel beregnet på den reducerede stikprøve.

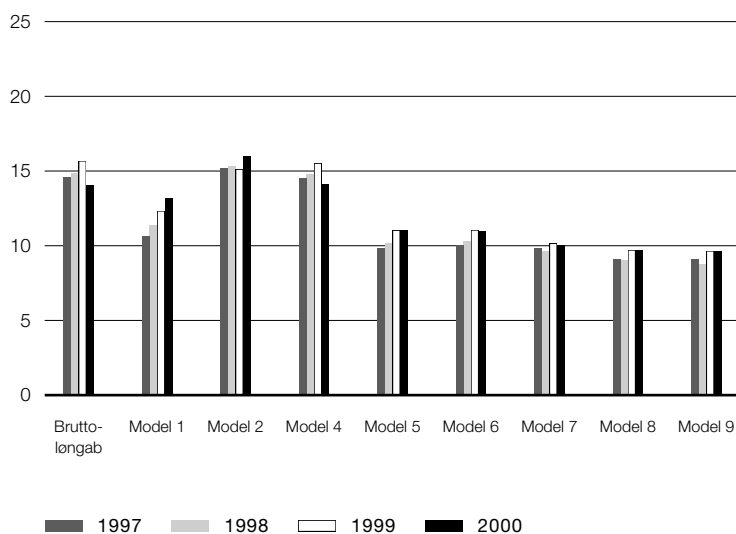
Resultaterne af den særskilte analyse for hele den private sektor findes i figur 6.1-6.3 for hver af de tre lønbegreber. Modellerne er parallelle til analyserne i forrige kapitel, men analysen er udvidet med en model 9, som indeholder de ekstra virksomhedsspecifikke variable. Det er valgt at inkludere de ekstra variable som ekstension til de eksisterende modeller for at vurdere den marginale effekt af at inkludere de ekstra variable. Det kan således ikke udelukkes, at variablene i sig selv ville give et større bidrag til forklaringen af løngabet, men det er ikke undersøgt her.

Sammenligner man resultaterne for model 1-8 i figur 6.1-6.3 med de tilsvarende resultater i kapitel 5, jf. figur 5.4-5.6, stemmer disse nøje overens. Den reducerede stikprøve medfører altså ikke anderledes resultater. Særligt gælder det analysen for 2000, hvor antallet af observationer næsten er halveret i forhold til det foregående år (267.284 observationer i forhold til 609.930 observationer). Resultaterne er således robuste over for stikprøvens størrelse.

Ser man på resultatet af at inkludere de virksomhedsspecifikke variable i analysen (model 9), ser disse ikke ud til at have nogen betydning for forklaringen af løngabet. Dette skyldes dels, at variationen

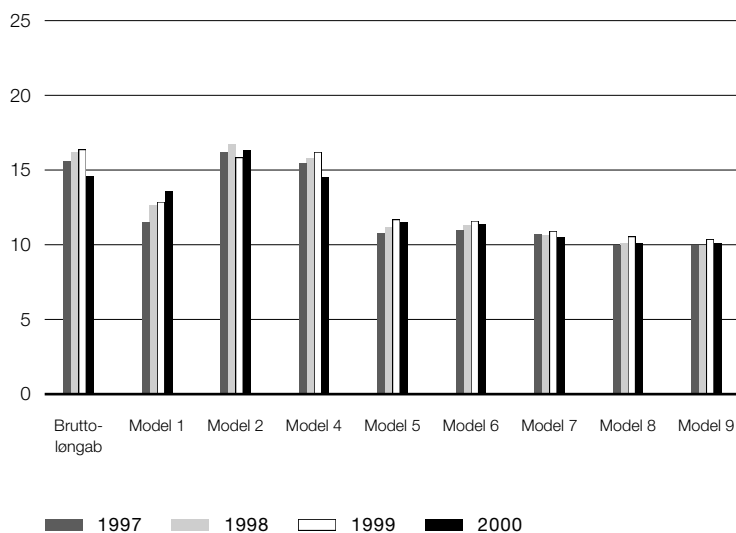
Figur 6.1

Fortjeneste pr. præsteret time, privat sektor. Procent.



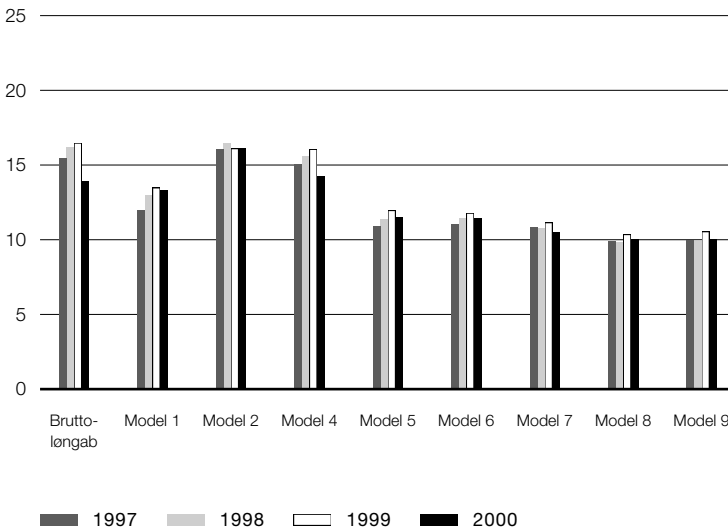
Figur 6.2

Fortjeneste pr. løntime, privat sektor. Procent.



Figur 6.3

Smalfortjeneste, privat sektor. Procent.



mellem kvinderne og mændene i forhold til disse variable ikke er særligt stor, dels at disse variable er korrelerede med de detaljerede arbejdsfunktioner, ganske som de øvrige forklarende variable. Det synes således ikke muligt at forklare en yderligere del af løngabet i den private sektor ved hjælp af denne type variabel.

I tabel 6.1 findes bidraget fra de forklarende variable for fortjenesten pr. præsteret time i 1999. Året 1999 er her valgt, fordi stikprøven ikke er reduceret så kraftigt. Ser man på de særlige variable i model 9, giver disse et nettobidrag til forklaringen af løngabet på tilsammen 1,1 pct. Men på grund af samvariation med specielt variabelen branche falder det korrigerede løngab kun med 0,1 pct. fra model 8 til model 9.

Tabel 6.1

Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Privat sektor, fortjeneste pr. præsteret time, 1999.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 | Model 9 |
|---------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 1,1 | 0,9 | 0,8 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,5 |
| Erhvervs erfaring | | 2,2 | 1,8 | 1,6 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,1 |
| Enlig | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | -0,1 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 0,1 | 0,0 | -0,1 | -0,2 | -0,2 | -0,2 | -0,3 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,9 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,5 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -1,1 | -0,7 | -0,6 | -0,7 | -0,6 | -0,7 | -0,4 |
| Fastlønnede uden overtidsbetaling | | | -2,4 | -2,6 | -1,3 | -1,3 | -1,3 | -1,2 | -1,2 |
| Branche | | | | 0,1 | 0,8 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | -0,5 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 0,3 | | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 3,8 | | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 5,1 | | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 4,9 | 4,6 |
| Årsværk | | | | | | | | | 0,0 |
| Gennemsnitsløn | | | | | | | | | 1,0 |
| Andel højere funktionærer | | | | | | | | | 0,3 |
| Andel ikke faglærte | | | | | | | | | 0,2 |
| Andel faglærte | | | | | | | | | 0,4 |
| Andel lavere funktionærer | | | | | | | | | -0,1 |
| Andel kvinder, højere funktionærer | | | | | | | | | -0,1 |
| Andel kvinder, ikke faglærte | | | | | | | | | -0,1 |
| Andel kvinder, faglærte | | | | | | | | | -0,7 |
| Andel kvinder, lavere funktionærer | | | | | | | | | -0,1 |
| Virksomhedsanciennitet | | | | | | | | | 0,2 |
| Tidsbegrænset | | | | | | | | | 0,1 |
| Internt jobskifte | | | | | | | | | 0,0 |
| Korrigeret løngab | 15,7 | 12,3 | 15,1 | 15,5 | 11,1 | 11,0 | 10,1 | 9,7 | 9,6 |

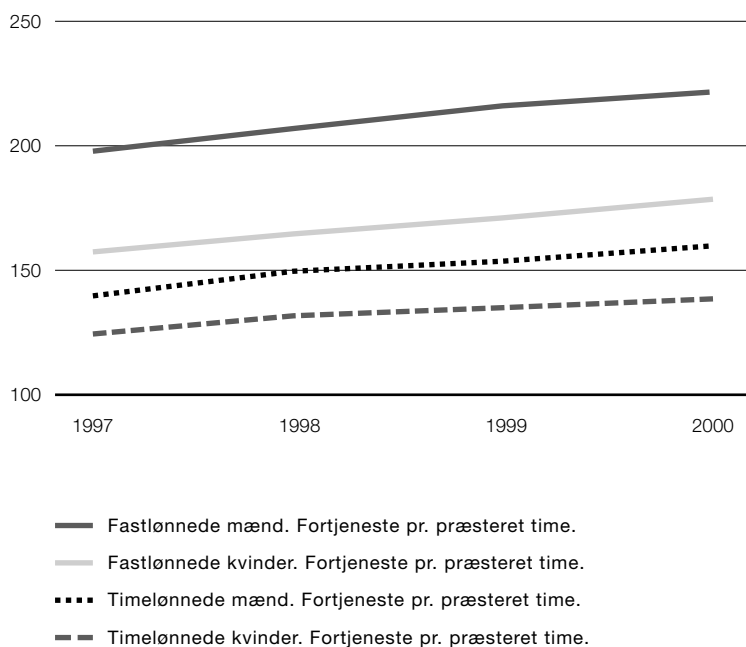
6.2 Den private sektor opdelt på fastlønnede og timelønnede

I den private sektor findes der to store grupper af lønmodtagere med forskellig lønfastsættelse, de fastlønnede og de timelønnede. De timelønnede findes typisk hos arbejdergruppen, mens de fastlønnede typisk tilhører funktionærgruppen. Gennemsnitslønnen for de to grupper varierer en del, som vist i figur 6.4 for fortjenesten pr. præsteret time, idet gennemsnitslønnen for fastlønnede mænd og kvinder ligger over niveauet for timelønnede mænd og kvinder.

Beregner man løngabet for de to grupper i den private sektor, er der meget stor forskel på gruppen af fastlønnede og gruppen af timelønnede, se tabel 6.2-6.7. Løngabet blandt de fastlønnede ligger således på 20-25 pct. afhængigt af år og lønbegreb, mens løngabet for de timelønnede er på 11-14 pct. Denne forskel afspejler til dels, at løn-

Figur 6.4

Løngennemsnit i den private sektor, fordelt på fastlønnede og timelønnede. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.



strukturen blandt de timelønnede er mere sammenpresset. Til gengæld gælder det for begge grupper, at der kun er lille forskel på de tre lønbegreber. Forskellen på bruttoløngabet mellem de tre lønbegreber er således kun 1-2 pct. for alle år og begge lønmodtagergrupper.¹

Tabel 6.2

Fastlønnede. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 197,85 | 157,86 | 179,41 | 39,99 | 22,29 % |
| 1998 | 207,26 | 164,81 | 187,65 | 42,45 | 22,62 % |
| 1999 | 216,49 | 171,02 | 195,75 | 45,48 | 23,23 % |
| 2000 | 221,25 | 178,44 | 202,40 | 42,81 | 21,15 % |

Tabel 6.3

Fastlønnede. Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| 1997 | 191,79 | 151,20 | 173,01 | 40,60 | 23,47 % |
| 1998 | 199,54 | 155,66 | 179,17 | 43,88 | 24,49 % |
| 1999 | 208,23 | 162,75 | 187,43 | 45,48 | 24,27 % |
| 2000 | 212,03 | 169,97 | 193,48 | 42,05 | 21,73 % |

1. I modsætning til analyserne i de tidligere kapitler findes løngabet målt ved smalfortjenesten at være mindre end løngabet målt ved fortjenesten pr. præsteret time for de timelønnede samt for de fastlønnede i 2000. Dette er kontraintuitivt, idet kvinder pga. deres større fravær forventes at have større fraværsbetalinger end mænd, hvilket påvirker fortjenesten pr. præsteret time. Forskellen mellem fortjenesten og smalfortjenesten udgøres dog ikke kun af fraværsbetalinger, men også af ferie og SH-betalinger samt personalegoder. Det har i denne analyse desværre ikke været muligt at undersøge de enkelte lønkomponenter for dermed at komme nærmere en forklaring på forskellene. Men i øvrigt skal det bemærkes, at forskellen mellem løngabene er så lille, at den ligger inden for den almindelige statistiske variation i denne type analyser.

Tabel 6.4

Fastlønnede. Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 151,46 | 119,83 | 136,85 | 31,63 | 23,11 % |
| 1998 | 155,98 | 122,39 | 140,41 | 33,59 | 23,92 % |
| 1999 | 162,58 | 127,84 | 146,71 | 34,74 | 23,68 % |
| 2000 | 166,50 | 134,60 | 152,46 | 31,89 | 20,92 % |

Tabel 6.5

Timelønnede. Fortjeneste pr. præsteret time, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 141,68 | 125,17 | 137,35 | 16,51 | 12,02 % |
| 1998 | 149,84 | 131,60 | 145,04 | 18,24 | 12,58 % |
| 1999 | 154,04 | 135,48 | 149,22 | 18,55 | 12,43 % |
| 2000 | 160,28 | 139,49 | 154,72 | 20,79 | 13,43 % |

Tabel 6.6

Timelønnede. Fortjeneste pr. løntime, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskøl | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 137,10 | 120,50 | 132,74 | 16,61 | 12,51 % |
| 1998 | 143,20 | 125,51 | 138,55 | 17,69 | 12,77 % |
| 1999 | 146,13 | 128,14 | 141,45 | 17,99 | 12,72 % |
| 2000 | 153,78 | 133,89 | 148,46 | 19,90 | 13,40 % |

Tabel 6.7

Timelønnede. Smalfortjeneste, kr.

| | Mænd | Kvinder | Alle | Absolut forskel | Løngab |
|------|--------|---------|--------|--------------------|---------|
| 1997 | 111,56 | 99,34 | 108,36 | 12,22 | 11,28 % |
| 1998 | 115,97 | 102,85 | 112,54 | 13,13 | 11,67 % |
| 1999 | 119,01 | 105,04 | 115,39 | 13,97 | 12,11 % |
| 2000 | 123,55 | 109,11 | 119,71 | 14,44 | 12,06 % |

6.3 Dekomponeringsanalyse af fastlønnede og timelønnede privatansatte

Resultaterne fra dekomponeringsanalyserne findes i figur 6.5-6.7 for de fastlønnede og figur 6.8-6.10 for de timelønnede. Sammenligner man resultatet for hver af de to grupper med resultatet for den private sektor samlet, jf. figur 6.1-6.3, er der meget stor forskel på de korrigerede løngab i model 2 og model 4. For den private sektor samlet forklarer model 2 og model 4 således ikke noget af lønforskellen, idet de korrigerede løngab er identiske med bruttoløngabet. Ser man i stedet på henholdsvis de fastlønnede og de timelønnede, finder man derimod, at modellerne kontinuert forklarer mere og mere af løngabet, således at de korrigerede løngab i hvert fald ikke stiger, når flere forklarende variable inkluderes.

Ser man på løngabet for de fastlønnede, findes arbejdsfunktioner på første niveau at have en stor betydning. Det korrigerede løngab i model 5 falder med 3-4 procentpoint i forhold til model 4, således at det korrigerede løngab er 10-12 pct. i forhold til bruttoløngabet på ca. 21-23 pct. Til gengæld har det ingen betydning at inkludere arbejdsfunktionerne på mere detaljerede niveauer, og heller ikke modellen med de virksomhedsspecifikke variable (model 9) bringer det korrigerede løngab længere ned. De store spring i de korrigerede løngab findes således for model 1 (uddannelse og erhvervs erfaring) og model 5 (arbejdsfunktion på 1. niveau).

For de timelønnede er mønstret lidt anderledes. Alle modeller bidrager til at forklare bruttoløngabet, således at det korrigerede løngab

i model 9 er ca. 2-4 pct. i forhold til bruttoløngabet på ca. 12-14 pct. Modsat analysen for hele den private sektor og analysen for de fastlønnede forklarer model 9 yderligere ca. 2 pct. af løngabet. For de timelønnede bidrager de virksomhedsspecifikke variable altså til at forklare en del af lønforskellen mellem kvinder og mænd. Med andre ord betyder kvinders og mænds fordeling på arbejdspladser noget for løngabet mellem kvinder og mænd, når de er timelønnede, men ikke når de er fastlønnede.

For begge grupper er forskellene mellem de tre lønbegreber marginale. Både bruttoløngabene og de korrigerede løngab varierer således kun med ca. 1 procentpoint for både de timelønnede og de fastlønnede.

Endelig skal det nævnes, at på trods af en modsatrettet trend i bruttoløngabene – for de fastlønnede er løngabet i 2000 lavere end i de andre år, mens løngabet for de timelønnede er højere i 2000 end for årene 1997-1999 – ser det for begge grupper ud til, at de korrigerede løngab for specielt model 8 og 9 er stigende i 2000. Det kan dog ikke udelukkes, at det er på grund af den reducerede stikprøve.

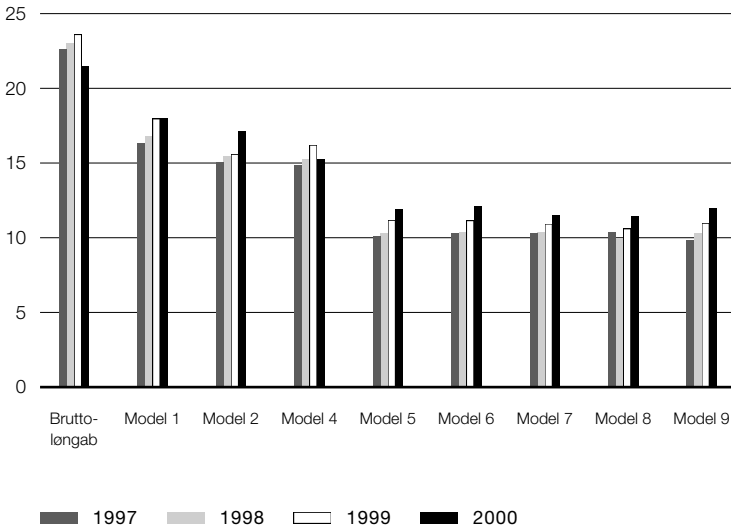
Forskellen på betydningen af de virksomhedsspecifikke variable ses ligeledes tydeligt i bidragene til forklaringen af løngabet for fortjeningen pr. præsteret time i 1999. Disse vises i tabel 6.8 for de fastlønnede og i tabel 6.9 for de timelønnede. Det samlede bidrag fra de ekstra variable i model 9 er ca. 1,1 pct. for de fastlønnede. Men da bidraget fra specielt branche samtidig falder, bliver nettoresultatet, at det korrigerede løngab stiger en anelse fra model 8 til model 9. For de timelønnede findes det samlede bidrag fra de virksomhedsspecifikke variable derimod at være meget større – 4,9 pct. Specielt virksomhedens gennemsnitsløn og andelen af kvinder blandt de faglærte har stor betydning for det korrigerede løngab. Samlet er nettoeffekten af at gå fra model 8 til model 9 2,3 pct. (fra et korrigeret løngab på 4,4 pct. til et korrigeret løngab på 2,1 pct.).

Konklusionen må således være, at der er relativt stor forskel på gruppen af fastlønnede og gruppen af timelønnede i den private sektor. En meget stor del af bruttoløngabet for de timelønnede kan forklares ved hjælp af arbejdsfunktion og virksomhedsspecifikke faktorer, så det korrigerede løngab ender med at blive meget lille. Dette tyder på, at løndannelsen for de timelønnede er nært knyttet til disse observer-

bare faktorer. For de fastlønnede derimod forklarer arbejdsfunktion en del af løngabet på det første niveau, hvorimod de mere detaljerede arbejdsfunktioner ikke bidrager yderligere til forklaringen. Heller ikke de virksomhedsspecifikke variable har betydning for løngabet for de fastlønnede. Det korrigerede løngab for de fastlønnede for den mest detaljerede model (model 9) ligger således på højde med løngabet for hele den private sektor, nemlig ca. 10 pct. Dette må skyldes, at en større del af lønfastsættelsen for gruppen af de fastlønnede skyldes andre faktorer end dem, der knytter sig direkte til arbejdsfunktion og virksomhed. Endvidere svarer resultatet til analysen af Datta Gupta & Rothstein (2001), som ligeledes finder, at løngabet for timelønnede arbejdere er mindre end for fastlønnede, og at en større del af løngabet kan forklares for de timelønnede.

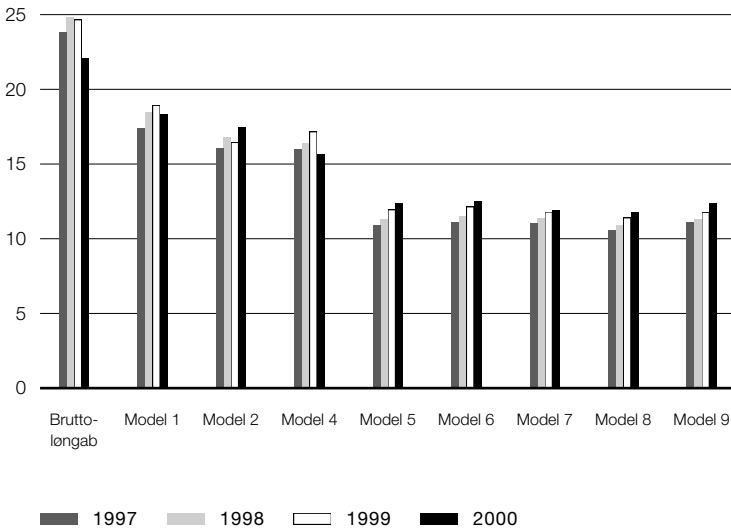
Figur 6.5

Fortjeneste pr. præsteret time. Privat sektor, fastlønnede. Procent.



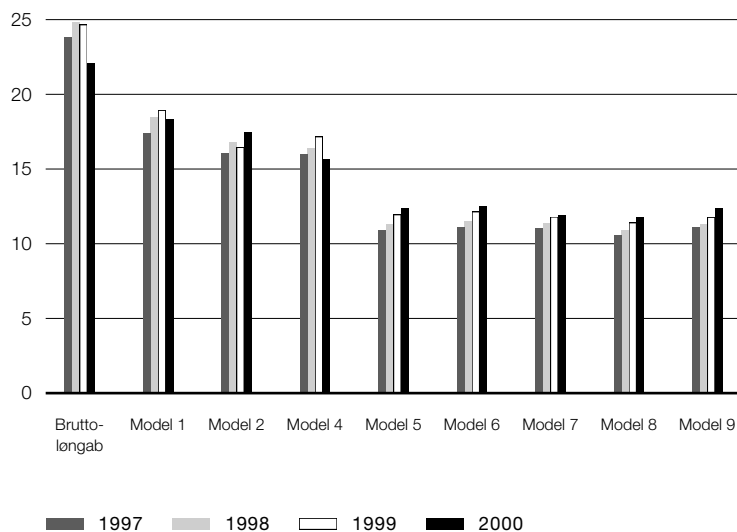
Figur 6.6

Fortjeneste pr. løntime. Privat sektor, fastlønnede. Procent.



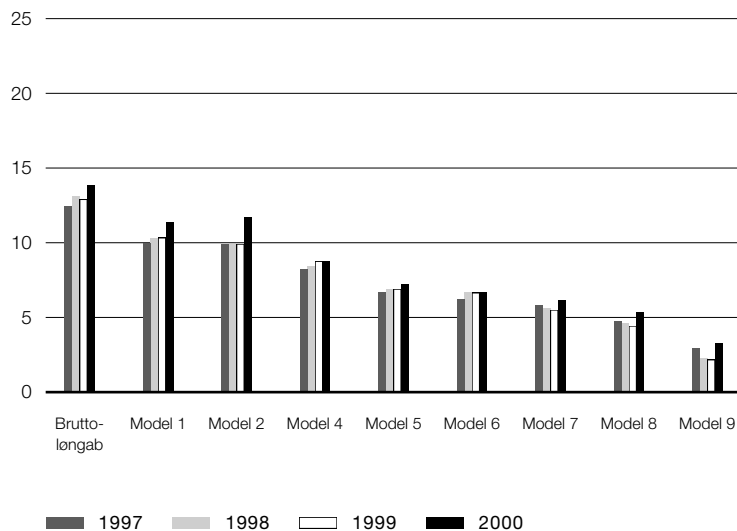
Figur 6.7

Smalfortjeneste. Privat sektor, fastlønnede. Procent.



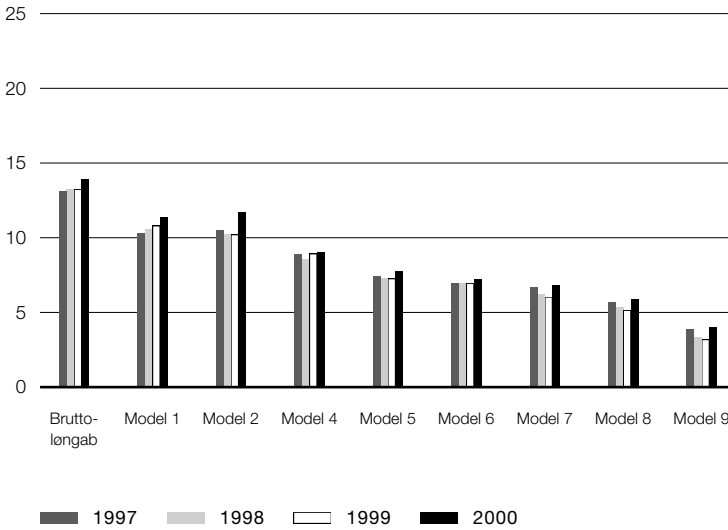
Figur 6.8

Fortjeneste pr. præsteret time. Privat sektor, timelønnede. Procent.



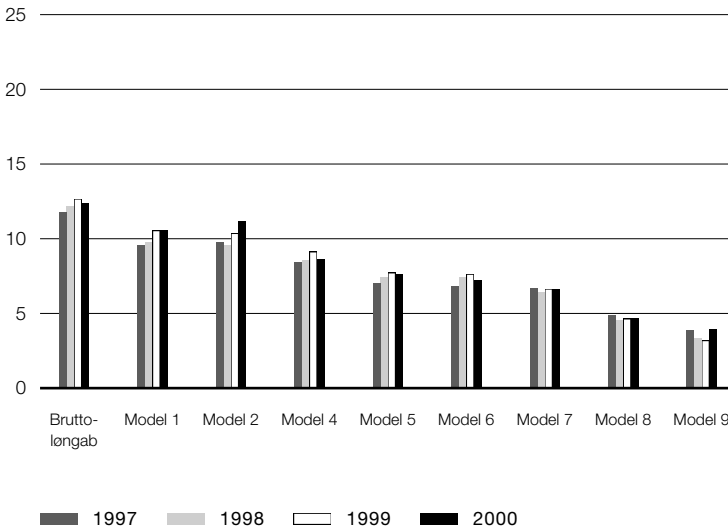
Figur 6.9

Fortjeneste pr. løntime. Privat sektor, timelønnede. Procent.



Figur 6.10

Smalfortjeneste. Privat sektor, timelønnede. Procent.



Tabel 6.8

Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Fastlønnede, privat sektor, fortjeneste pr. præsteret time, 1999.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 | Model 9 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Uddannelse | | 3,6 | 3,3 | 3,1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 1,9 |
| Erhvervs erfaring | | 1,9 | 1,9 | 1,7 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Enlig | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Børn | | | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Deltidsarbejde | | | 1,3 | 0,9 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,0 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 1,3 | 1,1 | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | -0,5 | -0,4 | -0,4 | -0,4 | -0,4 | -0,4 | 0,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | 0,3 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Branche | | | | -0,1 | 0,7 | 0,2 | 0,3 | 0,4 | -0,2 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 6,9 | | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 7,6 | | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 7,5 | | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 7,0 | 7,0 |
| Årsværk | | | | | | | | | 0,1 |
| Gennemsnitsløn | | | | | | | | | 1,8 |
| Andel højere funktionærer | | | | | | | | | 0,0 |
| Andel ikke faglærte | | | | | | | | | 0,2 |
| Andel faglærte | | | | | | | | | -0,1 |
| Andel lavere funktionærer | | | | | | | | | 0,0 |
| Kvinder, højere funktionærer | | | | | | | | | -0,2 |
| Kvinder, ikke faglærte | | | | | | | | | -0,1 |
| Kvinder, faglærte | | | | | | | | | -0,7 |
| Kvinder lavere funktionærer | | | | | | | | | -0,3 |
| Virksomhedsanciennitet | | | | | | | | | 0,3 |
| Tidsbegrænset | | | | | | | | | 0,1 |
| Internt jobskifte | | | | | | | | | 0,0 |
| Korrigeret løngab | 23,6 | 18,0 | 15,6 | 16,2 | 11,2 | 11,2 | 10,9 | 10,6 | 11,0 |

Tabel 6.9

Bidrag fra de enkelte forklarende variable i procent. Timelønnede, privat sektor, fortjeneste pr. præsteret time, 1999.

| | Brutto- løngab | Model 1 | Model 2 | Model 4 | Model 5 | Model 6 | Model 7 | Model 8 | Model 9 |
|---------------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Uddannelse | | 0,9 | 1,1 | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 |
| Erhvervs erfaring | | 1,6 | 1,7 | 1,7 | 1,5 | 1,5 | 1,4 | 1,3 | 0,8 |
| Enlig | | | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Børn | | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Deltidsarbejde | | | -0,5 | -0,5 | -0,5 | -0,5 | -0,6 | -0,5 | -0,6 |
| Uddannelsesorlov | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Børnepasningsorlov | | | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Sabbatorlov | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Amt | | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | -0,1 |
| Fastlønnen uden overtidsbetaling | | | - | - | - | - | - | - | - |
| Branche | | | | 1,6 | 2,0 | 1,2 | 0,6 | 0,7 | 0,3 |
| Arbejdsfunktion – 9 kategorier | | | | | 2,0 | | | | |
| Arbejdsfunktion – 27 kategorier | | | | | | 2,8 | | | |
| Arbejdsfunktion – 110 kategorier | | | | | | | 4,6 | | |
| Arbejdsfunktion – 263 kategorier | | | | | | | | 5,7 | 4,3 |
| Årsværk | | | | | | | | | -0,3 |
| Gennemsnitsløn | | | | | | | | | 1,9 |
| Andel højere funktionærer | | | | | | | | | 0,2 |
| Andel ikke faglærte | | | | | | | | | 0,0 |
| Andel faglærte | | | | | | | | | 0,4 |
| Andel lavere funktionærer | | | | | | | | | 0,1 |
| Andel kvinder, højere funktionærer | | | | | | | | | -0,1 |
| Andel kvinder, ikke faglærte | | | | | | | | | 0,1 |
| Andel kvinder, faglærte | | | | | | | | | 2,3 |
| Andel kvinder, lavere funktionærer | | | | | | | | | 0,0 |
| Virksomhedsanciennitet | | | | | | | | | 0,2 |
| Tidsbegrænset | | | | | | | | | 0,1 |
| Internt jobskifte | | | | | | | | | 0,0 |
| Korrigeret løngab | 12,9 | 10,4 | 9,9 | 8,7 | 6,9 | 6,7 | 5,5 | 4,4 | 2,1 |

LITTERATURLISTE

Asplund, R. & Pereira, P. (red.) (1999)

Returns to Human Capital in Europe. A Literature review. ETLA The Research Institute of the Finnish Economy, Series B 156, Helsinki.

Barth, E., Røed, M. & Torp, H. (2002)

Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A Comparative Study of Three Occupations in Six European Countries. Institute for Social Research. Oslo.

Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D. & Troske, K. (2000)

New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. NBER Working Paper No. 7003.

Beskæftigelsesministeriet (2002)

Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet. København.

Björklund, A., Vroman, S. & Albrecht, J. (2003)

Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labour Economics*, 21, 1, 145-177.

Blau, F. & Kahn, M. (1992)

The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *The American Economic Review*, 82, 2, 533-538.

Blau, F. & Kahn, M. (1997)

Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15, 1, 1-42.

DA (2001)

ArbejdsMarkedsRapport (2001). Dansk Arbejdsgiverforening. København.

Datta Gupta, N., Oaxaca, R. & Smith, N. (1998)

Wage Dispersion, Public Sector Wages and the Stagnating Danish Gender Wage Gap. Centre for Labour Market and Social Research Working Paper 98-18.

Datta Gupta, N., Oaxaca, R. & Smith, N. (2003)

Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women's Relative Wage Positions in the U.S. and Denmark. IZA Discussion Paper no. 756.

Datta Gupta, N., & Rothstein, D. (2001)

The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data. Centre for Labour Market and Social Research Working Paper 01-09.

Datta Gupta, N., & Smith, N. (2002)

Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, 69, 609-629.

Edin, P. & Richardson, K. (2002)

Swimming with the Tide: Solidary Wage Policy and the Gender Earnings Gap. *Scandinavian Journal of Economics*, 104, 4, 49-67.

Eriksson, S. & Lagerström, J. (2004)

Competition Between Employed and Unemployed Job Applicants: Swedish Evidence. IFAU Working Paper 2004:2.

Gneezy, U., Niederle, M. & Rustichini, A. (2003)

Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118, 3, 1049-74.

Ibsen, F. & Christensen, J. (2001)

Løn som fortjent? Nye lønsystemer i den offentlige sektor. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.

LO/DA (2003)

Kvindens & Mænds Løn. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, København.

Nielsen, H.S., Simonsen, M. & Verner, M. (2004)

Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap? Kommende i *Scandinavian Journal of Economics*.

Oaxaca, R. & Ransom, M. (1994)

On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, 61, 1, 5-21.

OECD (2002)

Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects. OECD, Paris.

Oi, W. & Idson, L. (1999)

Firm Size and Wages. I: Ashenfelter, O. et al. (red.): *Handbook of Labour Economics*. Elsevier North-Holland.

Palme, M. & Wright, R. (1992)

Gender Discrimination and Compensating Differentials in Sweden. *Applied Economics*, vol. 24, 7, 751-59.

Pedersen, L. & Deding, M. (2000)

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. København: Socialforskningsinstituttet 00:4.

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

The Danish Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study. *Oxford Economic Papers*, 48, 2, 254-79.

Taubman, P. & Wachter, M. (1986)

Segmented Labour Markets. I: Ashenfelter, O. et al. (red.): *Handbook of Labour Economics*, vol 2. Elsevier.

Weiss, A. (1991)

Efficiency Wages, Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion. Clarendon Press, Oxford.

Zeuner, L. (2000)

Unge mellem egne mål og fællesskab. Værdier og valg blandt elever i de studieforberevende ungdomsuddannelser. København: Socialforskningsinstituttet.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002

- 02:1 Boll, J. & Qvortrup Christensen, T.: Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet. Casestudie fra Vestegnen. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-676-7. Kr. 80,00.
- 02:2 Filges, T., Harsløf, I. & Nord-Larsen, M.: Revalidering – deltagere, forløb og effekter. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-677-5. Kr. 105,00.
- 02:3 Bach, H.B.: Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud. 2002. 149 s. ISBN 87-7487-678-3. Kr. 120,00.
- 02:4 Carøe Christiansen, C. & Hohnen, P.: Betingelser for børns sociale ansvar. 2002. 177 s. ISBN 87-7487-679-1. Kr. 135,00.
- 02:5 Hansen, H.: Elements of Social Security A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2002. 383 s. Kun udgivet elektronisk: [/http://www.sfi.dk/sw1317.asp](http://www.sfi.dk/sw1317.asp).
- 02:6 Danske arbejdspladser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed. 2002. 73 s. ISBN 87-7487-681-3. Kr. 50,00.
- 02:7 Strange, M.: Unge krænkerere. 2002. 170 s. ISBN 87-7487-684-8. Kr. 130,00.
- 02:8 Christensen, E. & Ottosen, M.H.: Børn og familier. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-685-6. Kr. 50,00.
- 02:9 Weatherall, J.H.: Vejen til førtidspension. En analyse af overgangen til førtidspension i befolkningen. 2002. 82 s. ISBN 87-7487-686-4. Kr. 65,00.

- 02:10 Christensen, E. & Egelund, T.: Børnesager. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-687-2. Kr. 165,00.
- 02:11 Børnesager i korte træk. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 44 s. ISBN 87-7487-688-0. Kr. 40,00
- 02:12 Når der er brug for hjælp. Kommunens hjælp til børn og deres forældre. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-689-9.
- 02:13 Egelund, T. & Thomsen, S.A.: Tærskler for anbringelse. En vignetundersøgelse om socialforvaltningernes vurdering i børnesager. 2002. 204 s. ISBN 87-7487-690-2. Kr. 165,00.
- 02:14 Olsen, H.: Attitudes towards the disabled in Denmark. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-691-0.
- 02:15 Bengtsson, S.: Bestemmer forvaltningen om du får førtidspension? – kommunens forvaltningspraksis og tilkendelse af førtidspension. 2002. ISBN 87-7487-692-9. Kr. 90,00.
- 02:16 Bach, H.B.: Aktiv socialpolitik – en sammenfatning af evalueringer af revalidering og aktivering. 2002. 114 s. ISBN 87-7487-693-7. Kr. 90,00.
- 02:17 Kvist, J. (red.): Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa. 2002. 109 s. ISBN 87-7487-694-5. Kr. 85,00.
- 02:18 Kvist, J. (red.): Velfærdspolitik i et nyt Europa. 2002. 120 s. ISBN 87-7487-695-3. Kr. 90,00.
- 02:19 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. 2002. 162 s. ISBN87-7487-696-1. Kr. 130,00.
- 02:20 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002 – Sammenfatning. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-699-6. Kr. 30,00.
- 02:21 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Social responsibility of enterprises. Yearbook 2002 – Summary. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-698-8. Kr. 30,00.
- 02:22 Ploug, N. (red.): Velfærd i Europa. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets komparative velfærdsforskning. 2002. 57 s. ISBN 87-7487-700-3. Kr. 50,00.
- 02:23 Andersen, D. & Heide Ottosen, M. (red.): Børn som respondenter. Om børns medvirken i survey. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-703-8. Kr. 175,00.
- 02:24 Heide Ottosen, M. & Torbenfeldt Bengtsson, T. Et differentieret fællesskab. Om relationer i børnehaver, hvor der er børn med handicap. 2002. 224 s. ISBN 87-7487-704-6. Kr. 175,00.

- 02:25 Carøe Christiansen, C. & Schmidt, G. (red.): Mange veje til integration. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om etniske minoriteter. 2002. 76 s. ISBN 87-7487-705-4. Kr. 65,00.
- 02:26 Bonke, J.: Tid og velfærd. 2002. 112 s. ISBN 87-7487-709-7. Kr. 90,00.
- 02:27 Bonke, J. & Munk, M.D.: Fordeling af velfærd i Danmark. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om velfærdsfordeling. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-707-0. Kr. 50,00.
- 02:28 Schmidt, G.: Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere – Et Integrationsperspektiv. 2002. 148 s. ISBN 87-7487-708-9. Kr. 150,00.
- 02:29 Fridberg, T. (red.): Socialpolitik – indsats og virkninger. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning i socialpolitik og effektivitet i velfærdsproduktionen. 2002. 86 s. ISBN 87-7487-701-1. Kr. 50,00.
- 02:30 Hohnen, P.: Aftalebaserede skånejob. 2002. ISBN 87-7487-706-2. Kr. 85,00.
- 03:01 Clausen, T.: Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. 2003. 228 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:02 Bjørn, N.H. (red.): Indenfor – udenfor. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om integration og marginalisering. 2003. 54 s. ISBN 87-7487-711-9. Kr. 60,00.
- 03:03 Hagedorn-Rasmussen, P. & A. Kamp: Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis. 223 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:04 Egelund, T. & A.D. Hestbæk: Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt. 404 s. ISBN 87-7487-714-3. Kr. 285,00.
- 03:05 Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H.: Lederne og det sociale engagement. 184 s. ISBN 87-7487-715-1. Kr. 140,00.
- 03:06 Hansen, H.: Time Series of APW-calculations. ISBN 87-7487-717-8. Elektronisk udgivelse: downloades på www.sfi.dk.
- 03:07 Andersen, D. & Kjærulff, A.: Hvad kan børn svare på? 188 s. ISBN 87-7487-718-6. Kr. 160,00.

- 03:08 Lausten, M. & Sjørup, K.: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. 90 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 75,00.
- 03:09 Zeuner, L. & Højlund, J.: Unge i det kriminelle felt. 126 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 120,00.
- 03:10 Jæger, M.M., Munk, M.D. & Ploug, N.: Ulighed og livsløb. 152 s. ISBN 87-7487-724-0. Kr. 135,00.
- 03:11 Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. 264 s. ISBN 87-7487-723-2. Kr. 200,00.
- 03:12 Andersen, D.: Når mistanken opstår. 84 s. ISBN 87-7487-725-9. Kr. 75,00.
- 03:13 Kongshøj Madsen, P. & Pedersen, L., (red.): Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken. 325 s. ISBN 87-7487-726-7. Kr. 265,00.
- 03:14 Andersen, B.H., Sociologisk Institut, red.: Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. 358 s. ISBN 87-7487-721-6. Kr. 285,00.
- 03:15 Levevilkår blandt folkepensionister uden supplerende indkomst. 218 s. ISBN 87-7487-727-5. Kr. 200,00.
- 03:16 Bengtsson, S., Wiene, J. & Bak, C.: Lyttemødemodellen. 198 s. ISBN 87-7487-728-3. Kr. 175,00.
- 03:17 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003. 186 s. ISBN 87-7487-729-1. Kr. 170,00.
- 03:18 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003, sammen-
drag. 26 s. ISBN 87-7487-730-5. Kr. 25,00.
- 03:19 Christiansen, C.C., Schmidt, G. & Christoffersen, M.N.: Provokeret abort. 176 s. ISBN 87-7487-731-3. Kr. 150,00.
- 03:20 Høgelund, J., Filges, T. & Jensen, S.: Langvarigt sygefravær. 236 s. ISBN 87-7487-732-1. Kr. 225,00.
- 03:21 Damgaard, B.: Social- og arbejdsmarkedssystemerne. En flerstrengt historie. 176 s. ISBN 87-7487-734-8. Kr. 175,00.
- 03:22 Andersen, D., Holt, H. & Jensen, S.: Ledige HK'ere. 92 s. ISBN 87-7487-735-6. Kr. 70,00.
- 03:23 Anker, J., Christensen, I., Rasmussen, M., Romose, T.S. & Stax, T.B.: Indflyttere i almene boliger. 102 s. ISBN 87-7487-736-4. Kr. 78,00.
- 03:24 Geerdsen, L.P. : Marginalisation Processes in the Danish Labour Market. 188 s. ISBN 87-7487-737-2. Kr. 140,00.

- 03:25 Parsons, D.O., Trances, T. & Lilleør, H.B.: Voluntary Public Unemployment Insurance. 79 s. ISBN 87-7487-738-0. Kr. 75,00.
- 03:26 Olsen, H.: Ønsker og forventninger til det "gode liv" i alderdommen. 60 s. ISBN 87-7487-740-2. Kr. 50,00.
- 03:27 Bach, H.B. & Boll, J.: De svageste kontanthjælpsmodtagere. 96 s. ISBN 87-7487-741-0. Kr. 75,00.
- 04:01 Bengtsson, S. (red.): Kommunestørrelsens betydning. 135 s. ISBN 87-7487-742-9. Kr. 118,00.
- 04:02 Rosdahl, A.: Virksomhedsrevalidering. 204 s. ISBN 87-7487-743-7. Kr. 198,00.
- 04:03 Clausen, T., Greve Pedersen, J., Olsen, B.M. & Bengtsson, S.: Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb? 232 s. ISBN 87-7487-744-5. Kr. 220,00.
- 04:04 Heide Ottosen, M.: Samvær til barnets bedste? 264 s. ISBN 87-7487-745-3. Kr. 250,00.
- 04:05 Heide Ottosen, M.: Samvær og børns trivsel. 58 s. ISBN 87-7487-748-8. Kr. 55,00.
- 04:06 Hansen, H.: Time Series of APW-Calculations – Module for Finland 1994-2001. ISBN 87-7487-746-1. Netpublikation.
- 04:07 Christoffersen, M.: Familiens udvikling. Demografiske strukturer og processer (In press). ca. 200 s. ISBN 87-7487-749-6. Ca.190 kr.
- 04:08 Jørgensen, M.S.: Danske virksomheders sociale engagement. Pjece, 21 s. ISBN 87-7487-752-6. Kr. 20,00
- 04:09 Schmidt, G. & Jakobsen, V.: Pardannelse blandt etniske minoriteter i Danmark. 252 s. ISBN 87-7487-751-8. Kr. 245,00.
- 04:10 Deding, M. & Kennson, W.: Mænds og kvinders løn. 156 s. ISBN 87-7487-753-4. Kr. 145,00.

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

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporter via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet, tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.

MÆNDS OG KVINDERS LØN
EN ANALYSE AF LØNGABET 1997-2001

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe:

Konsulent Agnete Andersen, Beskæftigelsesministeriet
Fuldmægtig Morten Frederiksen, Beskæftigelsesministeriet
Fuldmægtig Sofie Carsten Nielsen, Ligestillingsafdelingen, Socialministeriet
Underdirektør Fini Beilin, Dansk Arbejdsgiverforening
Konsulent Maria Hirsland, Landsorganisationen i Danmark

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-753-4

Grafisk tilrettelæggelse og produktion: KPTO as
Omslagsfoto: Henrik Sørensen/BAM
Oplag: 800
Tryk: BookPartnerMedia A/S

©2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

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

