

LØN- OG ARBEJDS- FORHOLD FOR KVINDER OG MÆND I KOKKEFAGET



10:19

VIBEKE JAKOBSEN
LISE SAND ELLERBÆK

10:19

LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR KVINDER OG MÆND I KOKKEFAGET

VIBEKE JAKOBSEN
LISE SAND ELLERBÆK

KØBENHAVN 2010
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR KVINDER OG MÆND I KOKKEFAGET

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-981-7

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Miguel de Unamunoc

Oplag: Netpublikation

© 2010 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

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

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	FORMÅL, DATAGRUNDLAG OG METODE I UNDERSØGELSEN	11
	Formål	11
	Datagrundlag	11
	Spørgeskemaundersøgelsen	13
	Metode	13
2	MÆND OG KVINDER I KOKKEFAGET	15
	Uddannelse og arbejdsfunktion	16
	Anciennitet som faglært kok	20
	Alder, familieforhold og bopæl	23

3	ARBEJDSFORHOLD FOR KOKKE	25
	Arbudssted og type af job	26
	Arbejdstid	30
	Trivsel på arbejdspladsen	36
	Ønsker om andet arbejde i fremtiden	38
4	LØNFORHOLD FOR KOKKE	41
	Forskelle på mænds og kvinders løn	42
	Lønforhandlingen	50
	BILAG	55
	Bilag A: Datagrundlag	55
	Bilag B: Bilagstabeller til kapitel 4	62
	LITTERATUR	65
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2009	67

FORORD

Denne rapport belyser, i hvilket omfang mænd og kvinder har forskellige løn- og arbejdsforhold i kokkefaget. Rapporten fokuserer på faglærte kokke, som er medlem af 3F og ansat på det private arbejdsmarked.

3F – Fagligt Fælles Forbund har bestilt og finansieret undersøgelsen. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Vibeke Jakobsen, som har fungeret som projektleder, og af forskningsassistent Lise Sand Ellerbæk. Studentermedhjælper Lars Brink Thomsen har assisteret ved databehandlingen.

København, september 2010

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Denne rapport belyser, i hvilket omfang mænd og kvinder har forskellige løn- og arbejdsforhold i kokkefaget. Rapporten fokuserer på faglærte kokke, som er medlem af 3F og ansat på det private arbejdsmarked.

MANDLIGE OG KVINDELIGE KOKKE HAR FORSKELLIGE JOB

Flere kvindelige end mandlige faglærte kokke har forladt kokkefaget. Blandt de faglærte kokke, som stadig er i faget, er mænd og kvinder forskellige med hensyn til type af arbejdssted. Mænd arbejder oftere end kvinder inden for a la carte, mens kvinder i højere grad end mænd arbejder i kantiner.

Analyserne tyder på, at familieforhold (mere præcist det at have børn) i højere grad end køn påvirker type af arbejdssted (fx om det er præget af a la carte eller kantine).

Mændene inden for kokkefaget har endvidere oftere en lederstilling end kvinderne. Og mænd med en høj anciennitet som faglært kok har oftere en lederstilling end mænd med en lav anciennitet.

Kvinderne har i gennemsnit færre års anciennitet som faglært kok end mændene. Men det er ikke den lavere gennemsnitlige anciennitet, der forklarer, at færre kvinder end mænd har lederstillinger, da der for kvinderne ingen sammenhæng er mellem anciennitet og sandsynligheden for at have en lederstilling.

Blandt kokkene er der forskel på kønssammensætningen på mændenes og kvindernes arbejdspladser. Mænd arbejder i høj grad i køkkener med en overvægt af mænd, mens kvinder arbejder i køkkener med en overvægt af kvinder. Alt i alt viser rapporten, at køkkenarbejdspladserne (lige som arbejdsmarkedet generelt) er delt op på køn.

MÆND ARBEJDER MERE END KVINDER

Mændene i kokkefaget arbejder i gennemsnit flere timer per måned end kvinderne og arbejder ofte på skæve tidspunkter (fx om aftenen). Der er dog ikke forskelle på kvinder og mænd med hensyn til tilfredshed med arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden.

Kokke uden børn har også længere arbejdstid og arbejder i højere grad på skæve tidspunkter end kokke med børn – blandt andet fordi kokke med børn har valgt andre typer af job end kokke uden børn (fx job i kantiner, som typisk er 8-16-job). Kokke med børn er da også mere tilfredse med placeringen af deres arbejdstid og sammenhængen mellem arbejdstiden og familie- og fritidslivet end kokke uden børn.

MÆND TJENER GENERELT MERE END KVINDER

Blandt faglærte kokke, der arbejder som kok, tjener mændene mere end kvinderne, uanset om vi måler timeløn, årlig lønindkomst eller månedsløn.

Faglærte kokke, der arbejder som kok, har en højere årlig lønindkomst end faglærte kokke med andet arbejde. Dette gælder både mænd og kvinder. Det vil sige, at de faglærte kokke tilsyneladende ikke forlader kokkefaget for at opnå en højere lønindkomst. Faglærte kokke, der arbejder som kok, har også en højere årlig lønindkomst end ufaglærte kokke.

For kokke med mere end 5 års anciennitet har mænd en højere årlig lønindkomst end kvinder, mens der for kokke med op til 5 års anciennitet ikke er forskel på den årlige lønindkomst for mænd og kvinder. Dette tyder på, at mænd får en større stigning i lønindkomsten end kvinder ved øget anciennitet.

En del af forklaringen på lønforskellen er, at mænd oftere er ledere end kvinder. Det er dog ikke hele forklaringen. Blandt de faglærte kokke har mændene nemlig en signifikant højere månedsløn end kvinderne både blandt ledere og ikke-ledere.

Mænd og kvinder arbejder også på forskellige typer af arbejdssteder, mens månedslønnen ikke er signifikant forskellig, for eksempel i a la carte og kantiner. Så den forskellige fordeling på typer af arbejdssteder ser ikke ud til at bidrage til forklaringen af lønforskellene.

Der er ingen forskel på, i hvor høj grad kvinder og mænd blandt de faglærte kokke, der arbejder som kok, får et personligt løntillæg og pensionsbidrag som en del af lønnen.

MÆND OG KVINDER FORHANDLER LØN LIGE OFTE

Der er ikke forskel på, hvor ofte mænd og kvinder blandt faglærte kokke, der arbejder som kok, forhandler løn. Til gengæld er der kønsforskelle med hensyn til, hvem der repræsenterer lønmodtageren i lønforhandlingen og hvem, der tager initiativ til lønforhandlingerne. Mændene forhandler ofte selv deres løn, hvorimod kvinderne i højere grad får hjælp i lønforhandlingerne af blandt andet tillidsrepræsentanten.

Kønsforskellene i lønforhandlinger hænger formentlig blandt andet sammen med, at mænd og kvinder er ansat i forskellige typer job. Mænd og kvinder er dog lige tilfredse med udfaldet af lønforhandlingerne.

DATAGRUNDLAG OG METODE

I analyserne anvender vi både registrerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemadata indsamlet af Danmarks Statistiks Interviewservice. Analyserne på registerdata er baseret på oplysninger for 1.264 personer, mens analyserne på spørgeskemadata er baseret på oplysninger for 282 personer.

De personer, der indgår i analyserne, er alle medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F) og er ansat på det private arbejdsmarked inden for hotel- og restaurationsområdet.

FORMÅL, DATAGRUNDLAG OG METODE I UNDERSØGELSEN

FORMÅL

Rapportens formål er at belyse, i hvilket omfang mænd og kvinder har forskellige løn- og arbejdsforhold i kokkefaget. Vores hovedfokus er på faglærte kokke, der stadig arbejder inden for faget. Denne gruppe sammenligner vi i dele af rapporten med to andre grupper: (1) Faglærte kokke, der ikke arbejder som kok, og (2) personer, der arbejder som kok, men som ikke har en uddannelse som kok (ufaglærte kokke).

I dette kapitel beskriver vi kort rapportens datagrundlag og metode. En mere uddybende beskrivelse af datagrundlaget findes i Bilag A. I kapitel 2 giver vi en karakteristik af de personer, som indgår i analyserne. Her beskriver vi blandt andet deres uddannelse, arbejdsfunktion og forskellige baggrundsforhold, som alder og familietype. I kapitel 3 beskriver vi kokkenes arbejdsforhold, mens vi i kapitel 4 beskriver deres lønforhold.

DATAGRUNDLAG

I analyserne anvender vi både registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemadata indsamlet af Danmarks Statistiks Interviewservice. De

personer, der indgår i analyserne, er alle medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F) og arbejder inden for hotel- og restaurationsområdet.

Til denne undersøgelse har 3F leveret et datasæt med 4.278 CPR-numre til Danmarks Statistik. Disse personer er registreret hos 3F som faglærte kokke, der er ansat som kokke på det private arbejdsmarked. Hos 3F er ledige registreret efter det seneste job, de har haft, og nogle af personerne i datasættet er derfor ledige på udtrækningstidspunktet.

Som det fremgår af de efterfølgende afsnit, er registreringen hos 3F dog i nogle tilfælde fejlbehæftet. Det viser sig blandt andet ved, at der er personer, der er registreret som faglært kok hos 3F, der ifølge Danmarks Statistiks uddannelsesregister ikke er uddannet kok.

Danmarks Statistik har efterfølgende via data fra udvalgte registre koblet socioøkonomiske og demografiske oplysninger på CPR-numrene i datasættet fra 3F, herunder oplysninger om uddannelse, løn, indkomst og arbejdsfunktion. Vi bruger oplysninger om uddannelse til at identificere de personer, der er faglærte kokke. Blandt de faglærte kokke er der udtrukket en tilfældig stikprøve, som danner basis for spørgeskemaundersøgelsen.

REGISTERDATA

Blandt de 4.278 personer, som 3F har leveret CPR-numre på, har vi kun registeroplysninger fra 1. januar 2009 på 4.176 af dem. De resterende 102 personer var formentlig bosat i udlandet den 1. januar 2009. I analyserne fokuserer vi på personer mellem 20-64 år. Af de 4.176 personer er 3.731 i denne aldersgruppe.

I vores datasæt har vi fire personer, som er uddannet serviceøkonom. Adgangskravet til uddannelsen som serviceøkonom er enten en gymnasial uddannelse eller en erhvervsuddannelse som kok. Vi har valgt at udelukke disse fire personer fra vores datasæt, idet vi dels ikke har mulighed for at fastsætte, hvilken adgangsgivende uddannelse serviceøkonomerne har, dels fordi vi gerne vil fokusere på de faglærte kokke, som har kokkeuddannelsen som højeste fuldførte uddannelse. Blandt de resterende 3.727 personer er der 1.790 mænd og 1.937 kvinder. Kvinderne udgør dermed knap 52 pct. af personerne i datamaterialet.

De oplysninger, som indgår i registerdataene, er nærmere beskrevet i Bilag A.

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Spørgeskemaundersøgelsen fokuserer på løn- og arbejdsforhold for faglærte kokke og blev gennemført i maj 2010. Af de 3.731 personer, som indgår i registerdatasættet, havde 1.603 personer en uddannelse som faglært kok den 1. oktober 2008.¹ Blandt de faglærte kokke er der udtrukket en stikprøve via tilfældig udtrækning på 780 personer. Disse personer udgør bruttostikprøven til spørgeskemaundersøgelsen. Af de 780 personer er der 154 personer, som vi ikke har kunnet kontakte, enten fordi de har forskerbeskyttelse eller ikke har en fast adresse. Dette betyder, at vores nettostikprøve bliver på 626 personer. Forskerbeskyttelse indebærer, at personen ikke kan udtrækkes eller kontaktes i forbindelse med statistiske og videnskabelige undersøgelser.² I alt 359 personer besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent i forhold til nettostikprøven på 57,3. Bilag A indeholder en beskrivelse af dataindsamlingen og analyser af bortfaldet i spørgeskemaundersøgelsen.

METODE

De analyser, vi foretager i de følgende kapitler, er baseret dels på registerdata og dels på data fra spørgeskemaundersøgelsen. Vi belyser kønsforskelle med hensyn til løn- og arbejdsforhold i kokkefaget ved at sammenligne beskrivende tabeller med fordelinger og gennemsnitsværdier for henholdsvis mænd og kvinder.

Om forskelle på mænd og kvinder er statistisk signifikante er testet ved brug af χ^2 -test og t-test. Testene fortæller populært sagt, hvor sikre vi kan være på, at de målte forskelle er reelle. Testene giver en signifikanssandsynlighed (eller p-værdi). P-værdien er altid mellem 0 og 1. Jo mindre p-værdien er, desto sikrere kan vi være på, at der er forskel på de fordelinger eller gennemsnitsværdier, vi sammenligner. Når p-værdien er

-
1. Desuden er 32 personer skibskokke. At blive skibskok kræver et femugerskursus i tillæg til den faglærte kokkeuddannelse. Vi har valgt at udtrække stikprøven til spørgeskemaundersøgelsen blandt de 1.603 personer, der ikke er skibskokke, da vi forventer, at skibskokke er forholdsvis svære at få kontakt med i forbindelse med en spørgeskemaundersøgelse og måske har meget anderledes arbejdsforhold end andre kokke.
 2. I 2008 havde næsten 700.000 danskere en forskerbeskyttelsesmarkering i CPR-registeret, hvilket svarer til 12,6 procent af befolkningen (jf. Danmarks Statistik 2008).

mindre end 0,1, konkluderer vi, at der er væsentlig eller signifikant forskel mellem tallene i tabellen.³

I anmærkningen til tabellen angiver vi, om forskellen er signifikant på 1-procents-niveau (p-værdien er mindre end 0,01), signifikant på 5-procents-niveau (p-værdien er mindre end 0,05 og større eller lig med 0,01), signifikant på 10-procents-niveau (p-værdien er mindre end 0,1 og større eller lig med 0,05), eller at forskellen ikke er signifikant. Det er vigtigt at være opmærksom på, at datagrundlaget til denne rapport er beskedent af størrelse, og at forskelle på fx fordelinger mellem mænd og kvinder, som ikke er signifikante i vores analyser, i nogle tilfælde vil være signifikante på et større datamateriale.

I forbindelse med læsningen af rapporten er det også vigtigt at huske, at analyserne i denne rapport ikke er repræsentative for alle kokke på det danske arbejdsmarked, men kun for kokke, der er på det private arbejdsmarked og medlem af 3F.⁴

-
3. Hvis p-værdien fx er 0,08, er der kun 8 procents risiko for, at konklusionen på, at der er forskel på tallene, er forkert. Denne risiko er så lille, at vi godt tør konkludere, at der er forskel på tallene. Der er ikke nogen videnskabelig "rigtig" procentgrænse for signifikansniveauet, og den fastsættes ofte efter datamaterialets størrelse og karakter.
 4. Vi analyserer blandt andet, om der er lønforskel mellem mænd og kvinder i kokkefaget, men analyserne siger ikke noget om, hvorvidt der er ligeløn i kokkefaget i juridisk forstand (med ligeløn i juridisk forstand menes, at kvinder og mænd får samme løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi).

MÆND OG KVINDER I KOKKEFAGET

I dette kapitel giver vi et overblik over det datamateriale, som vi anvender til rapportens analyser. Herunder giver vi en karakteristik af de personer, der er inkluderet i rapportens analyser, inden vi går over til at beskrive løn og arbejdsforhold. I kapitlet fokuserer vi primært på uddannelse og arbejdsfunktion, herunder om de faglærte kokke arbejder som kok, og hvilken uddannelse ufaglærte kokke har. Herudover beskriver vi personerne med hensyn til alder, familieforhold (familietype og antal børn) og bopælsregion.

I kapitlet viser vi, at:

- Omkring halvdelen af de faglærte kokke i vores undersøgelse har under 10 års anciennitet. Det gælder både mænd og kvinder.
- Flere kvinder end mænd blandt de faglærte kokke forlader kokkefaget.
- Faglærte kokke, der har forladt kokkefaget, i høj grad arbejder inden for beslægtede områder, fx som køkkenhjælper eller har serveringsarbejde.
- En stor andel af de ufaglærte kokke har grundskole som højeste fuldførte uddannelse. Blandt kvinderne er der endvidere en stor andel, som har andre uddannelser inden for tilberedning og bearbejdelse af mad, fx smørebrødsjomfru (27 procent) og ernæringsassistent (9 procent).

UDDANNELSE OG ARBEJDSFUNKTION

Hovedfokus i denne rapport er på faglærte kokke (det vil sige personer, som har en erhvervsfaglig uddannelse som kok), men vi sammenligner også med ufaglærte kokke i analyserne på registerdata (det vil sige personer, der ikke har en erhvervsfaglig uddannelse som kok, men alligevel arbejder inden for faget).

I dette afsnit ser vi først på, hvordan personerne i vores registerdata er sammensat med hensyn til uddannelse og arbejdsfunktion. Dels hvor mange der er faglærte kokke, og dels hvor mange der arbejder som kok, både blandt de faglærte kokke og de personer, der ikke har en faglært uddannelse som kok. Vi finder i den forbindelse, at der er personer, som hverken er faglært kok eller i arbejde som kok i 2008 (målt ved den vigtigste arbejdsfunktion i 2008), se Tabel 3.3. En forklaring på, at disse personer er med i datasættet, kan være, at de i 2009 i modsætning til 2008 har arbejdet som kok og derfor er med i udtrækket fra 3F.

Til sidst i afsnittet ser vi på, hvor mange af de faglærte kokke, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, der arbejder som kok på interviewtidspunktet.

Ud af de 3.727 personer, som indgår i vores registerdata, er 1.635 personer faglært kok, hvilket svarer til knap 44 procent. Flere mænd (55 procent) end kvinder (33 procent) er faglært kok. Endvidere er knap 11 procent under uddannelse som kok, se Tabel 3.1.

TABEL 3.1

Personer fordelt efter, om de hhv. er uddannet kok, under uddannelse til kok eller ikke er uddannet kok i oktober 2008. Særskilt for mænd og kvinder.

Antal og procent.

	Mænd		Kvinder		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uddannet som kok	990	55,3	645	33,3	1.635	43,9
Under uddannelse til kok	266	14,9	126	6,5	392	10,5
Ikke uddannet som kok	534	29,8	1.166	60,2	1.700	45,6
I alt	1.790	100,0	1.937	100,0	3.727	100

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Ikke alle de faglærte kokke arbejder som kok. Blandt de faglærte kokke, som indgår i vores registerdata, er knap 40 procent af mændene og knap 35 procent af kvinderne i arbejde som kok i 2008, se Tabel 3.2. Tabellen viser samtidig, at knap 17 procent af mændene er ansat i andet arbejde, mens den tilsvarende andel for kvinderne er 22 procent. Det er vigtigt at bemærke, at en samlet andel på godt 44 procent af de faglærte kokke har uoplyst beskæftigelse (jf. Bilag A). Vi kan dermed ikke ud fra Tabel 3.2 vide, om denne gruppe er i arbejde som kok, i anden beskæftigelse eller uden for arbejdsmarkedet.

TABEL 3.2

Faglærte kokke fordelt efter arbejdsfunktion i 2008. Særskilt for mænd og kvinder. Antal og procent.

	Mænd		Kvinder		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Arbejder som kok	390	39,4	225	34,9	615	37,6
Arbejder ikke som kok	165	16,7	142	22,0	307	18,8
Uoplyst	435	43,9	278	43,1	713	43,6
I alt	990	100,0	645	100,0	1.635	100,0

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Det er heller ikke alle personer, der arbejder som kok, der er uddannet faglært kok. I datagrundlaget er 342 personer i arbejde som kok, uden at de har den formelle uddannelse, se Tabel 3.3. Her ses det, at især kvinderne arbejder som ufaglærte kokke. Der er 85 mænd og 257 kvinder, der arbejder som kok uden den faglige uddannelse.

Samlet set er der i vores registerdata 1.568 personer, der har uoplyst beskæftigelse i 2008 (Tabel 3.2 og Tabel 3.3). Da vi ikke kan sige noget om disse personers beskæftigelse, udgår de af datagrundlaget for registeranalyserne i den resterende del af rapporten. Det samme gør de 392 personer, der er under uddannelse som kok, og de 503 personer, som hverken er uddannet kok eller arbejder som kok (Tabel 3.1 og Tabel 3.3). Datasættet til registeranalyserne består derfor i det efterfølgende af 1.264 personer.

Af de faglærte kokke er der knap 38 procent, der arbejder som kok. For de knap 19 procent, vi med sikkerhed ved, der ikke arbejder

som kok, er de fem mest hyppige arbejdsfunktioner vist i Tabel 3.4. Mange af de faglærte kokke, der ikke arbejder i kokkefaget, har et arbejde, der ligger tæt op ad kokkefaget, især som medhjælper i køkken og serveringsarbejde. 15 procent af mændene har serveringsarbejde, og godt 14 procent arbejder som medhjælper i køkkenet. Blandt kvinderne arbejder godt 24 procent som medhjælper i køkkenet, og knap 15 procent har serveringsarbejde.

TABEL 3.3

Personer, der ikke er uddannet som kok, fordelt efter arbejdsfunktion i 2008. Særskilt for kvinder og mænd. Antal og procent.

	Mænd		Kvinder		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Arbejder som kok	85	15,9	257	22,0	342	20,1
Arbejder ikke som kok	143	26,8	360	30,9	503	29,6
Uoplyst	306	57,3	549	47,1	855	50,3
I alt	534	100,0	1.166	100,0	1.700	100,0

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 3.4

Fordeling på arbejdsfunktioner for faglærte kokke, der ikke arbejder som kok. Antal og procentandel. Særskilt for mænd og kvinder.¹⁾

	Mænd			Kvinder	
	Antal	Procent		Antal	Procent
1. Serveringsarbejde	24	14,5	1. Medhjælper i køkken	34	23,9
2. Medhjælper i køkken	23	13,9	2. Serveringsarbejde	21	14,8
3. Arbejde i restaurant, cafeteria og husholdning	7	4,2	3. Arbejde i restaurant, cafeteria og husholdning	7	4,9
4. Militært arbejde	6	3,6	4. Arbejde med kostforplejning, økonoma	5	3,5
5. Ekspedientarbejde	6	3,6	5. Ekspedientarbejde	5	3,5
Øvrige	99	60,0	Øvrige	70	49,3
I alt	165	100	I alt	142	100

1) Det er de fem meste hyppige arbejdsfunktioner, som er vist i tabellen. De resterende arbejdsfunktioner er indeholdt i "øvrige".

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Faglærte mænd og kvinder varierer med hensyn til to kategorier, hvor mænd har militært arbejde, arbejder kvinder med kostforplejning og kostens sammensætning. Militært arbejde kan meget vel være et kokke-relateret job inden for militæret, men vi har ikke mulighed for at præcisere dette nærmere. Samlet set tyder det på, at selvom faglærte kokke vælger arbejde uden for kokkefaget, vælger de arbejde inden for beslægtede områder.

I vores registerdata er 85 mænd og 257 kvinder ufaglært kok, det vil sige, at de arbejder som kok uden at have uddannelsen (Tabel 3.3). Tabel 3.5 giver et overblik over, hvilke typer af uddannelser, der er mest udbredte blandt ufaglærte kokke. Kun uddannelseskategorier med en procentandel på mindst 5 er vist i tabellen. Der ser vi tydeligt, at langt de fleste har grundskole som den højeste fuldførte uddannelse. 39 procent af kvinderne og 27 procent af mændene. Dette tyder på, at mange af de ufaglærte kokke er selvlærte, det gælder især for kvinderne. Blandt kvinderne ser vi endvidere, at en stor andel på knap 27 procent er uddannet som smørbrødsjomfruer og 9 procent som ernæringsassistenter. Kvinder, der arbejder som kok, har således hyppigt andre beslægtede uddannelser inden for tilberedning og bearbejdelse af mad.

TABEL 3.5

Personer, der arbejder som kok, men ikke er faglært kok, fordelt efter højest fuldførte uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Antal og procent.

	Mænd			Kvinder	
	Antal	Procent		Antal	Procent
Grundskole	23	27,1	Grundskole	101	39,3
Levnedsmiddel mv. (erhvervsfaglig—IVU) ¹⁾	5	5,9	Smørrebrøds- jomfru	68	26,5
			Ernæringsassistent	22	8,6
Øvrige	57	67,0	Øvrige	66	25,6
I alt	85	100		257	100

1. IVU (indvandreruddannelse) er medbragt uddannelse fra indvandreres hjemland og er selv-rapporteret eller imputeret.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Spørgeskemaundersøgelsen fokuserer, som beskrevet i kapitel 1, udelukkende på faglærte kokke. I alt 359 personer har besvaret spørgeskemaet. Tabel 3.6 viser, hvor stor en andel af interviewpersonerne, der på interviewtidspunktet er i arbejde som kok.

Signifikant færre kvinder end mænd er i arbejde som kok (66 mod 81 procent). Til gengæld har flere kvinder end mænd en anden type job og er i højere grad ledige. Tabel 3.6 tyder dermed på, at kvinder uddannet som kok i højere grad forlader kokkefaget end mænd med samme uddannelse.

TABEL 3.6

Faglærte kokke fordelt efter beskæftigelsesstatus. Særskilt for mænd og kvinder. Antal og procent.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Ansæt som kok	130	80,7	128	66,3
Ansæt i et andet arbejde	17	10,6	44	22,8
Ledig og søger job som kok	4	2,5	9	4,7
Ledig og søger andet job	2	1,2	5	2,6
Langtidssygemeldt	5	3,1	6	3,1
Ingen af de overstående	3	1,9	1	0,5
I alt	161	100	193	100

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Baseret på spørgeskemadata.

I den resterende del af rapporten fokuserer vi, i analyserne baseret på spørgeskemadata, på de personer, der på interviewtidspunktet enten er i job som kok, er ledig og søger job som kok eller er langtidssygemeldt. Det drejer sig om 139 mænd og 143 kvinder. Personer i job som kok har svaret i forhold til deres job på interviewtidspunktet, mens de ledige og sygemeldte har svaret i forhold til deres seneste job.

ANCIENNITET SOM FAGLÆRT KOK

I dette afsnit ser vi ved brug af registerdata på, om der er forskel på mænd og kvinder med hensyn til, hvordan de er fordelt på antal år efter fuldført uddannelse. Hvis denne fordeling er signifikant forskellig for mænd og kvinder, kan det fx bidrage til at forklare eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder.

I det følgende ser vi på det gennemsnitlige antal år, der er gået, siden personerne fuldførte deres kokke-uddannelse. Vi betragter dette

tidsrum som et udtryk for den anciennitet, personerne har som kok. Vi har ikke mulighed for at kontrollere, om personerne rent faktisk har arbejdet som kok i det antal år, men vi vurderer, det er en god indikator for anciennitet.

TABEL 3.7

Det gennemsnitlige antal år siden fuldførelse af uddannelse for faglærte kokke. Særskilt for mænd og kvinder.

	Mænd			Kvinder		
	Arbejder som kok	Arbejder ikke som kok	Samlet	Arbejder som kok	Arbejder ikke som kok	Samlet
Gennemsnit	12,2	13,5	12,6	10,6	12,4	10,9
Standardafvigelse	(11,0)	(11,9)	(11,7)	(7,7)	(8,4)	(8,0)
I alt, personer	390	165	555	225	142	367

Anm.: Ifølge t-test er: (1) gennemsnitsværdien ikke signifikant forskellig for mænd, der arbejder som kok, og mænd, der ikke arbejder som kok, (2) gennemsnitsværdien signifikant forskellig for kvinder, der arbejder som kok, og kvinder, der ikke arbejder som kok på et 5-procents-niveau, og (3) gennemsnitsværdien signifikant forskellig for alle mænd og alle kvinder på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Den gennemsnitlige anciennitet er henholdsvis 12,2 år for mændene og 10,6 år for kvinderne. Denne forskel er signifikant forskellig, hvilket betyder, at kvinder har færre års anciennitet end mænd (Tabel 3.7).

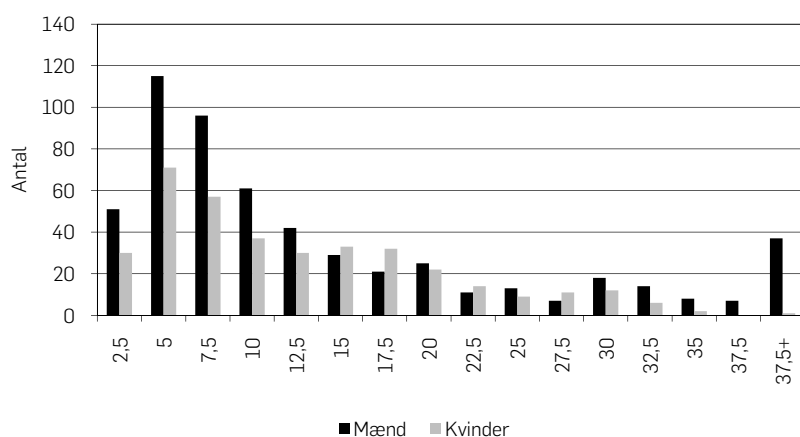
Figur 3.1 viser antallet af mænd og kvinder i anciennitetsintervaller af 2,5 år, mens Figur 3.2 viser fordelingen af mænd og kvinder på disse intervaller. Første søjle i figurerne angiver en anciennitet på 0-2,5 år, anden søjle en anciennitet på 2,5-5 år osv. Omkring halvdelen af de faglærte kokke i vores undersøgelse har under 10 års anciennitet. Det gælder både mændene og kvinderne. Dermed har en stor andel af kokkene få års anciennitet.

Figur 3.1 viser endvidere, at der er et større antal mænd end kvinder i de fleste intervaller. Kokke, der har en anciennitet mellem 12,5 og 17,5 år, er en undtagelse – her er der et større antal kvinder.

Når man ser på den procentmæssige fordeling i figur 3.2, ses det, at fordelingen i ancienniteten er forholdsvis ens for mænd og kvinder. Den største forskel mellem de to køn er i anciennitet fra 37,5 år og opover. Omkring 6,7 procent af mændene har en anciennitet på mindst 37,5 år mod 0,3 procent blandt kvinderne. Denne forskel kan forklares med, at kokkefaget tidligere primært var et fagområde domineret af mænd.

FIGUR 3.1

Antal faglærte kokke i intervaller af 2,5 år siden fuldførelse af uddannelsen som kok (højest fuldførte uddannelse i oktober 2008). Særskilt for mænd og kvinder. Antal personer.

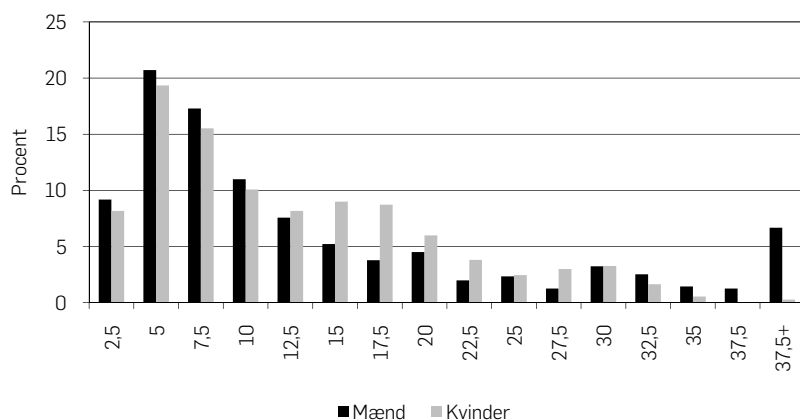


Anm.: Bemærk, at 2,5 år betyder, at uddannelsen er fuldført inden for de sidste 2,5 år, mens 5 år betyder, at personer har fuldført uddannelsen for mellem 2,5 og 5 år siden.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

FIGUR 3.2

Faglærte kokke fordelt efter, hvor mange år det er siden, de fuldførte uddannelsen som kok (højest fuldførte uddannelse i oktober 2008). Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Anm.: Bemærk, at 2,5 år betyder, at uddannelsen er fuldført inden for de sidste 2,5 år, mens 5 år betyder, at personer har fuldført uddannelsen for mellem 2,5 og 5 år siden.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 3.7 viser endvidere, at der blandt de faglærte kokke ikke er signifikant forskel på ancienniteten for mænd, der arbejder som kok, og mænd, der har andet arbejde. Derimod har kvinder, som arbejder som kok, en signifikant lavere anciennitet end kvinder, der ikke arbejder inden for kokkefaget. Faglærte kvinder, der arbejder som kok, har en gennemsnitlig anciennitet på 10,6 år mod 12,4 år for de kvinder, der ikke arbejder som kok. De kvinder, der har været uddannede i længst tid, er således i mindre grad i arbejde som kok, hvilket tyder på, at kvinderne forlader kokkefaget, når de har været beskæftiget i det i nogle år.

ALDER, FAMILIEFORHOLD OG BOPÆL

I dette afsnit ser vi på demografiske karakteristika ved personerne, som indgår i analyserne i denne rapport. Tabel 3.8 viser fordelingen på alder, familietype og bopæl for mænd og kvinder, som er:

1. Faglært kok, der arbejder som kok.
2. Faglært kok med andet arbejde.
3. Ufaglært kok.

Der er nogle forskelle på grupperne, som er illustreret i Tabel 3.8. De ufaglærte kokke er fx ældre end de faglærte kokke, og for kvindernes vedkommende er de ufaglærte kokke i mindre grad enlige end de faglærte kokke. Blandt de personer, der arbejder som kok (både de faglærte og de ufaglærte), bor kvinderne i mindre grad i Region Hovedstaden end mændene. Tabel 3.8 er baseret på registerdata. Vi har ikke oplysningerne omkring antal børn i vores registerdata. Det har vi til gengæld i spørgeskemadataene.

Tabel 3.9 viser, at der blandt de faglærte kokke er lidt flere af kvinder end mænd, som har 1 eller flere børn. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

TABEL 3.8

Faglærte kokke (der henholdsvis arbejder og ikke arbejder som kok) og ufaglærte kokke fordelt efter alder, familietype og region. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Faglærte kokke				Ufaglærte kokke	
	Arbejder som kok		Arbejder ikke som kok		Arbejder som kok	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Alder:</i>						
20-29 år	44,9	45,3	41,8	35,9	27,1	12,5
30-39 år	30,3	35,6	28,5	40,8	27,1	20,2
40-49 år	11,8	14,2	16,4	19	29,4	31,9
50-59 år	9,7	4,9	8,5	4,2	12,9	27,6
60-64 år	3,3	.	4,8	.	3,5	7,8
I alt, procent	100	100	100	100	100	100
<i>Familietype:</i>						
Enlig	39,2	33,8	39,4	32,4	41,2	26,1
Samboende	29,7	30,7	24,2	33,8	21,2	15,2
Gift	31	35,6	36,4	33,8	37,6	58,8
I alt, procent	100	100	100	100	100	100
<i>Region:</i>						
Hovedstaden	41,3	21,8	27,3	28,2	47,1	28,8
Sjælland	12,1	13,3	16,4	11,3	7,1	17,1
Syddanmark	19	30,7	17,6	21,1	25,9	27,6
Midtjylland	18,2	18,2	22,4	17,6	14,1	16
Nordjylland	9,5	16	16,4	21,8	5,9	10,5
I alt, procent	100	100	100	100	100	100
I alt, personer	390	225	165	142	85	257

Anm.: Ifølge chi²-test er der signifikant forskel på fordelingen på alder, familietype og region for de seks viste grupper på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 3.9

Faglærte kokke, der arbejder som kok, fordelt efter, om de har ingen eller et eller flere børn. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ingen børn	50,4	41,3
Et eller flere børn	49,6	58,7
Antal i alt	139	143

Anm.: Ifølge chi²-test er der ingen signifikant forskel på fordelingen for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

ARBEJDSFORHOLD FOR KOKKE

I dette kapitel klarlægger vi arbejdsforholdene for mænd og kvinder inden for kokkefaget, herunder type af arbejdssted og job, arbejdstidens omfang og placering, sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv og trivsel på arbejdspladsen. Analyserne i kapitlet bygger udelukkende på spørgeskemadata og fokuserer derfor udelukkende på faglærte kokke, der arbejder som kokke.

I kapitlet viser vi, at:

- Der er forskelle på mænd og kvinder blandt de faglærte kokke med hensyn til type af arbejdssted. Mænd arbejder oftere end kvinder inden for a la carte (26 procent mod 18 procent), mens kvinder oftere end mænd arbejder i kantiner (34 procent mod 22 procent).
- Vores analyser tyder på, at familieforhold, som det at have børn, i højere grad end køn påvirker type af arbejdssted. Blandt kokke uden børn er det 37 procent, der arbejder i a la carte, og 14 procent, der arbejder i kantiner. Blandt kokke med børn er det derimod 39 procent, der arbejder i kantiner, og 9 procent, der arbejder i a la carte.
- Flere mænd end kvinder inden for kokkefaget har en lederstilling. Samlet set har 55 procent af mændene en lederstilling mod 37 procent for kvinderne.
- Mænd med flere års anciennitet som faglært kok oftere har en lederstilling end mænd med få års anciennitet. For kvinder er der ingen

sammenhæng mellem anciennitet og en lederstilling. Så det er ikke den lavere gennemsnitlige anciennitet, der forklarer, at kvinder i mindre grad har lederstillinger end mænd.

- Mænd i gennemsnit arbejder flere timer per måned end kvinder, og at mænd oftere arbejder på skæve arbejdstider.
- Kokke uden børn har længere arbejdstid og oftere arbejder på skæve tidspunkter end kokke med børn.
- Kokkene generelt er tilfredse med arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden. Der er ikke forskelle på kvinder og mænd med hensyn til tilfredshed med arbejdstiden, placeringen af arbejdstiden og sammenhængen mellem arbejdstiden og familie- og fritidslivet.
- Kokke med børn er mere tilfredse med placeringen af deres arbejdstid og sammenhængen mellem arbejdstiden og familie- og fritidslivet end kokke uden børn.
- Der generelt ikke er forskel på mænds og kvinders trivsel på arbejdspladsen. Kun 5-6 procent er utilfredse med deres kollegaer, mens omkring 20 procent er utilfredse med deres nærmeste leder. Omkring 60-70 procent af kokkene oplever, at deres trivsel på arbejdspladsen i høj eller nogen grad generes af et belastende arbejde og et højt arbejdstempo.
- Der blandt kokkene er forskel på kønssammensætningen på mændenes og kvindernes arbejdspladser: Mænd arbejder i høj grad i køkkener med en overvægt af mænd, mens kvinder arbejder i køkkener med en overvægt af kvinder.

ARBEJDSSTED OG TYPE AF JOB

Som kok har man mulighed for at arbejde mange forskellige steder med forskellige arbejdsopgaver. Det er sandsynligt, at arbejdsforhold afhænger af, hvilket sted man arbejder, og hvilken karakteristika jobbet har. En a la carte restaurant har ofte sin travleste tid om aftenen, hvorimod arbejdstiden i en kantine minder mere om et almindeligt 8-16-job. I undersøgelsen har vi spurgt, om arbejdsstedet primært var præget af:

- A la carte
- Selskaber/kongrescenter
- Kantine

- Andet, inklusiv catering
- En kombination af a la carte, selskaber/kongrescenter, kantine eller catering.

Tabel 4.1 viser fordelingen af mænd og kvinder på ovenstående arbejdsstedstyper. Der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder med hensyn til type af arbejdssted. Mænd har arbejdspladser, der i langt højere grad er præget af at være a la carte, hvorimod kvinderne oftere arbejder i kantine.

TABEL 4.1

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter type af arbejdssted. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
A la carte	25,9	17,5
Selskaber/kongrescenter	14,4	11,9
Kantine	21,6	33,6
Andet, inklusiv catering	8,6	12,6
En kombination	29,5	24,5
I alt, procent	100,0	100,0
I alt, personer	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 10-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Det er sandsynligt, at det sted, man vælger at arbejde, blandt andet afhænger af ens familiesituation. Hvis man har børn, kan det måske være svært at få familielivet til passe sammen med et job inden for a la carte, da man i så fald ofte arbejder om aftenen. Vi ser på sammenhængen mellem arbejdssted og børn for at belyse, om børn har betydning for det sted, man vælger at arbejde som kok. Vi skelner her ikke mellem, hvor mange børn kokkene har, men blot om de har børn.

Tabel 4.2 viser forskellen mellem kokke med og uden børn. Det fremgår, at der er en signifikant sammenhæng mellem, om kokkene har børn og hvilken type arbejdsplads, de arbejder på. Ud fra tabellen kan vi således sige, at kokke uden børn i højere grad end kokke med børn arbejder inden for a la carte. Omvendt arbejder en stor andel af kokkene med børn i kantine. Det tyder på, at familief forhold påvirker valg af arbejdssted for kokke.

TABEL 4.2

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter type af arbejdssted. Særskilt for kokke med og uden børn. Procent.

	Ingen børn	Et eller flere børn
A la carte	37,2	8,5
Selskaber/kongrescenter	10,9	15,0
Kantine	14,0	39,2
Andet inklusiv catering	6,2	14,4
En kombination	31,8	22,9
I alt, procent	100,0	100,0
I alt, personer	129	153

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for kokke med og uden børn signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Tabel 4.3 viser, at der ikke er en signifikant forskel på, hvilket arbejdssted man har som mand og kvinde, hvis man har henholdsvis ingen børn og et eller flere børn. Det tyder derfor på, at den type arbejdssted, kokke har, i højere grad afhænger af, om man har børn eller ej end af køn.⁵

TABEL 4.3

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter type af arbejdssted. Særskilt for køn og for kokke med og uden børn. Procent.

	Ingen børn		Et eller flere børn	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
A la carte	42,9	30,5	8,7	8,3
Selskaber/kongrescenter	11,4	10,2	17,4h	13,1
Kantine	8,6	20,3	34,8	42,9
Andet inkl. catering	7,1	5,1	10,1	17,9
En kombination	30,0	33,9	29,0	17,9
I alt, procent	100	100	100	100
I alt, antal	70	59	69	84

Anm.: I følge χ^2 -test er forskellen på fordelingen for mænd og kvinder ikke signifikant for kokke, der henholdsvis har børn, og kokke, der ikke har børn.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

5. Der er lidt forskelle på mænd og kvinder i Tabel 4.3, især for personer uden børn, men forskellene er som nævnt ikke signifikante og kan skyldes en tilfældighed. Med en tilsvarende forskel i et større datagrundlag ville man konkludere, at der er kønsforskelle.

Ikke kun typen af arbejdssted, men også andre karakteristika ved jobbet, fx om det er en lederstilling, har betydning for arbejdsforholdene. Vi har derfor undersøgt, hvorvidt kokkene arbejder i en lederstilling. Vi skelner her mellem køkkenchef i administrativ stilling, køkkenchef i køkkenet og souschef. Vi antager, at de personer, der har svaret 'ingen af de ovenstående', primært er ansat i en almindelig stilling som kok.

Tabel 4.4 viser fordelingen på de forskellige lederstillinger for mænd og kvinder. Her ser vi, at der er en signifikant forskel på andelen af mænd og kvinder i lederstillinger. Samlet set har 55 procent af mændene en lederstilling mod 37 procent for kvinderne. Dette skyldes især, at mændene oftere er køkkenchef i køkkenet end kvinderne: 32 procent af mændene og 20 procent af kvinderne er køkkenchef i køkkenet.

TABEL 4.4

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, om de har en lederstilling eller ej. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Køkkenchef i administrativ stilling	5,8	4,2
Køkkenchef i køkkenet	31,7	19,6
Souschef	18,0	13,3
Ingen af ovenstående	44,6	62,9
I alt, procent	100,0	100,0
I alt, personer	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

En forklaring på, at mænd i højere grad er ansat i lederstillinger, kan være, at mænd generelt har været længere tid i kokkefaget end kvinder (jf. kapitel 2), idet en lederstilling ofte er noget, der følger med erfaring. For at undersøge, om dette er tilfældet, har vi set, om anciennitet som kok har betydning for, om henholdsvis mænd og kvinder har en lederstilling (Tabel 4.5). Anciennitet definerer vi, som i kapitel 2, som antal år siden færdiggørelse af uddannelsen som kok.

Sammenligningen viser, at mænd med over 10 års anciennitet signifikant oftere har en lederstilling end mænd med 10 års anciennitet eller mindre. For kvinder er der derimod ingen forskel på andelen med lederstilling i forhold til anciennitet. Mænd synes således i højere grad

end kvinder at opnå en lederstilling med stigende anciennitet. Det er dermed ikke forskelle i anciennitet, der forklarer, at mændene i højere grad end kvinderne har lederstillinger.

TABEL 4.5

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, om de har en lederstilling eller ej. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd		Kvinder	
	10 års anciennitet eller under	Mere end 10 års anciennitet	10 års anciennitet eller under	Mere end 10 års anciennitet
Køkkenchef i administrativ stilling	1,2	12,1	5,6	2,8
Køkkenchef i køkkenet	27,2	37,9	18,1	21,1
Souschef	24,7	8,6	12,5	14,1
Ingen af ovenstående	46,9	41,4	63,9	62,0
I alt, procent	100,0	100,0	100,0	100,0
I alt, antal	81	58	72	71

Anm.: Ifølge χ^2 -test er forskellen på fordelingen på type af lederstilling for personer med henholdsvis høj og lav anciennitet ikke signifikant for kvinder, mens forskellen på fordelingen er signifikant på et 1-procents-niveau for mænd.

ARBEJDSTID

Kokkefaget er et fag, man forbinder med lange vagter og skæve arbejdstider. I dette afsnit vil vi belyse det tidsmæssige perspektiv i kokkes arbejdsforhold, nærmere bestemt deres arbejdstider. I analysen ser vi primært på forskelle mellem køn, lederstilling og børn.

Tabel 4.6 viser, at mænd inden for kokkefaget i gennemsnit har flere arbejdstimer end kvinder inden for kokkefaget. Én forklaring kan være, at mændene oftere har lederstillinger, idet en lederstilling ofte indebærer længere arbejdstid.

Af Tabel 4.6 fremgår det endvidere, at kokke uden børn har en længere arbejdstid end kokke med børn. Umiddelbart vil man tro, at den længere arbejdstid for kokke uden børn hænger sammen med, at denne gruppe – som beskrevet ovenfor – typisk er ansat i andre typer af job (fx a la carte) end kokke med børn (som ofte er ansat i kantiner). Vi finder

dog ikke en signifikant forskel på arbejdstiden for kokke i a la carte og kantiner (tallene er ikke vist i tabel).

Tabel 4.6 viser også, at det er almindeligt for både mænd og kvinder inden for kokkefaget at arbejde på fuldtid, idet det gennemsnitlige antal arbejdstimer per måned ligger omkring fuldtid (fuldtid svarer til omkring 160 timer per måned).

Tabel 4.7 viser, hvor ofte kokkene arbejder over. Omkring halvdelen af kokkene arbejder ofte eller jævnligt over. Der er lidt flere mænd end kvinder, der arbejder over, men denne forskel er ikke signifikant.

TABEL 4.6

Gennemsnitlig arbejdstid for faglærte kokke, som arbejder som kok, målt som antal arbejdstimer per måned. Særsilt for mænd og kvinder, for ledere og ikke-ledere og for kokke med og uden børn.

	Køn		Stilling		Børn	
	Mænd	Kvinder	Ikke Leder	Leder	Ingen børn	Børn
Gennemsnit	164,8	157,6	158,0	165,0	167,9	155,7
Standardafvigelse	34,8	23,0	19,3	38,2	35,8	22,1
I alt, personer	130	128	119	139	117	141

Anm.: Ifølge t-test er: (1) gennemsnitsværdien for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 5-procents-niveau, (2) gennemsnitsværdien for ledere og ikke-ledere signifikant forskellig på et 10-procents-niveau, og (3) gennemsnitsværdien for personer med og uden børn signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.7

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvor ofte de arbejder over. Særsilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ja, ofte	28,1	22,5
Ja, jævnligt	25,9	26,8
Ja, men sjældent	33,1	33,8
Nej, aldrig	12,9	16,9
I alt, procent	100	100
I alt, personer	139	142

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for mænd og kvinder ikke signifikant forskellig.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Et arbejde som kok kan indebære skæve arbejdstider, fx arbejde om aftenen, om natten eller i weekenderne. Tabel 4.8 til Tabel 4.10 viser det gennemsnitlige antal dage med vagter i tidsrummet 17-23, det gennemsnitlige antal dage med vagter i tidsrummet 23-07, og hvor ofte kokkene har weekendvagt.

Mændene har i gennemsnit flere dage på en måned, hvor de arbejder om aftenen eller i weekenden, end kvinderne. Det er til gengæld meget få, der arbejder om natten. Dette gælder både for mændene og kvinderne. Én forklaring på, at mænd har mere aftenarbejde end kvinder, er, at mænd oftere er ledere. Det fremgår af Tabel 4.8, at ledere i højere grad arbejder om aftenen end andre kokke. En yderligere forklaring på, at mænd har mere aftenarbejde, kan være, at mændene oftere end kvinderne er ansat i a la carte og sjældnere i kantiner. Tabel 4.11 viser, at kokke ansat i kantiner sjældent arbejder om aftenen i modsætning til andre kokke.

Med hensyn til aftenarbejde ser vi også, at kokke uden børn oftere arbejder om aftenen end kokke med børn (Tabel 4.8). Forskellen i arbejdstidens placering er større for kokke med og uden børn end for mænd og kvinder. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at børn er mere afgørende for valg af arbejdssted end køn (se forrige afsnit).

TABEL 4.8

Gennemsnitligt antal dage om måneden med vagter i tidsrummet 17-23 for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for mænd og kvinder, for ledere og ikke-ledere og for kokke med og uden børn.

	Køn		Stilling		Børn	
	Mænd	Kvinder	Ikke leder	Leder	Ingen børn	Børn
Gennemsnit	9,9	7,0	6,8	10,3	11,8	5,9
Standardafvigelse	8,0	8,3	7,4	8,8	7,9	7,5
I alt, personer	133	141	127	147	124	150

Anm.: Ifølge t-test er: (1) gennemsnitsværdien for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 1-procents-niveau, (2) gennemsnitsværdien for ledere og ikke-ledere signifikant forskellig på et 1-procents-niveau, og (3) gennemsnitsværdien for personer med og uden børn signifikant forskellig på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.9

Gennemsnitligt antal dage om måneden med vagter i tidsrummet 23-07 for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for mænd og kvinder, for ledere og ikke-ledere og for kokke med og uden børn.

	Køn		Lederstilling		Børn	
	Mænd	Kvinder	Ikke leder	Leder	Ingen børn	Børn
Gennemsnit	1,9	1,2	1,8	1,3	2,1	1,0
Standardafvigelse	5,4	4,2	5,3	4,1	5,6	4,0
I alt, personer	139	143	152	130	129*	153*

Anm.: Ifølge t-test er: (1) gennemsnitsværdien for mænd og kvinder ikke signifikant forskellig, (2) gennemsnitsværdien for ledere og ikke-ledere ikke signifikant forskellig, og (3) gennemsnitsværdien for personer med og uden børn ikke signifikant forskellig.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.10

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvor ofte de arbejder i weekenden. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Aldrig	23,9	30,3
1 gang om måneden	8,0	16,2
Flere gange om måneden	54,4	45,8
Hver uge	13,8	7,8
I alt, procent	100	100
I alt, personer	138	142

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for mænd og kvinder signifikant forskellig på et 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.11

Gennemsnitligt antal dage om måneden med vagter i tidsrummet 17-23 for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for type af arbejdssted.

	Antal	Gennemsnit	Standardafvigelse
A la carte	56	14,3	6,9
Kantine	77	1,6	4,7
Andet inkl. catering	67	6,7	7,2
En kombination	74	12,5	7,3

Anm.: Ifølge t-test er gennemsnitværdien for kantine signifikant forskellig for gennemsnitværdien for de 3 øvrige arbejdsstedstyper på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Kokkene er generelt tilfredse med deres arbejdstid og placeringen af deres arbejdstid. Omkring 88 procent er meget tilfredse eller tilfredse med deres arbejdstid, og 90 procent er meget tilfredse eller tilfredse med placeringen af deres arbejdstid.

Selvom mændene arbejder flere timer end kvinderne og oftere arbejder på skæve tidspunkter, er der ikke signifikant forskel på mænd og kvinder med hensyn til, hvor tilfredse de er med deres arbejdstid og placeringen af arbejdstiden (tallene er ikke vist i tabel).

Selvom kokkene er tilfredse med deres arbejdstid, er der 60 procent, der i høj eller nogen grad mener, at arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden går ud over deres familie- og fritidsliv. Men der er ikke forskelle på, i hvor høj grad mænd og kvinder mener, at arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden går ud over deres familie- og fritidsliv (tallene er ikke vist i tabel).

TABEL 4.12

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter deres tilfredshed med placering af arbejdstid. Særskilt for kokke med og uden børn. Procent.

	Ingen børn	Børn
Meget tilfreds	33,3	52,3
Tilfreds	52,0	41,2
Utilfreds	11,6	5,2
Meget utilfreds	2,3	0,7
Ved ikke	0,8	0,7
I alt, procent	100	100
I alt, personer	129	153

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for personer med og uden børn signifikant forskellig på et 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Til gengæld er der forskel på tilfredsheden med placeringen af arbejdstiden for kokke med børn og kokke uden børn. Tabel 4.12 viser, at 52 procent af kokkene med børn er meget tilfredse med placeringen af arbejdstiden, hvor det samme kun gælder for 33 procent af kokkene uden børn. Kokke med børn oplever sjældnere, at arbejdstiden går ud over deres familie- og fritidsliv, end kokke uden børn, se Tabel 4.14. Dette virker måske umiddelbart overraskende, da man typisk forventer, at børnefamilier har sværest ved at få hverdagen til at hænge sammen i forhold til arbejdet. En mulig forklaring kan dog være, at kokke med børn har

valgt et arbejde med arbejdstid i dagtimerne, fx arbejde i en kantine (jf. diskussion i forbindelse med Tabel 4.2). Endvidere kan aftenarbejde også være problematisk for de sociale relationer, personer uden børn har, idet man er på arbejde, når mange andre har fri.

Der er ikke signifikant sammenhæng mellem, om kokke har børn, og hvor tilfredse de er med antal arbejdstimer (Tabel 4.13).

TABEL 4.13

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter deres tilfredshed med antal arbejdstimer. Særsilt for kokke med og uden børn. Procent.

	Ingen børn	Børn
Meget tilfreds	28,0	30,7
Tilfreds	58,1	59,5
Utilfreds	12,4	6,5
Meget utilfreds	0,8	3,3
Ved ikke	0,8	0,0
I alt, procent	100	100
I alt, personer	129	153

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for personer med og uden børn ikke signifikant forskellig.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.14

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, i hvilken grad arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden går ud over familie- og fritidsliv. Særsilt for kokke med og uden børn. Procent.

	Ingen børn	1 eller flere børn
I høj grad	23,3	15,0
I nogen grad	46,5	37,3
Slet ikke	27,9	46,4
Ved ikke	2,3	1,3
I alt, procent	100	100
I alt, personer	129	153

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen for personer med og uden børn signifikant forskellig på et 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN

I dette afsnit fokuserer vi på, hvordan kokke trives på deres arbejdsplads, og om der er forskel på trivslen hos mænd og kvinder. Interviewpersonerne i spørgeskemaundersøgelsen er blandt andet blevet spurgt om, hvor tilfredse de er med deres nærmeste leder og med samarbejdet og samværet med kollegaer i køkkenet (Tabel 4.15). Kun 5-6 procent er utilfredse med deres kollegaer, mens omkring 20 procent er utilfredse med deres nærmeste leder. Der er ikke signifikante forskelle på mænd og kvinder med hensyn til tilfredshed med leder og kollegaer. Der er heller ikke signifikant forskel på, i hvor høj grad mænd og kvinder er tilfredse med tidspunktet, hvor de får deres vagtplan – for både mænd og kvinder er det omkring 15 procent af kokkene, der er utilfredse med dette (Tabel 4.15).

TABEL 4.15

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter deres tilfredshed med nærmeste leder, samarbejde med kollegaer og tidspunkt, hvor kokken får sin vagtplan. Særsilt for mænd og kvinder. Procent.

	Nærmeste leder		Samarbejdet med kollegaer i køkkenet		Tidspunkter, hvor kokken får sin vagtplan	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Meget tilfreds	28,0	37,8	51,1	45,4	40,3	49,0
Tilfreds	48,2	41,2	42,5	46,9	37,4	27,2
Utilfreds	13,0	9,1	5,0	4,2	7,9	8,4
Meget utilfreds	7,2	10,5	0,7	0,7	7,2	7,0
Ved ikke	3,6	1,4	0,7	2,8	7,2	8,4
I alt, procent	100	100	100	100	100	100
I alt, personer	139	143	139	143	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er: (1) fordelingen på tilfredshed med nærmeste leder for mænd og kvinder ikke signifikant forskellig, (2) fordelingen på tilfredshed med kollegaer for mænd og kvinder ikke signifikant forskellig, og (3) fordelingen på tilfredshed med tidspunkt, hvor kokken får sin vagtplan, for mænd og kvinder ikke signifikant forskellig.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Omkring 60-70 procent af kokkene oplever, at deres trivsel på arbejdspladsen i høj eller nogen grad generes af et belastende arbejde og et højt arbejdstempo (Tabel 4.16). Der er ikke signifikant forskel på, i hvor høj grad mænds og kvinders trivsel påvirkes af et højt arbejdstempo. Mændene oplever dog i mindre grad end kvinderne, at deres trivsel generes af et belastende arbejde.

TABEL 4.16

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, i hvor høj grad trivslen på arbejdspladsen er generet af belastende arbejde og højt tempo. Særskilt for køn. Procent.

	Belastende arbejde		Højt arbejdstempo	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
I høj grad	10,8	6,3	20,1	17,4
I nogen grad	46,0	60,1	43,9	51,8
Slet ikke	42,5	30,8	36,0	29,4
Ved ikke	0,7	2,8	0	1,4
I alt, procent	100	100	100	100
I alt, personer	139	143	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er: (1) fordelingen på, i hvilken grad trivslen generes af belastende arbejde, signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 5-procents-niveau, og (2) fordelingen på, i hvilken grad trivslen generes af højt arbejdstempo, ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 4.17

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, i hvor høj grad trivslen på arbejdspladsen er generet af manglende indflydelse og manglende anerkendelse og respekt. Særskilt for køn. Procent.

	Manglende indflydelse		Manglende anerkendelse og respekt	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
I høj grad	6,5	4,9	10,1	7,0
I nogen grad	28,8	29,4	14,5	17,5
Slet ikke	63,3	65,0	70,5	70,6
Ved ikke	1,4	0,7	5,0	4,9
I alt, procent	100	100	100	100
I alt, personer	139	143	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er: (1) fordelingen på, i hvilken grad trivslen generes af manglende indflydelse, ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder, og (2) fordelingen på, i hvilken grad trivslen generes af manglende anerkendelse og respekt, ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Manglende indflydelse, anerkendelse og respekt er et mindre problem for kokkene end et belastende arbejde og et højt arbejdstempo. Omkring 25-35 procent oplever, at deres trivsel i høj eller nogen grad generes af manglende indflydelse eller manglende anerkendelse og respekt (Tabel 4.17). Der er ikke nogen signifikant forskel på andelen af mænd

og kvinder, som angiver manglede indflydelse og manglende anerkendelse og respekt.

Der er signifikant forskel på kønssammensætningen på mænds og kvinders arbejdspladser. 44 procent af mændene og 19 procent af kvinderne arbejder i et køkken med klar overvægt af mænd, mens 16 procent af mændene og 51 procent af kvinderne arbejder i køkkener med en klar overvægt af kvinder (tallene er ikke vist i tabel). Dette viser, at køkkenarbejdspladserne lige som arbejdsmarkedet som helhed er delt op på køn (se Holt et al., 2006, for en beskrivelse af det kønsopdelte arbejdsmarked).

Der er dog kun under 2 procent af mændene og under 4 procent af kvinderne, der mener, at de er blevet behandlet dårligere end kollegerne på grund af deres køn (ikke vist i tabel). Det vil sige, at kokkene i denne undersøgelse kun sjældent oplever chikane på grund af køn.

ØNSKER OM ANDET ARBEJDE I FREMTIDEN

Det fremgik af kapitel 2, at nogle af de faglærte kokke har forladt kokkefaget til fordel for en anden type arbejde. Vi har spurgt de personer, der stadig arbejder som kok, om de overvejer at skifte job inden for det næste halve år. Omkring 30 procent af mændene og 23 procent af kvinderne overvejer at skifte til et andet job inden for kokkefaget, men kun 6-7 procent overvejer at skifte branche (forskellen på mænd og kvinder er ikke statistisk signifikant). Så det er kun et mindretal, der overvejer, at forlade faget (Tabel 4.18).

I spørgeskemaundersøgelsen er de personer, der overvejer at skifte job enten inden for kokkefaget eller til en anden branche, blevet spurgt om den vigtigste grund til, at de overvejer jobskifte. Omkring 33 procent svarer, at den vigtigste grund er, at de ønsker nye udfordringer. De øvrige 66 procent er spredt ud på mange forskellige årsager, heriblandt utilfredshed med arbejdstid eller løn, problemer i forhold til kollegaer eller et for belastende arbejde.

Som beskrevet i kapitel 2 har nogle af de faglærte kokke, som er interviewet til spørgeskemaundersøgelsen, allerede forladt kokkefaget. Det gælder især kvinderne (Tabel 3.6). De personer, der har forladt faget, er også blevet spurgt om den vigtigste grund til, at de har forladt kokkefaget, og kvinderne nævner især, at de ønskede bedre arbejdstider, et job

der passer bedre til familielivet, og at de ikke længere kunne klare jobbet på grund af helbredsproblemer.

TABEL 4.18

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter deres overvejelser om at skifte job inden for et halvt år. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ja, til et andet job som kok	13,9	10,2
Ja, til en anden type job inden for kokkefaget	16,1	12,5
Ja, til en anden branche	6,1	7,0
Nej	53,9	62,5
Ved ikke	10,0	7,8
I alt, procent	100	100
I alt, personer	130	128

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

1. Kun de personer, der er i arbejde som kok på interviewtidspunktet, har fået dette spørgsmål.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

LØNFORHOLD FOR KOKKE

I det forrige kapitel så vi, at køkkenarbejdspladserne (lige som arbejdsmarkedet generelt) er delt op på køn. Mænd og kvinder arbejder i et vist omfang i forskellige typer af job og på forskellige arbejdspladser. Spørgsmålet er, om dette betyder, at der er lønforskelle mellem mænd og kvinder. I dette kapitel ser vi først på, om der er forskelle på mænd og kvinder med hensyn til gennemsnitlønninger, personlige tillæg, pensionsbidrag og overtidsbetaling. Dernæst ser vi på, om der er forskelle i den måde, mænd og kvinder forhandler løn på.

I kapitlet viser vi, at:

- Mændene blandt faglærte kokke, der arbejder som kok, tjener mere end kvinderne. Det er uanset, om vi måler timeløn, årlig lønindkomst eller månedsløn.
- Faglærte kokke, der arbejder som kok, har en højere årlig lønindkomst end faglærte kokke med andet arbejde. Dette gælder både for mænd og kvinder, og det tyder på, at de faglærte kokke ikke forlader kokkefaget for at opnå en højere indkomst. Faglærte kokke, der arbejder som kok, har også en højere årlig lønindkomst end ufaglærte kokke.
- Mænd har en højere timeløn end kvinder, uafhængig af anciennitet som faglært kok. For kokke med mere end 5 års anciennitet har mænd også en højere årlig lønindkomst end kvinder, mens der ikke er forskel på den årlige lønindkomst for kokke med op til 5 års anci-

ennitet. Dette tyder på, at mænd får en større stigning i lønindkomsten end kvinder ved øget anciennitet.

- En del af forklaringen på lønforskellen kan være, at mænd oftere er ledere end kvinder. Blandt de faglærte kokke har mændene dog en signifikant højere månedsløn end kvinderne både blandt ledere og ikke-ledere.
- Mænd og kvinder arbejder på forskellige typer af arbejdssteder, men månedslønnen er ikke signifikant forskellig, for eksempel i a la carte og kantiner. Så den forskellige fordeling på typer af arbejdssteder ser ikke ud til at bidrage til forklaringen af lønforskellene.
- Der ikke er forskel på, hvor ofte kvinder og mænd blandt de faglærte kokke, der arbejder som kok, får et personligt løntillæg og pensionsbidrag som en del af lønnen.
- Der ikke er forskel på, hvor ofte mænd og kvinder blandt faglærte kokke, der arbejder som kok, forhandler løn. Til gengæld er der kønsforskelle med hensyn til, hvem der repræsenterer lønmodtageren i lønforhandlingen og hvem, der tager initiativ til lønforhandlingerne. Mænd forhandler ofte selv deres løn, hvorimod kvinder oftere får hjælp i lønforhandlingerne.
- Kønsforskellene i lønforhandlinger formentlig hænger sammen med, at mænd og kvinder er ansat i forskellige typer af job.
- Mænd og kvinder er lige tilfredse med udfaldet af lønforhandlingerne.

FORSKELLE PÅ MÆNDS OG KVINDERS LØN

Vi benytter tre forskellige lønoplysninger til at belyse kønsforskelle i gennemsnitlønninger:

1. Timelønnen, som er baseret på Lønstatistikens Serviceregister.
2. Den årlige lønindkomst, der er baseret på indkomststatistikregisteret.
3. Månedslønnen, der er baseret på data fra spørgeskemaundersøgelsen (jf. kapitel 1).

Disse tre mål har forskellige styrker og svagheder, men hvis analyserne på de tre mål peger i samme retning, har vi en stærk indikation på, hvor-

vidt og hvordan der er forskelle på mænds og kvinders løn inden for kokkefaget.

Lønstatistikken dækker ikke private virksomheder med under 10 fuldtidsansatte. På den baggrund kan vi derfor risikere at under- eller overestimere lønforskellene, hvis kvinder og mænd er forskelligt fordelt på virksomhedsstørrelse, og lønnen er forskellig på de små og lidt større virksomheder. Vi har oplysninger om timeløn for omkring 80 procent af både mændene og kvinderne. Den årlige lønindkomst har vi derimod for alle. Den årlige lønindkomst er dog en kombination af timeløn og antal arbejdstimer i året. Forskelle i lønindkomst kan derfor både skyldes forskelle i timeløn, i arbejdstid og varighed af ansættelser. I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt til den seneste månedsløn, da en kok typisk er månedslønnet. En månedsløn er også en kombination af timelønnen og antal arbejdstimer i måneden, men i mindre grad end den årlige lønindkomst afhængig af varigheden af ansættelser.

Omkring 93 procent af de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen har opgivet en månedsløn. De øvrige har enten nægtet at opgive deres løn, har opgivet en timeløn eller ved ikke, hvad de får i løn.

I dette kapitel fokuserer vi på personer, som er faglært kok og arbejder som kok. Men analyserne af den gennemsnitlige timeløn og årlige lønindkomst, der som nævnt laves på registerdata, indeholder også enkelte sammenligninger med faglærte kokke, der ikke arbejder som kok, og ufaglærte kokke.

GENNEMSITLIG TIMELØN

Den gennemsnitlige timeløn er signifikant lavere for kvinder end for mænd for både faglærte kokke, der arbejder som kok, faglærte kokke, der har andet arbejde, og ufaglærte kokke (Tabel 5.1).

Til gengæld er der hverken for mændene eller for kvinderne signifikant forskel på den gennemsnitlige timeløn for faglærte kokke, der arbejder som kok, og faglærte kokke, der ikke arbejder som kok. Det vil sige, at de personer, der har forladt kokkefaget, tilsyneladende ikke opnår en højere timeløn herved (snarere tværtimod, den gennemsnitlige løn er lavest for faglærte kokke, der ikke arbejder som kok – men forskellen er som nævnt ikke statistisk signifikant).

De faglærte kokke, der ikke arbejder som kok, har da også i høj grad job som køkkenmedhjælper eller har serveringsarbejde (jf.

Tabel 3.4), hvor man ikke kan forvente en højere løn end i kokkefaget.⁶

Der er heller ikke signifikant forskel på den gennemsnitlige timeløn for henholdsvis faglærte og ufaglærte kokke, der arbejder som kok. Det synes således ikke at være af nævneværdig betydning for timelønnen at have en uddannelse som kok. Forklaringen herpå er måske, at de ufaglærte har fået uformel oplæring på jobbet.

TABEL 5.1

Gennemsnitlig timeløn for faglærte kokke. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standard afvigelse)
Faglært kok og arbejder som kok	324	175,5 (51,8)	191	156,1 (36,5)
Faglært kok, men arbejder ikke som kok	116	168,6 (62,4)	100	153,4 (35,7)
Ufaglært kok	72	167,3 (32,4)	227	154,4 (32,8)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) for faglærte kokke, der arbejder som kok, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (2) for faglærte kokke, der ikke arbejder som kok, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 5-procents-niveau, (3) for ufaglærte kokke, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (4) for både mænd og kvinder, gennemsnitsværdien ikke signifikant forskellige for faglærte kokke, der arbejder som kok, og faglærte kokke, som har andet arbejde, (5) for både mænd og kvinder, gennemsnitsværdien ikke signifikant forskellig for faglærte kokke, der arbejder som kok, og ufaglærte kokke.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

I kapitel 2 så vi, at der er forskel i ancienniteten mellem mænd og kvinder. Mænd har en signifikant højere gennemsnitlig timeløn end kvinder blandt de faglærte kokke, der arbejder inden for kokkefaget. Dette er gældende, uanset hvor mange år der er gået siden de færdiggjorde uddannelsen (Tabel 5.2).

6. Her skal man dog have for øje, at de faglærte kokke, som har forladt kokkefaget, også kan have forladt 3F og derfor ikke er med i vores undersøgelse. Hvis de faglærte kokke, der både har forladt kokkefaget og 3F adskiller sig markant fra de faglærte kokke, der har forladt kokkefaget, men stadig er med i vores undersøgelse, får vi et skævt estimat af lønforskellene for disse to grupper.

TABEL 5.2

Gennemsnitlig timeløn for faglærte kokke, som arbejder som kok. Opgjort efter, hvor mange år de har været færdiguddannede. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
0-5 år	94	163,9 (73,3)	58	145,5 (45,8)
6-10 år	94	178,3 (42,6)	46	156,5 (29,3)
11- år	136	181,5 (36,5)	87	163,0 (31,4)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) for kokke med 0-5 års anciennitet gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 10-procents-niveau, og (2) for kokke med 6-10 års anciennitet og for kokke med mere end 10 års anciennitet gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

GENNEMSNITLIG ÅRLIG LØNINDKOMST

De næste to tabeller svarer til Tabel 5.1 og Tabel 5.2, bortset fra at vi anvender årlig lønindkomst i stedet for timeløn.⁷ Mændene har en signifikant højere lønindkomst end kvinderne – det gælder alle de tre grupper, der er vist i Tabel 5.3. Den højere årlige lønindkomst kan blandt andet forklares med den højere gennemsnitlige timeløn (Tabel 5.1) og højere gennemsnitlig arbejdstid (Tabel 4.6).

Vi finder, at faglærte kokke, der arbejder som kok, får signifikant højere gennemsnitlig årlig lønindkomst end de to sammenligningsgrupper. Dette gælder både for mænd og kvinder. At vi finder disse forskelle for årlig lønindkomst og ikke for timelønnen, kan blandt andet skyldes, at en del af forskellene i lønindkomsten er drevet af, at faglærte kokke, der arbejder som kok, har længere arbejdstid og mere stabil beskæftigelse end personer i de to øvrige grupper.

7. Nogle enkelte har en meget lav lønindkomst. Vi har lavet analyser svarende til Tabel 5.3 og Tabel 5.4 for personer med en årlig lønindkomst på mindst 10.000 kr. (24 personer ekskluderes fra analyserne), men det ændrer ikke på de konklusioner, vi kan drage.

TABEL 5.3

Gennemsnitlig timeløn for faglærte kokke. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
Faglært kok og arbejder som kok	390	304.488 (76.840)	225	272.457 (70.924)
Faglært kok, men arbejder ikke som kok	165	278.611 (114.470)	142	240.966 (99.317)
Ufaglært kok	85	273.748 (82.849)	257	246.480 (80.269)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) for faglærte kokke, der arbejder som kok, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (2) for faglærte kokke, der ikke arbejder som kok, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (3) for ufaglærte kokke gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (4) for både mænd og kvinder gennemsnitsværdien signifikant forskellig for faglærte kokke, der arbejder som kok, og faglærte kokke, som har andet arbejde på 1-procents-niveau, og (5) for både mænd og kvinder gennemsnitsværdien signifikant forskellig for faglærte kokke, der arbejder som kok, og ufaglærte kokke på 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 5.4. viser, at for personer med en anciennitet som kok på 0-5 år er der ingen forskel i mænds og kvinders årlige lønindkomst, mens mændene har en højere årlig lønindkomst end kvinderne for personer med mindst 6 års anciennitet. Dette tyder på, at mænd får en større stigning i lønindkomsten end kvinder ved øget anciennitet.

TABEL 5.4

Årlig lønindkomst for faglærte kokke, som arbejder som kok. Opgjort efter, hvor mange år de har været færdiguddannet. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
0-5 år	118	272.263 (71.206)	70	270.184 (72.343)
6-10 år	114	316.807 (68.577)	59	262.818 (71.975)
11- år	158	319.667 (79.646)	96	280.038 (69.117)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) for kokke med 0-5 års anciennitet gennemsnitsværdien ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder, og (2) for kokke med 6-10 års anciennitet og for kokke med mere end 10 års anciennitet gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

MÅNEDSLØN

Fra spørgeskemaundersøgelsen har vi oplysninger om månedsløn for faglærte kokke, som stadig er i kokkefaget, og spørgeskemaundersøgelsen bekræfter, at mændene tjener mere end kvinderne: Mændene har en signifikant højere månedsløn end kvinderne (Tabel 5.5).

TABEL 5.5

Gennemsnitlig månedsløn¹ for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
Alle	129	26.928 (6.184)	132	24.117 (3.345)
Ikke- ledere	57	24.685 (3.169)	81	23.309 (2.721)
Ledere	72	28.703 (6.160)	51	25.400 (3.841)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) for alle gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (2) for personer, som ikke arbejder som leder, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau, (3) for personer, som arbejder som leder, gennemsnitsværdien signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau.

1. Interviewpersonerne er blevet bedt om at oplyse deres seneste månedsløn før skat og uden eventuel pension.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen finder vi også, at mænd tjener mere end kvinder, for både kokke med forholdsvis få antal år siden færdiggørelse af uddannelse og kokke, som har været uddannet i mange år (ikke vist i tabel).

Mændene er i højere grad ansat som leder end kvinderne, hvilket formentlig kan bidrage til at forklare lønforskellene mellem mænd og kvinder. Bilagstabel B.1 viser, at ledere har en højere månedsløn end ikke-ledere.

Lønforskellen for mænd og kvinder, som ikke er ledere, er da også mindre end lønforskellen for alle mænd og kvinder (ca. 1.350 kr. sammenlignet med 2.800 kr.). Men vi finder stadig en signifikant forskel i månedslønnen for mænd og kvinder for de kokke, der ikke er ledere (Tabel 5.5). Til gengæld er lønforskellen en smule større for mænd og kvinder, som er ledere, end lønforskellen for alle mænd og kvinder (ca.

3.300 kr. sammenlignet med 2.800 kr.). Månedslønnen er signifikant forskellig for mænd og kvinder for de kokke, som er ledere.

Mænd og kvinder er også – som tidligere beskrevet – ansat inden for forskellige områder, hvilket måske også kan bidrage til at forklare lønforskelle for mænd og kvinder. For eksempel er kvinderne i højere grad end mændene ansat i kantiner. Kantineområdet har den laveste gennemsnitlige månedsløn, men lønforskellene på de forskellige områder er små og er ikke signifikante (se bilagstabel B.2).

PERSONLIGT TILLÆG, PENSIONS BIDRAG OG OVERARBEJDS TIDSBETALING

Mændenes højere løn kan måske skyldes, at de i højere grad end kvinderne har forhandlet sig til et personligt løntillæg. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at omkring 35-40 procent af kokkene får et personligt løntillæg. Der er dog ikke signifikant forskel på, om mænd og kvinder får et personligt tillæg (Tabel 5.6). Blandt de personer, som får et tillæg, får mændene i gennemsnit ca. 650 kr. mere om måneden i personligt tillæg end kvinderne. Denne forskel er dog ikke signifikant i vores data (Tabel 5.7).

For omkring 65-70 procent af kokkene er et pensionsbidrag inkluderet i lønnen, men der er ikke signifikant forskel på, hvorvidt mænds og kvinders løn inkludere et pensionsbidrag (Tabel 5.8).

Vi har tidligere set, at kvinder og mænd i lige høj grad arbejder over (Tabel 4.7). Til gengæld er der forskel på, hvorvidt mænd og kvinder i kokkefaget kompenseres for overarbejde (Tabel 5.9). Kvinderne får i højere grad end mændene kompensation i form af afspadsering eller udbetaling af overarbejde. Der er en lidt større andel af kvinderne end mændene, der altid får betaling for overarbejde (16 mod 12 procent), og en noget større andel af kvinderne end af mændene, der altid afspadserer overarbejde (40 mod 27 procent). Hvis det oftere er indregnet i mændenes end kvindernes løn, at de af og til skal arbejde over uden at få lønkomensation for det, kan det bidrage til at forklare de lønforskelle mellem mænd og kvinder, som fx er vist i Tabel 5.5.

TABEL 5.6

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, om de får et personligt løntillæg. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ja	39,6	35,0
Nej	52,5	53,1
Ved ikke	7,9	11,9
I alt, procent	100	100
I alt, personer	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen på, om kokkene får et personligt tillæg eller ej, ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 5.7

Gennemsnitligt månedligt tillæg, som faglærte kokke, der får et månedligt tillæg¹, får. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Antal	Gennemsnit (Standardafvigelse)
Mænd	39	3.005 (2.138)
Kvinder	37	2.360 (2.205)

Anm.: Ifølge t-test er gennemsnitværdien ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

1. 29 personer, som har svaret, at de har fået et personligt tillæg, har ikke angivet et beløb – de fleste, fordi de ikke kender/kan huske størrelsen på beløbet.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 5.8

Andel af de faglærte kokke, som arbejder som kok, der får et pensionsbidrag som en del af lønnen. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ja	64,8	71,3
Nej	30,2	21,0
Ved ikke	5,0	7,7
I alt, procent	100	100
I alt, personer	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen på, om kokkene får et pensionsbidrag, ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 5.9

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter deres kompensation for overarbejde. Særskilt for mænd og kvinder.

	Mænd	Kvinder
Ja, altid i form af udbetaling	11,6	16,1
Ja, altid i form af afspadsering	26,5	39,8
Ja, altid i en kombination af udbetaling og afspadsering	32,2	24,6
Nogle gange, i form af udbetaling eller afspadsering	14,1	9,3
Nej, aldrig	15,7	10,2
I alt, procent	100	100
I alt, personer	121	118

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen på, om kokkene får kompensation for overarbejde, signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

LØNFORHANDLINGEN

Lønforhandlingen kan være afgørende for den enkeltes lønniveau, og dermed kan eventuelle forskelle i processen omkring lønforhandlinger have betydning for lønforskellene mellem mænd og kvinder. Tabel 5.10 viser, hvor ofte henholdsvis mandlige og kvindelige kokke forhandler løn. Samlet set forhandler omkring 40 procent deres løn en eller flere gange om året, mens 25-30 procent aldrig indgår i lønforhandlinger. Der er ikke signifikant forskel på mænd og kvinder med hensyn til, hvor ofte de forhandler løn.

TABEL 5.10

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvor ofte de har lønforhandling. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
En eller flere gange om året	43,9	37,7
Sjældnere end en gang om året	27,3	29,4
Aldrig	24,5	30,1
Ved ikke	4,3	2,8
I alt, procent	100	100
I alt, personer	139	143

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Derimod er der signifikante kønsforskelle med hensyn til, hvem der repræsenterer lønmodtageren i lønforhandlingen og hvem, der tager initiativ til lønforhandlingerne for de kokke, som har lønforhandlinger. 81 procent af mændene har selv forhandlet deres løn ved den seneste lønforhandling mod 52 procent af kvinderne. (Tabel 5.11). Derimod bruger kvinderne i højere grad tillidsrepræsentanten i lønforhandlinger, men også ”andre”. Mændene tager også i lidt højere grad selv initiativ til lønforhandlingerne end kvinderne (52 mod 41 procent) (Tabel 5.12).

TABEL 5.11

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der forhandlede deres løn ved den seneste lønforhandling. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Tillidsrepræsentanten	6,1	13,5
Både tillidsrepræsentanten og mig selv	1,0	8,3
Kun mig selv	80,8	52,1
Andre	8,1	21,9
Ved ikke	4,0	4,2
I alt, procent	100	100
I alt, personer	99	96

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 5.12

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der tog initiativ til den seneste lønforhandling. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Det gjorde jeg selv	51,5	40,6
Det gjorde ledelsen	37,4	41,7
Det gjorde tillidsrepræsentanten	6,1	6,3
Andre	2,0	10,4
Ved ikke	3,0	1,0
I alt, procent	100	100
I alt, personer	99	96

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for mænd og kvinder på et 10-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL 5.13

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, om de var tilfredse med udfaldet af den seneste lønforhandling. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder
Ja, i høj grad	28,3	19,8
Ja, i nogen grad	51,5	52,1
Nej	15,2	20,8
Ved ikke	5,0	7,3
I alt, procent	100	100
I alt, personer	99	96

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen ikke signifikant forskellig for mænd og kvinder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Der kan være flere forklaringer på kønsforskellene med hensyn til, hvem der forhandler løn og hvem, der tager initiativ hertil. En forklaring kan være, at mænd og kvinder rent faktisk har forskellig adfærd i forhold til lønforhandlinger. En anden forklaring kan være, at processerne omkring lønfastsættelse er forskellige afhængigt af job. Vi ved, at mandlige og kvindelige kokke fx i forskelligt omfang er ledere og ansat inden for forskellige områder (fx a la carte og kantine) (kapitel 3). Vi har derfor kigget på, om lønforhandlingerne er forskellige for kokke, som er ledere, og for kokke, som ikke er ledere.

Vi finder for det første, at ledere i langt højere grad end menige medarbejdere forhandler deres løn selv (80 procent mod 57 procent) (bilagstabel B.3). For det andet, at ledere i højere grad selv har taget initiativ til den seneste lønforhandling (bilagstabel B.4). Det vil sige, at det, at mændene i højere grad er ledere end kvinderne, kan bidrage til at forklare forskellene.

Vi finder store forskelle på, hvem der forhandler lønnen afhængigt af område. I kantiner er det fx 53 procent, der gør det selv, mod 85 procent i a la carte. Det kan bidrage til at forklare forskellene på køn (bilagstabel B.5). Der er også forskelle på, hvem der tager initiativ til lønforhandlingen afhængigt af område. Igen er der stor forskel på kokke i kantiner og inden for a la carte, hvor henholdsvis 20 og 78 procent selv tager initiativ til lønforhandlingerne (bilagstabel B.6).⁸ Tallene tyder med andre ord på, at den forskellige fordeling af mænd og kvinder på typer af arbejdssteder bidrager til at forklare kønsforskellene i lønforhandlinger.

8. Bemærk dog, at χ^2 -test måske ikke er valid i bilagstabel B.4 på grund af få observationer i nogle af kategorierne.

Omkring 70-80 procent af kokkene er i høj eller nogen grad tilfreds med udfaldet af den seneste lønforhandling. Uanset forskelle i løndannelsesprocessen for mænd og kvinder er de imidlertid lige tilfredse med udfaldet af lønforhandlingerne (Tabel 5.13).

BILAG

BILAG A: DATAGRUNDLAG

OPLYSNINGER I REGISTERDATA

Registerdataene indeholder oplysninger om alder, køn og familieforhold pr. 1. januar 2009, uddannelsesoplysninger pr. oktober 2008 og oplysninger om timeløn, årlig lønindkomst og arbejdsfunktion for året 2008.

Ud fra data om familieforhold kan vi bestemme personens familietype, det vil sige, om personen var gift, samlevende, samboende eller enlig den 1. januar 2009.⁹

Fra uddannelsesregisteret har vi oplysninger om højeste fuldførte uddannelse i oktober 2008 og den præcise dato for færdiggørelse af denne uddannelse. Dermed kan vi se, om en person er faglært kok, og hvor lang tid der er gået, siden den pågældende har færdiggjort sin uddannelse.

Endelig har vi oplysninger om igangværende uddannelse. Herigennem kan vi identificere de personer, der er ved at uddanne sig til kok.

Når vi i rapporten anvender oplysninger om timeløn, er de beregnet på baggrund af oplysninger fra Lønstatistikens Serviceregister fra

9. Denne kategorisering tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks E-familiebegreb (Danmarks Statistik (2010a)).

Danmarks Statistik (se Danmarks Statistik (2010b)). Dette register omfatter alle lønmodtagere i den private sektor, bortset fra landbrug og fiskeri, som er ansat i virksomheder med 10 eller flere fuldtidsansatte. Registret omfatter endvidere alle lønmodtagere i den offentlige sektor (uanset størrelsen på arbejdsstedet). Dog ikke følgende grupper:

- Vederlagslønnede
- Særligt aflønnede
- Værnepligtige
- Ph.d.-studerende
- Vise timelærere
- Studentermedhjælpere.

Herudover indgår kun lønmodtagere, der er ansat på 'normale vilkår'. Et eksempel på en gruppe, der ikke indgår i lønstatistikken, er lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren modtager et løntilskud fra det offentlige. For vores analyser betyder afgrænsningerne i lønstatistikken, at kokke, der fx er ansat med løntilskud eller arbejder i private virksomheder med under 10 fuldtidsansatte, ikke indgår i lønstatistikken.

I lønstatistikken betyder skift af mindst en af følgende: arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion, at der er tale om et nyt ansættelsesforhold. Det betyder i praksis, at personer med flere ansættelsesforhold i løbet af året indgår mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år. For personer med flere ansættelser i året har vi valgt kun at anvende lønnen for den ansættelse, hvor personen har arbejdet flest timer i løbet af året.

Lønnen kan opgøres på forskellige måder, vi har valgt at anvende smaltfortjeneste inklusiv pension og personalegoder, der er opgjort pr. betalte timer. Smaltfortjenesten består af grundlønnen samt forskellige faste eller midlertidige tillæg (kvalifikationstillæg, funktionstillæg, præstationsbestemte tillæg som fx bonus), hertil lægges pension¹⁰ og personalegoder¹¹. Betalte timer er det antal timer, som en given medarbejder får

10. Arbejdsgivers og lønmodtagers bidrag til ATP, arbejdsmarkedspension og andre pensionsordninger, der administreres af arbejdsgiver.

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

betaling for. For en fuldtidsansat er dette således 37 timer om ugen plus evt. registrerede overarbejdstimer.¹²

I Lønstatistikens Serviceregister er der også oplysning om arbejdsfunktion for hver enkelt ansættelse, således at det fx er muligt at se, om en person arbejder som kok. Se Deding og Larsen 2008 for en diskussion af lønbegreber og en beskrivelse af variablen arbejdsfunktion.

Fra indkomststatistikken har vi oplysninger om den samlede lønindkomst i 2008, som er dannet på baggrund af oplysninger fra SKAT og oplysninger om vigtigste arbejdsfunktion i 2008. Arbejdsfunktionen i indkomststatistikken er blandt andet dannet ud fra lønstatistikens oplysninger om arbejdsfunktion. For de personer, som ikke indgår i lønstatistikken (fx personer, der er ansat på en privat virksomhed med under 10 ansatte), har Danmarks Statistik forsøgt at imputere arbejdsfunktionen på baggrund af andre oplysninger om personen.¹³ Der er dog, som det vil fremgå af kapitel 2, mange personer, som har uoplyst arbejdsfunktion.

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN – DATAINDSAMLINGEN

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af Danmarks Statistiks Interviewservice i perioden fra 4.-30. maj 2010 og er en kombineret internet- og telefonundersøgelse.

De udvalgte interviewpersoner i nettostikprøven modtog et brev den 4. maj med en opfordring om at besvare spørgeskemaet via internettet. Der blev efterfølgende sendt et rykkerbrev ud den 18. maj til de personer, der ikke havde besvaret skemaet. Herefter blev der lavet en opfølgning pr. telefon, som blev påbegyndt den 26. maj. Her blev de interviewpersoner, som ikke havde besvaret spørgeskemaet via internettet, forsøgt kontaktet telefonisk. Som det fremgår af Bilagstabel A.1, besvarede i alt 359 personer spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent i forhold til nettostikprøven på 57,3.

12. For en nærmere beskrivelse af indholdet og afgrænsninger i Lønstatistikens Serviceregister og diskussion af forskellige lønbegreber, se Deding & Larsen (2008).

13. For en nærmere beskrivelse af arbejdsfunktionen i indkomststatistikken, se Danmarks Statistik (2007).

BILAGSTABEL A.1

Resultatstatistik fra spørgeskemaundersøgelsen: stikprøvestørrelse, antal besvarelser og svarprocenter.

<i>Antal personer:</i>	
Bruttostikprøve	780
Nettostikprøve	626
<i>Antal besvarelser</i>	
Gennemført via internet	359
Gennemført via telefon	179
Bortfald	180
	267
<i>Procent:</i>	
Svarprocent af bruttostikprøve	46,0
Svarprocent af nettostikprøve	57,3

Anm.: Personer, som er under forskerbeskyttelse, er med i bruttostikprøven, men ikke i nettostikprøven. Det samme gælder personer uden fast adresse.

Kilde: Dokumentation af spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistiks Interviewservice.

BORTFALD I SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Flere kvinder end mænd har besvaret spørgeskemaet. Svarprocenten er således 63 pct. for kvinderne og 52 pct. for mændene (bilagstabel A.2). De manglende besvarelser skyldes først og fremmest, at interviewerne ikke har kunnet komme i kontakt med interviewpersonen, selvom pågældende har et telefonnummer, eller at Danmarks Statistik ikke har kunnet finde et telefonnummer på interviewpersonen.

Bortfald i en spørgeskemaundersøgelse kan være et problem, hvis de personer, der ikke besvarer skemaet, adskiller sig væsentligt fra dem, der besvarer skemaet på relevante karakteristika. Vi har derfor undersøgt særskilt for mænd og kvinder, om der er signifikant forskel på de personer i nettostikprøven, der har henholdsvis besvaret og ikke besvaret spørgeskemaet. Vi har undersøgt dette separat for mænd og kvinder med hensyn til alder, familietype, lønindkomst og bopælsregion (Bilagstabel A.3-A.7).

For mændene finder vi ingen signifikante forskelle, mens kvinderne, som ikke har besvaret skemaet, er signifikant yngre (hyppigere 20-29 år) og i signifikant højere grad enlige end de kvinder, som har besvaret skemaet.

Det betyder, at selvom mændene har en lavere svarprocent end kvinderne, indikerer bortfaldsanalyserne, at bortfaldet først og fremmest kan være et problem i dataene for kvinderne. Når vi sammenligninger lønind-

komsten for de kvinder, der henholdsvis har besvaret og ikke har besvaret spørgeskemaet, tyder det på, at den relativt lave svarprocent for enlige yngre kvinder ikke har betydning for analyserne af løn- og arbejdsforhold.¹⁴

BILAGSTABEL A.2

Personer i nettostikprøven fordelt efter, om de har besvaret spørgeskemaet eller ej og årsagen til, at de ikke har besvaret det. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Har besvaret spørgeskemaet	51,5	63,1	57,3
<i>Har ikke besvaret spørgeskemaet</i>			
Ikke truffet	24,7	17,5	21,1
Nægtede	5,8	6,4	6,1
Ikke muligt at opnå kontakt via telefon ²	1,0	0,3	0,6
Ikke fundet telefonnummer	15,7	12,1	13,9
Øvrige bortfald ¹	1,3	0,6	1,0
I alt, procent	100	100	100
I alt, personer	312	314	626

1. Det øvrige bortfald består blandt andet af personer, som ikke kan deltage på grund af sygdom eller handicap, eller som er væk fra hjemmet i interviewperioden.

2. Denne kategori består blandt andet af personer, hvor intervieweren ved opkald på det fundne telefonnummer får "nummer i uorden", og personer, som er flyttet fra adressen uden mulighed for telefonisk kontakt.

Kilde: Dokumentation af spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistiks Interviewservice.

BILAGSTABEL A.3

Svarprocenter i nettostikprøven opgjort for aldersgrupper. Særskilt for mænd og kvinder.

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-6 år
<i>Mænd:</i>					
Svarprocent	48,2	50,5	56,1	64,3	54,6
Antal	139	93	41	28	11
<i>Kvinder:</i>					
Svarprocent	54,2	64,8	76,4	68,8	-
Antal	120	122	55	16	1

Anm.: Ifølge chi²-test er: (1) svarprocenten ikke signifikant forskellig for aldersgrupper for mændene, og (2) svarprocenten er signifikant forskellig på aldersgrupper for kvinder på 10-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på register- og spørgeskemadata.

14. Det skal bemærkes, at vi ikke har haft mulighed for at belyse bortfaldet for de 154 personer, der udgør forskellen mellem brutto- og nettostikprøven.

BILAGSTABEL A.4

Gennemsnitsalderen for personer i nettostikprøven, som henholdsvis har besvaret eller ikke har besvaret spørgeskemaet. Særskilt for mænd og kvinder. År.

	Svar		Ikke svar	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
Mænd	161	34,7 (11,3)	151	32,9 (10,5)
Kvinder	198	34,0 (8,8)	116	31,3 (7,9)

Anm.: Ifølge t-test er: (1) gennemsnitsalderen ikke signifikant forskellig for mænd som har besvaret og ikke besvaret skemaet, og (2) gennemsnitsalderen signifikant forskellig for kvinder, som har besvaret og ikke besvaret skemaet på 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på register- og spørgeskemadata.

BILAGSTABEL A.5

Svarprocenter i nettostikprøven for forskellige familietyper. Særskilt for mænd og kvinder.

	Gift	Samlevende	Enlig
<i>Mænd:</i>			
Svarprocent	59,2	50,7	46,7
Antal	98	77	137
<i>Kvinder:</i>			
Svarprocent	70,4	66,4	53,2
Antal	98	107	109

Anm.: Ifølge χ^2 -test er: (1) svarprocenten ikke signifikant forskellig for familietyper for mændene, og (2) svarprocenten signifikant forskellig for familietyper for kvinder på 5-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på register- og spørgeskemadata.

BILAGSTABEL A.6

Gennemsnitlig lønindkomst for henholdsvis de personer i nettostikprøven, der har besvaret og ikke besvaret skema. Særskilt for mænd og kvinder. Kroner.

	Svar		Ikke svar	
	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
Mænd	161	307.067 (83.737)	151	296.361 (88.838)
Kvinder	198	258.407 (84.663)	116	259.909 (73.451)

Anm.: Ifølge t-test er den gennemsnitlige løn ikke signifikant forskellig for hverken mændene eller kvinderne.

Kilde: Egne beregninger på register- og spørgeskemadata.

BILAGSTABEL A.7

Svarprocenter i nettostikprøven for forskellige regioner. Særskilt for mænd og kvinder.

	Mænd		Kvinder	
	Antal	Svarprocent	Antal	Svarprocent
Hovedstaden	102	43,1	83	69,9
Sjælland	42	52,4	37	64,9
Syddanmark	64	56,3	87	55,2
Midtjylland	69	55,1	48	66,7
Nordjylland	35	60,0	59	61,0

Anm.: Ifølge χ^2 -test er svarprocenten ikke signifikant forskellig for region for hverken mændene eller kvinderne.

Kilde: Egne beregninger på register- og spørgeskemadata.

BILAG B: BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

BILAGSTABEL B.1

Gennemsnitlig månedsløn for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for ledere og ikke-ledere.

	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
Ikke-leder	138	23.877 (2982)
Leder	123	28.324 (5.550)

Anm.: Ifølge t-test er gennemsnitsværdien signifikant forskellig for ledere og ikke-ledere på et 1-procents-niveau.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

BILAGSTABEL B.2

Gennemsnitlig månedsløn for faglærte kokke, som arbejder som kok. Særskilt for type af arbejdssted.

	Antal	Gennemsnit (standardafvigelse)
À la carte	57	25.554 (2.997)
Kantine	73	24.875 (4.246)
Andet (inkl. catering og selskaber)	60	25.893 (5.092)
En kombination	71	25.790 (5.831)

Anm.: Ifølge t-test er månedslønnen ikke signifikant forskellig i kantiner og de tre andre områder.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL B.3

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der forhandlede lønnen ved den seneste lønforhandling.¹ Særskilt for ledere og ikke-ledere.

Procent.

	Ikke leder	Leder
Tillidsrepræsentanten eller både tillidsrepræsentanten og mig selv	23,6	7,1
Kun mig selv	57,3	80,6
Andet	19,1	12,2
I alt, procent	100	99,9
I alt, personer	89	98

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for ledere og ikke-ledere på et 1-procents-niveau.

1. De personer, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet om, hvem der forhandler deres løn, er udeladt af denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL B.4

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der tog initiativ til den seneste lønforhandling.¹ Særskilt for ledere og ikke-ledere. Procent.

	Ikke leder	Leder
Det gjorde jeg selv	40,0	53,4
Det gjorde ledelsen	42,2	38,6
Det gjorde tillidsrepræsentanten	10,0	3,0
Andre	7,8	5,0
I alt, procent	100	100
I alt, personer	99	101

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for ledere og ikke-ledere på et 10-procents-niveau.

1. De personer, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet om, hvem der forhandler deres løn, er udeladt af denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL B.5

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der forhandlede lønnen ved den seneste lønforhandling.¹ Særskilt for type af arbejdssted.

Procent.

	A la carte	Kantine	Andet (inkl. catering og selskaber)	En kombination
Tillidsrepræsentanten eller både tillidsrepræ- sentanten og mig selv	6,4	25,5	18,9	9,6
Kun mig selv	85,1	52,9	67,6	73,1
Andet	8,5	21,6	13,5	17,3
I alt, procent	100	100	100	100
I alt, personer	47	51	37	52

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for type af arbejdssted på et 5-procents-niveau.

1. De personer, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet om, hvem der forhandler deres løn, er udeladt af denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

TABEL B.5

Faglærte kokke, som arbejder som kok, fordelt efter, hvem der tog initiativ til den seneste lønforhandling.¹ Særskilt for type af arbejdssted. Procent.

	A la carte	Kantine	Andet (inkl. catering og selskaber)	En kombination
Det gjorde jeg selv	78,3	20,4	38,5	53,8
Det gjorde ledelsen	21,7	57,4	46,1	34,6
Det gjorde tillidsre- præsentanten	0,0	13,0	7,7	3,9
Andre	0,0	9,2	7,7	7,7
I alt, procent	100	100	100	100
I alt, personer	46	54	38	52

Anm.: Ifølge χ^2 -test er fordelingen signifikant forskellig for type af arbejdssted på et 1-procents-niveau (dog er χ^2 -testen måske ikke valid på grund af få observationer i nogle af cellerne).

1. De personer, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet om, hvem der forhandler deres løn, er udeladt af denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

LITTERATUR

- Danmarks Statistik (2007): *Beskrivelse af dannelsen af DISCOK*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2008): *Forskerbeskyttelse i CPR 2008*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2010a): *Befolkning og valg, statistiske efterretninger* 2010:15. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2010b): *Varedeklaration: Lønstatistikens serviceregister*. Se: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=96115> (downloaded den 20. juni 2010).
- Deding, M. & Larsen, M. (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI-rapport 08:28.
- Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C., Lind, M.L. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: SFI-rapport 06:02.
- Olsen, B.M. (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*. København: SFI-rapport 05:19.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2009

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

- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqutariillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En register-analyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00
- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evalueringsaf jobcentrenes ligestil-lingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.

- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingstilbud til opiatmisbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden. En komparativ undersøgelse af lovgrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.
- 09:13 Heltberg, T.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. De frivillige organisationers perspektiv. Del 1*. 228 s. ISBN: 978-87-7487-940-4. Netpublikation.
- 09:14 Sørensen, M., Skov, D., Ellersgaard, C.H., Larsen, A.G. & Stamer, N.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Brugernes og de pårørendes perspektiv. Del 2*. 480 s. ISBN: 978-87-7487-941-1. Netpublikation.
- 09:15 Andersen, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Behandlingstilbud og metoder. Del 3*. 308 s. ISBN: 978-87-7487-942-8. Netpublikation.
- 09:16 Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Kvalitetsudvikling og kvalitetsstandarder. Del 4*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-943-5. Netpublikation.
- 09:17 Andersen, D. & Skov, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Visitation og sagsbehandling. Del 5*. 294 s. ISBN: 978-87-7487-944-2. Netpublikation.
- 09:18 Sørensen, M. & Pedersen, K.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Resultater af behandlingen. Del 6*. 268 s. ISBN: 978-87-7487-945-9. Netpublikation.
- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport*. 397 s. ISBN: 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation*. 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.
- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. 111 s. ISBN: 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.

- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet*. 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end dansk. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G. & Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning*. 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje*. 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmonstret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen*. 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2009*. 185 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.
- 09:31 Bach, H. & Milhøj, A.: *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-959-6. Kr. 100.
- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design*. 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1*. 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark*. 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.

- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere*. 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter*. 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag*. 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.
- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravides sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremonstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: Kr. 150,00.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris: Kr. 160,00.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris: Kr. 140,00.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: Kr. 120,00.

- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: Kr. 100,00.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublication.

LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR KVINDER OG MÆND I KOKKEFAGET

Denne rapport belyser mænds og kvinders forskellige løn- og arbejdsforhold i kokkefaget. Rapporten fokuserer på faglærte kokke, som er medlem af 3F – Fagligt Fælles Forbund og ansat på det private arbejdsmarked.

Mænd har generelt en højere løn og besidder oftere lederstillinger end kvinder. Kvinder er til gengæld oftere ansat i kantiner (som typisk er 8-16 job) end mænd.

Rapporten viser, at der ikke er forskel på kvinders og mænds tilfredshed med arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden. Mændene i kokkefaget arbejder dog i gennemsnit flere timer per måned end kvinderne og har oftere skæve arbejdstider.

Rapporten er bestilt og finansieret af 3F og bygger på registreringsdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemadata indsamlet af Danmarks Statistiks Interviewservice.