

10:10

LØNFORSKELLE MELLEM  
KVINDER OG MÆND I 2007

ANALYSER FOR LØNKOMMISSIONEN

MONA LARSEN

KØBENHAVN 2010

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND I 2007.  
ANALYSER FOR LØNKOMMISSIONEN  
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Afdelingen for Beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810  
ISBN: 978-87-7487-970-1

Layout: Hedda Bank  
Forsidefoto: Hedda Bank  
Oplag: 600  
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 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

	<b>FORORD</b>	<b>5</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>OM UNDERSØGELSEN</b>	<b>11</b>
	Data	12
	Metode	23
<b>2</b>	<b>KVINDELIGE OG MANDLIGE LØNMODTAGERE</b>	<b>29</b>
	Kønsfordeling på hele arbejdsmarkedet og i offentlige sektorer	29
	Kvindelige og mandlige ansattes karakteristika	30
<b>3</b>	<b>LØNFORSKELLE OG STATISTISKE FORKLARINGER</b>	<b>39</b>
	Lønforskelle mellem kvinder og mænd	39
	Statistiske forklaringer	41

<b>BILAG</b>	<b>61</b>
Bilag 1: Dekomponeringsanalyse, en teknisk gennemgang	61
Bilag 2: Kvinder som referencegruppe	65
Bilagstabeller	67
<b>LITTERATUR</b>	<b>81</b>
<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2009</b>	<b>83</b>

# FORORD

Denne rapport indeholder en undersøgelse af ligeløn mellem kvinder og mænd baseret på registerdata fra 2007. Formålet med undersøgelsen er dels at beregne, hvor store lønforskelle der er mellem de to køn, dels at analysere betydningen af kvinders og mænds forskellige fordeling på bl.a. uddannelse, branche og arbejdsfunktion for disse lønforskelle. Beregningerne og analyserne er baseret på to lønbegreber; fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste, og er foretaget for henholdsvis hele arbejdsmarkedet, den offentlige sektor som helhed, stat, regioner og kommuner.

Udvalgte undersøgelsesresultater har været diskuteret i en styregruppe under Lønkommissionen og i Lønkommissionen. Rapporten i dens helhed er blevet læst og kommenteret af leder af SFI Campbell, Mette Deding, der takkes for konstruktive råd og kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Lønkommissionen og er udarbejdet af SFI. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Mona Larsen. Stud.oecon. Lars Brink Thomsen har bistået med udarbejdelse af tabeller.

København, maj 2010

JØRGEN SØNDERGAARD



# RESUMÉ

Mænd får i gennemsnit en højere timeløn end kvinder. Lønkommissionens kommissorium lægger op til at afdække lønforskellene mellem kvinder og mænd. Denne rapport indgår som baggrundsrapport for Lønkommissionens arbejde. Rapporten har for det første til formål at beregne, hvor store lønforskellene er mellem kvinder og mænd. For det andet er formålet at belyse, om og i hvilket omfang der er en sammenhæng mellem lønforskellene og forskelle mellem kvinder og mænd, hvad angår bl.a. uddannelse, branche og arbejdsfunktion. Rapporten indeholder resultater for hele arbejdsmarkedet, den offentlige sektor som helhed, stat, regioner og kommuner.

Beregningerne og analyserne i rapporten er baseret på registerdata fra 2007 bestående af oplysninger fra lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik om ansættelser for personer i alderen 16-64 år, der er omfattet af lønstatistikken.

## TO LØNBEGREBER

Rapportens beregninger og analyser af ligeløn gennemføres for timelønninger. Der anvendes to forskellige lønbegreber; fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste. Disse lønbegreber er fastlagt af Lønkommissionen. En af de væsentligste forskelle på de to lønbegreber er, at fortjeneste pr. præsteret time er korrigeret for fravær. Af rap-

portens analyser fremgår det, at valget af lønbegreb har betydning både for størrelsen af de opgjorte lønforskelle og for, hvor stor en andel af lønforskellene der kan tilskrives de undersøgte forhold. De to lønbegreber giver derimod ikke anledning til nævneværdige forskelle, når det gælder sammenhængen mellem på den ene side lønforskellene og på den anden side forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til fx uddannelse, branche og placering på arbejdsmarkedet.

#### LØNFORSKELLE PÅ OP TIL 34 PCT.

De opgjorte lønforskelle mellem de to køn er mindst, når beregningerne af timeløn er baseret på fortjeneste pr. præsteret time. For hele arbejdsmarkedet gælder det, at lønforskellen er på 14 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og på 18 pct. for standardberegnet timefortjeneste. Forskellene er lidt større i den offentlige sektor som helhed, nemlig 15 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og 20 pct. for standardberegnet timefortjeneste. Inden for den offentlige sektor er lønforskellene størst i regionerne, nemlig hhv. 24 og 34 pct. for de to lønbegreber. I stat og kommuner er lønforskellene væsentligt mindre. Forskellene ligger på stort set samme niveau i de to sektorer, nemlig på 10 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og 13-14 pct. for standardberegnet timefortjeneste.

#### STATISTISKE FORKLARINGER

Analyserne af forklaringer på lønforskellene omfatter forklaringer i statistisk forstand. Resultaterne giver således et billede af, om der er en statistisk sammenhæng mellem på den ene side de to køns fordeling på bl.a. uddannelse, brancher og arbejdsfunktioner og på den anden side lønforskellene mellem kvinder og mænd. Analyserne *forklarer* imidlertid ikke, hvorfor de to køn fx er forskelligt placeret på arbejdsmarkedet, eller hvorfor lønningerne er forskellige på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Analyserne siger heller ikke noget om, hvorvidt kvinder og mænd får samme løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. Det vil sige, at resultaterne *ikke* giver et billede af, om der er ligeløn på det danske arbejdsmarked i juridisk forstand.



## HVOR MEGET AF LØNFORSKELLENE KAN 'FORKLARES'?

I analyserne undersøger vi, om der er en sammenhæng mellem lønforskellene og forskelle mellem kvinder og mænd, hvad angår uddannelsesniveau, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, aflønningsform og individkarakteristika. Vi finder, at sådanne forskelle mellem de to køn samlet set har relativt størst betydning for lønforskellene, når opgørelsen af timelønnen er baseret på fortjeneste pr. præsteret time. Forskellene 'forklarer' relativt mest, når det gælder lønforskellene i hhv. den offentlige sektor som helhed, regionerne og kommunerne, nemlig hele 97-100 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og 81-85 pct. for standardberegnet timefortjeneste. En mindre andel er 'forklaret', når det gælder hele arbejdsmarkedet og staten, nemlig hhv. 71-77 pct. og 59-63 pct. for de to lønbegreber. Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at de 'forklarede' andele *ikke* siger noget om, hvor retfærdige eller uretfærdige lønforskellene er på de enkelte områder.

## PLACERING I ARBEJDSFUNKTIONER ER ET EKSEMPEL PÅ ET FORHOLD, DER BIDRAGER TIL, AT MÆND FÅR HØJERE LØN

Det kønsopdelte arbejdsmarked medvirker til, at mænd får mere i løn end kvinder – dette gælder for både hele arbejdsmarkedet, den offentlige sektor som helhed og stat, regioner og kommuner. Kønsopdelingen omfatter både en horisontal og en vertikal opdeling. Det horisontale handler om, at de to køn er forskelligt fordelt på sektorer og brancher, mens det vertikale omfatter, at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet. Både den horisontale og den vertikale opdeling af arbejdsmarkedet spiller tilsyneladende generelt en rolle, bortset fra i den regionale sektor, hvor primært den vertikale opdeling synes at have betydning. Dertil kommer, at kønsforskelle med hensyn til uddannelsesniveau bidrager til at 'forklare' mænds højere løn i den offentlige sektor som helhed og i regioner og kommuner. Mænd har således i gennemsnit et højere uddannelsesniveau på disse dele af arbejdsmarkedet. Endvidere har mænd mere erhvervs erfaring, undtagen i regionerne, og denne kønsforskel medvirker også til, at mænd får mere i løn. Erhvervs erfaring har dog typisk mindre betydning end de øvrige forhold.

Placeringen på arbejdsmarkedet er i mange tilfælde tæt relateret til den enkeltes valg af uddannelsesretning, og derfor bidrager kvinders og mænds forskellige uddannelsesvalg formentlig også til mænds højere løn.



## OM UNDERSØGELSEN

Formålet med denne undersøgelse er for det første at vise, hvor store lønforskellene er mellem kvinder og mænd. For det andet er formålet at undersøge, i hvilket omfang og hvordan de to køns forskellige fordeling på en række udvalgte forhold, bl.a. uddannelse, branche og arbejdsfunktion, har betydning for lønforskellene. Beregninger og analyser er baseret på tal for 2007 for hhv. arbejdsmarkedet som helhed, den offentlige sektor samt stat, regioner og kommuner.

SFI har tidligere undersøgt lønforskellene mellem kvinder og mænd (Pedersen & Deding, 2000; Deding & Wong, 2004; Deding & Larsen, 2008). Den seneste undersøgelse (Deding & Larsen, 2008) fokuserer på perioden 1997-2006, og den viser, at størrelsen af lønforskellene mellem kvinder og mænd varierer afhængigt af, hvilket lønbegreb der anvendes. Lønforskellen opgøres for 3 ud af 4 lønbegreber (smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder samt fortjeneste pr. løntime) til 17-21 pct. i perioden, mens forskellen er på 7-11 pct. for det fjerde lønbegreb (fortjeneste pr. præsteret time). For alle fire lønbegreber gælder imidlertid, at lønforskellen mellem de to køn stort set er uændret i den undersøgte periode.

Det fremgår også, at 70-80 pct. af lønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed kan forklares af kønsforskelle med hensyn til udvalgte forhold, som fx uddannelse, branche og arbejdsfunktion. Disse kønsforskelle kan forklare mere af lønforskellene inden for stat og (amts-) kom-

muner end af forskellene i den private sektor. Over tid falder den andel af lønforskellene, der kan forklares af kønsforskelle med hensyn til de udvalgte forhold. Den vigtigste forklaring på lønforskellene er det kønsopdelte arbejdsmarked, dvs. det faktum, at kvinder og mænd er ansat i forskellige sektorer, brancher og arbejdsfunktioner. Kønsforskelle med hensyn til uddannelsesniveau og erhvervs erfaring har derimod meget begrænset betydning, fordi forskellene mellem kvinder og mænd på disse områder er relativt begrænsede. Kvinder har således overhalet mænd, når det gælder uddannelsesniveau, mens de nærmer sig mænd, når det gælder erhvervs erfaring.

Det nye i denne undersøgelse af lønforskellene mellem kvinder og mænd er:

- at vi inddrager oplysninger for 2007.
- at vi anvender et nyt lønbegreb; standardberegnet timefortjeneste.
- at den fastsatte værdi af tjenestemandspension er forøget.
- at vi har gennemført analyser for 16-64-årige (mod 25-29-årige i Deding & Larsen, 2008).
- at vi anvender en anden fremgangsmåde til tilretning af datamaterialet.
- at vi udformer særskilte analyser for den offentlige sektor som helhed.
- at vi udformer særskilte analyser for regioner og kommuner.

De nye elementer indebærer, at resultaterne i denne undersøgelse for 2007 ikke er direkte sammenlignelige med resultaterne i Deding & Larsen (2008) for årene 1997-2006.

I det følgende beskriver vi data og metoder anvendt i undersøgelsen.

## DATA

Beregningerne og analyserne i denne rapport er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik om løn-, ansættelses-, person- og familieforhold. I det følgende beskriver vi datagrundlaget, de lønbegreber, vi anvender og de forhold, vi tager højde for i analyserne.

## DATAGRUNDLAG

Populationen til denne undersøgelse er udvalgt med udgangspunkt i lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik. Dette register omfatter alle lønmodtagere i den private sektor, bortset fra landbrug og fiskeri, som er ansat i virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsansatte. Registret omfatter derudover alle lønmodtagere i den offentlige sektor bortset fra vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere. Undersøgelsen er kun repræsentativ for ansættelsesforhold, der varer mere end 1 måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Endelig skal lønmodtageren være ansat på ”normale vilkår” for at indgå i undersøgelsen. Eksempler på grupper, der ikke opfylder kravet om ”normale vilkår”, er fx:

- Lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren modtager et løntilskud fra det offentlige.
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark.
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler.

For nærmere beskrivelse af indholdet i registret og diskussion af betydningen af afgrænsningerne, se Deding & Larsen (2008).

Statistikenheden i lønstatistikken er det enkelte ansættelsesforhold, der er defineret som *en ansat hos en given arbejdsgiver på et specifikt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion*. Skift af arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion indebærer, at der er tale om et nyt ansættelsesforhold. At ansættelsesforhold er statistikenheden, betyder i praksis, *at personer med flere ansættelsesforhold i løbet af året indgår mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år*.<sup>1</sup>

---

1. I analyserne indgår ansættelsesforhold af forskellig varighed med samme vægt i analyserne, dvs. at timeløn fra fx en deltidsansættelse på 2 måneder indgår med samme vægt som en fuldtidsansættelse, der varer hele året. En metode til at tage højde herfor er at vægte data med antal timer i ansættelsen. Denne fremgangsmåde blev imidlertid ikke anvendt i det seneste danske studie af ligeløn (Deding & Larsen, 2008), hvorfor vi af hensyn til sammenlignelighed har valgt heller ikke at vægte data her. En følsomhedsanalyse viser, at vægtning af data indebærer større beregnede lønforskelle end dem, der fremgår af kapitel 3, når det gælder fortjeneste pr. præsteret time, mens de beregnede lønforskelle for standardberegnet timefortjeneste kun ændrer sig i begrænset omfang.

For at sikre et validt datagrundlag er der foretaget en række tilretninger af datamaterialet forud for beregninger og analyser af lønforskelle. Vi skitserer i det følgende disse tilretninger af data.<sup>2</sup> Tilretningerne er skitseret i den rækkefølge, den i praksis er foretaget.<sup>3</sup>

Tjenestemandspension er fastsat til 15 pct. af den pensionsgivende løn i lønstatistikken. Imidlertid har en gruppe under Lønkommissionen vurderet, at denne procentsats er fastsat for lavt, hvorfor den er hævet til 30 pct. i det anvendte datamateriale.

Som udgangspunkt er ansættelser i regioner og kommuner ikke adskilte i lønstatistikken, hvorfor opdeling heraf er lavet særskilt (for beskrivelse af fremgangsmåde, se Ibsen, 2010). Ansættelser på det regionale/kommunale område, der ikke kan henføres til regioner eller kommuner, er slettet.

Den standardberegnete timeløn er i nogle tilfælde for lav. Der findes således lønninger, der er mindre end den overenskomstmæssige timeløn. Forklaringen synes bl.a. at være fejlagtig registrering af ansættelsesperioden for en række personer, der ikke er ansat hele året. Dette problem findes uanset størrelsen af timelønnen, men er kun umiddelbart synligt for de lave lønninger.<sup>4</sup> Den fejlagtige registrering af ansættelsesperioden findes således for alle stillingskategorier, hvorfor ansættelser med de laveste 5 pct. af lønningerne for hver stillingstype (baseret på DISCO-koder<sup>5</sup>) og for hver sektor er fjernet.

Alle ansættelser, hvor personen er under uddannelse, er fjernet. Som følge af, at antallet af ansættelser pr. stillingstype er forskelligt, er der stillingstyper, hvor der selv efter fjernelse af ansættelser med de laveste 5 pct. af lønningerne fortsat findes meget lave lønninger. Det drejer sig om 5.121 ansættelser, hvor timefortjenesten enten er mindre end 80 pct. af industriens mindsteløn eller er mindre end mindstelønnen i den offentlige sektor. Disse ansættelser er fjernet (for fordeling af disse ansættelser på sektorer, se Ibsen, 2010).

- 
2. De skitserede tilretninger (bortset fra justeringen af procentsatsen for tjenestemandspension) er foretaget af Rikke Ibsen. Det tilrettede datamateriale svarer til datamaterialet anvendt i lønanalyser for Lønkommissionen foretaget af Westergaard-Nielsen & Ibsen (2010).
  3. Beskrivelsen af tilretningen af data er baseret på Ibsen (2010).
  4. For lave lønninger, der opstår som følge af fejlagtig perioderegistrering, men som ikke ligger under den overenskomstmæssige løn, vil altså ikke være umiddelbart synlige, men de findes givetvis i data.
  5. DISCO-koder indeholder oplysninger om arbejdsfunktioner. Vi beskriver disse koder nærmere senere i kapitlet.

Ved en fejl er omsorgsdage i staten ikke registreret i statistikken, og derfor kan det registrerede antal præsterede timer være for højt, hvormed den præsterede timefortjeneste bliver for lav i denne sektor. De 2 omsorgsdage, som forældre har til rådighed pr. år pr. barn i alderen 0-7 år, er tildelt ansættelser i staten med udgangspunkt i oplysninger om de ansattes antal børn og børnenes alder. Disse dage er tildelt, uanset om dagene er afholdt eller ej, fordi der ikke er information til rådighed om eventuel afholdelse. For nærmere beskrivelse af tildeling af omsorgsdage for statsansatte, se Ibsen (2010).

Efter korrektionen for omsorgsdage i staten er der fjernet lønninger, der er for høje. Denne frasortering er først foretaget for fortjeneste pr. præsteret time ekskl. genetillæg. Frasorteringen for dette lønbegreb følger Danmarks Statistiks fremgangsmåde, der for 2007 tager hensyn til stillingstype, fordi fraværet varierer afhængigt af, hvilken stilling man er ansat i. Dernæst er frasorteringen foretaget på basis af fortjeneste pr. præsteret time inkl. genetillæg, fordi nogle genetillæg er så høje, at de må anses for ikke at være valide. Her gælder, at ansættelser med fortjenester over 3.000 kr. er fjernet. Endelig er der fjernet ansættelser på basis af den standardberegnete timefortjeneste. Grænserne er i dette tilfælde fastsat med udgangspunkt i dels den højeste løn, der kan gives i hver af de tre offentlige sektorer, dels en fastsat grænse for den private sektor. De fastsatte grænser fremgår af Ibsen (2010).

Endelig er der foretaget følgende tilretninger af datamaterialet af betydning for det tilbageværende antal ansættelser pr. sektor:

- Datamaterialet er begrænset til personer i arbejdsstyrken, dvs. personer i alderen 16-64 år.
- Ansatte i den offentlige sektor, der kan henføres til Grønland og Færøerne eller en offentlig arbejdsplads uden for Danmark, er fjernet.
- Præster er registrerede som ansatte i den private sektor. De er nu tildelt statens sektorkode.
- Ansatte, der underviser på erhvervsskoler eller på arbejdsmarkedsuddannelser, har ingen sektorkode. Disse ansatte er nu tildelt statens sektorkode.

Fra de oprindelige data fra lønstatistikens serviceregister til de fuldt tilrettede data er følgende andel ansættelser tilbage pr. sektor:

- Privat sektor: 83,0 pct.
- Statslig sektor: 86,6 pct.
- Regional/kommunal sektor: 85,0 pct.

Ud over de skitserede tilretninger af data, der er af betydning for antallet af ansættelser pr. sektor, er der også foretaget en tilretning af uddannelsesoplysningerne. Det skyldes bl.a., at 1) der ikke i alle tilfælde er overensstemmelse mellem uddannelsesoplysningerne i lønstatistikken og i Uddannelsesregisteret, og 2) nogle ansættelser påbegyndes i løbet af 2007, efter at en ny uddannelse er afsluttet. For nærmere beskrivelse af tilretningen af uddannelsesoplysningerne, se Ibsen (2010).

## LØNBEGREBER

Vi baserer beregningerne og analyserne af ligeløn på timelønninger for kvinder og mænd. En timeløn er ikke et eksakt begreb. Timelønnen kan således defineres på forskellige måder afhængigt af, hvordan man opgør henholdsvis den samlede lønindkomst og det samlede timetal i en given ansættelse inden for et år. Vi anvender to lønbegreber, nemlig fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste. I det følgende beskriver vi disse lønbegreber, der er fastlagt af Lønkommissionen.

For lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time gælder, at den samlede lønindkomst er opgjort som fortjenesten, der omfatter:

- basisfortjeneste
- uregelmæssige betalinger
- pension
- personalegoder
- genebetalinger
- ferie- og søgnehellidagsbetalinger
- særlig feriegodtgørelse
- fraværsbetalinger
- overtidsbetaling.

For en nærmere beskrivelse af de enkelte elementer, se figur 1.1.<sup>6</sup> Det samlede timetal er her opgjort som antal præsterede timer, dvs. det antal

---

6. For en nærmere gennemgang, se Danmarks Statistik (2009).



timer, som den ansatte faktisk har arbejdet. Det præsterede antal timer opgøres som det aftalte antal timer (fx 37 timer) og overarbejdstimer, men undtaget fravær-, ferie- og søgnehelligdagstimer.

Det andet lønbegreb, standardberegnet timefortjeneste, adskiller sig fra fortjeneste pr. præsteret time på to måder. For det første adskiller det sig ved, at overtids- og fraværbetaling ikke indgår i den samlede lønindkomst, se også figur 1.1. For det andet opgøres det samlede timeantal i dette tilfælde som antal betalte timer, hvilket svarer til det aftalte antal timer plus betalte overarbejdstimer.

FIGUR 1.1

Oversigt over lønelementer og overenskomstmæssige lønarter.

---

Fortjeneste =
+ Overtidsbetaling (over-, merarbejdstillæg mv.)
+ Fraværstimer (løn under sygdom, barsel, særlige fridage mv.)

---

Standardfortjeneste =
+ Særlig feriegodtgørelse
+ Ferie- og SH-betalinger (ferie- og søgnehelligdagstimer)
+ Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snetillæg)
+ Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelevspræmie, ATP mv.)
+ Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
+ Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, ubetaling af 6. ferieuge mv.)
+ Basisfortjeneste (grund-/funktions-/kvalifikationsbestemt løn, bruttotrækningsordning mv.)

---

Kilde: Lønkommissionens sekretariat (2009).

## FORKLARENDE VARIABLER

Et af formålene med rapporten er at undersøge, i hvilket omfang og hvordan lønforskelle mellem kvinder og mænd kan forklares af kønsforskelle med hensyn til en række forhold, der ifølge primært *humankapital*-teorien og teorien om det kønsopdelte arbejdsmarked har betydning for løn og lønforskelle. Derudover inddrager vi oplysninger om karakteristika ved den enkelte ansættelse og det enkelte individ. De forhold, der er udvalgt til at indgå i analyserne, og som vi betegner 'forklarende variable', er baseret på registerdata fra Danmarks Statistisk. Der findes en lang række forhold, der kan have betydning for såvel løn som lønforskelle, men i analyserne i denne rapport medtager vi kun oplysninger om forhold, der findes information om i registrene. Dette indebærer bl.a., at vi ikke har mulighed for at tage højde for kønsforskelle med hensyn til fx

uformelle kvalifikationer og konkrete forhandlingsprocesser på den enkelte arbejdsplads.

#### UDDANNELSE OG ERHVERVSERFARING

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

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

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

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

detaljerede uddannelsesoplysninger sammen med de detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion.

Faktisk erhvervs erfaring er registreret for danske lønmodtagere siden 1964. Vi får denne oplysning fra IDA (den Integreerede Database for Arbejdsmarkedsforskning). Den faktiske erhvervs erfaring måles ud fra den tid, som en person faktisk har brugt enten i beskæftigelse eller på dagpenge.<sup>7</sup> Det skal bemærkes, at perioder på orlov med løn – fx barselsorlov med løn – tæller med i erhvervs erfaringen. I forhold til et mål for erhvervs erfaring, der er fratrukket alt fravær inkl. orlovsperioder med løn, er erhvervs erfaringen i denne rapport således overvurderet specielt for kvinders vedkommende. Til gengæld inkluderes børn som forklarende faktor i analyserne, hvilket indirekte lader *børnefravær* få betydning for lønnen.

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

#### SEKTOR OG BRANCHE

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved at være meget kønsopdelt. Den *horisontale* segregering viser sig ved, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og brancher – især er der relativt mange kvinder i den regionale og kommunale sektor, mens mænd dominerer i den private sektor, se kapitel 2. Ifølge teorien om det kønsopdelte eller *segregerede* arbejdsmarked kan mænds og kvinders forskellige fordeling på sektorer og/eller brancher hænge sammen med lønforskelle mellem de to grupper, hvis der er forskel på de enkelte sektors lønniveau. Vi anvender oplysninger om sektorer (henholdsvis privat, statslig, regional og kommunal sektor) og brancher. Brancheopdelingen følger Danmarks Statistiks branchenomenklatur. Vi har til disse analyser valgt at anvende en

---

7. Frem til og med 1994 beregnes erhvervs erfaringen ud fra ATP betalt af arbejdsindkomst og måler derfor den reelle erhvervs erfaring. Men fra 1995 indbetales der også ATP af dagpenge, hvilket medfører, at perioder på arbejdsløsheds-, syge- eller barselsdagpenge (uden løn) indregnes i erhvervs erfaringen. Der er ikke korrigeret herfor i det anvendte datamateriale.

opdeling i 26 brancher.<sup>8</sup> Vi gennemfører imidlertid også her følsomhedsanalyser for at illustrere betydningen af at erstatte disse brancheoplysninger med oplysninger om branche på et mere detaljeret niveau.

#### ARBEJDSFUNKTION

Det danske arbejdsmarked er som nævnt kønsopdelt horisontalt i den forstand, at de to køn er forskelligt fordelt på sektorer og brancher. Arbejdsmarkedet er desuden kønsopdelt *inden for* specifikke sektorer og brancher, dvs. at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet. Denne opdeling, der kaldes den vertikale kønsopdeling, viser sig bl.a. ved, at flere mænd end kvinder har et lederjob, se kapitel 2. Selvom kvinder og mænd har samme uddannelsesniveau, vil flere mænd end kvinder stige i stillingshierarkiet, hvilket også kaldes den glidende kønsarbejdsdeling (Holt et al., 2006). I analyserne tager vi højde for den vertikale kønsopdeling ved at inkludere arbejdsfunktioner. Opdelingen af arbejdsfunktioner bygger på Danmarks Statistiks DISCO-kode. I analyserne anvendes DISCO-kodens 1.-4. ciffer i den valgte hovedmodel. Jo flere af DISCO-kodens i alt 6 cifre, der anvendes, jo mere detaljeret bliver inddelingen.<sup>9</sup> Som for uddannelse og branche gennemfører vi også her følsomhedsanalyser – i denne sammenhæng er formålet at illustrere betydningen af at inddrage DISCO-kodens 6 cifre.

DISCO-hovedgrupperne baseret på DISCO-kodens første ciffer har følgende indhold:

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

---

8. Opdelingen svarer til Danmarks Statistiks 27-gruppering, bortset fra at landbrug og fiskeri, der som hovedregel ikke indgår i lønstatistikken (se beskrivelsen af datagrundlaget), indgår i samme branchekategori sammen med gartneri og skovbrug.

9. Årsagen til, at vi som udgangspunkt kun anvender 4 af de 6 cifre, er, at det både for den offentlige sektor som helhed og for den regionale sektor viser sig, at analysen forklarer en *mindre* andel af lønforskellen mellem kvinder og mænd, når der anvendes seks frem for fire cifre af DISCO-koden, hvilket kan tilskrives samvariation mellem de forklarende variable, der indgår i analysen (se også kapitel 3).

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

DISCO-koden er en særlig version af ILO's (International Labour Organization) og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner. Ideen med nomenklaturen er, at man skal kunne sammenligne lønnen for personer, der laver det samme, uanset deres formelle titel eller uddannelse. Princippet i den internationale nomenklatur er, at arbejdets placering inden for hovedgrupperne skal afspejle de kvalifikationskrav, som varetagelsen af funktionen normalt forudsætter, således at arbejde fx inden for gruppe 5 forudsætter mere faglig viden end arbejde inden for gruppe 9. I praksis kan der dog være tilfælde, hvor arbejde inden for gruppe 5 (fx arbejde ved udgangskasse) kræver færre faglige kvalifikationer end arbejde inden for gruppe 9 (fx pedalarbejde). Dertil kommer, at DISCO-hovedgrupperne 4-8 alle forudsætter færdigheder på grundniveau. Endelig har man valgt at give alle ansatte i militæret en egen DISCO-hovedgruppe. Opdelingen må derfor siges at være delvis hierarkisk og delvis faglig, dvs. at resultaterne for arbejdsfunktion i denne sammenhæng både afspejler vertikal og horisontal konsopdeling.

Det skal bemærkes, at opdelingen på DISCO-koder ikke i alle tilfælde er hensigtsmæssig. For eksempel indgår kun topledere i kategorien af ledere, hvorfor en række ledere er placeret i andre hovedgrupper. Dette er særligt problematisk for den offentlige sektor.

#### ANDRE FORKLARENDE VARIABLER I ANALYSEN

Ud over de allerede nævnte variable inddrager vi også oplysninger om aflønningsform, familieforhold og arbejdsstedets geografiske placering i analyserne.

I lønstatistikken kan der være problemer med at registrere overarbejde, bl.a. fordi nogle er ansat på en kontrakt, der ikke umiddelbart giver overarbejdsbetaling. Hvis disse ansatte alligevel arbejder over, er de præsterede timer undervurderet og den beregnede timeløn tilsvarende overvurderet. Vi kan ikke identificere disse ansatte på basis af registeroplysninger, men som alternativ inddrager vi en variabel for, at den ansatte er fastansat og ikke har modtaget overarbejdsbetaling i løbet af året.<sup>10</sup> Denne variabel er således en indikator for, at lønmodtageren har mulighed for at arbejde uden overtidsbetaling, dvs. at variabelen skal fange, hvor meget lønnen i gennemsnit stiger som følge heraf.

Oplysningerne om familieforhold omfatter, hvorvidt lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende og antallet af børn i familien. Desuden inddrager vi indikatorvariable for det yngste barns alder, som vi opdeler i 0-2 år, 3-6 år og 7-17 år. Årsagen til, at vi inddrager oplysninger om familieforhold, er, at de indgår som en indikator for 'bløde' værdier i form af adfærd og præferencer, der kan spille en rolle for løndannelsen. For eksempel kan enlige have andre præferencer i forhold til deres arbejdsliv end personer, der lever i parforhold. Dertil kommer, at fravær fra arbejdet ifølge humankapital-teorien forringer ens kvalifikationer. Hvis en ansat fx har mindre børn og dermed typisk har mere fravær end andre, eller hvis man fx er på børnepasningsorlov, kan det således bidrage til en lavere løn (se fx Nielsen et al., 2004; Simonsen & Skipper, 2008). I denne analyse inddrager vi betydningen af barselsfravær indirekte via antallet af børn og det yngste barns alder.

Endelig inddrager vi en indikator for, hvor i landet personen arbejder. Vi skelner her mellem at være ansat i hovedstadsområdet og i provinsen. Oplysninger om jobets geografiske placering indgår, fordi

---

10. Ca. 80 pct. af de fastlønnede i datamaterialet har ikke modtaget overtidsbetaling i 2007.

lønniveauet varierer geografisk i Danmark. Variationen er bl.a. en følge af, at nogle job i den offentlige sektor giver tillæg, afhængigt af hvor personen er ansat.

## METODE

I det følgende beskriver vi de metoder, vi har anvendt henholdsvis til at beregne lønforskelle mellem kvinder og mænd og til at give et indblik i baggrunden for disse lønforskelle.

### LØNFORSKELLE

Der er forskellige metoder til at beregne lønforskelle mellem kvinder og mænd: Lønforskellen mellem de to køn kan beregnes som den absolutte forskel i forhold til mænds løn eller som den absolutte forskel i forhold til kvinders løn. I det første tilfælde kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som kvinders løn skal stige, for at de gennemsnitligt får samme løn som mænd. I det andet tilfælde kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som mænds løn skal falde, for at de får samme løn som kvinder. Alternativt ser man også nogle gange lønforskellen udtrykt som kvinders løn i procent af mænds løn. Vi beregner lønforskellen som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn divideret med gennemsnitslønnen for alle. Vi lægger os således mellem to yderpunkter (hvor henholdsvis mænds og kvinders løn anvendes som nævner) og beregner lønforskellen i forhold til den samlede gennemsnitsløn. Fremgangsmåden svarer til metoden anvendt i Deding & Larsen (2008), hvor betydningen af at anvende de forskellige metoder til beregning af lønforskelle også er illustreret.

### DEKOMPONERINGSANALYSE

For at få et indblik i, i hvor høj grad og hvordan kvinders og mænds forskellige fordeling på udvalgte forklarende variabler kan forklare lønforskellene,<sup>11</sup> anvender vi den såkaldte Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode, der svarer til metoden anvendt i tidligere danske studier af lige-

---

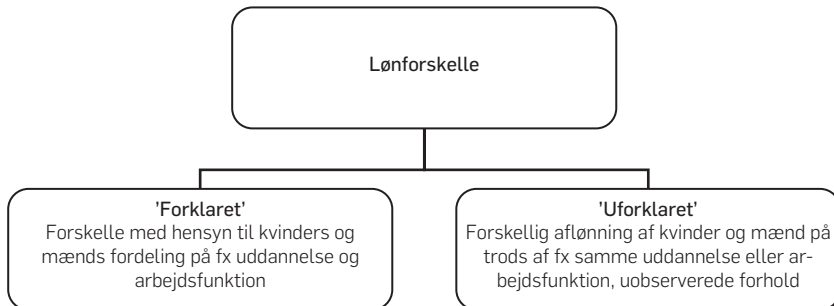
11. Der er tale om 'forklaringer' i statistisk forstand. For nærmere beskrivelse heraf, se kapitel 3.

løn (se fx LO/DA, 2003; Deding & Wong, 2004; Deding & Larsen, 2008). Lønforskellen er ved brug af denne metode defineret som den procentsats, som kvinders gennemsnitsløn skal stige med, for at de får samme gennemsnitsløn som mænd.

Analysen gennemføres i to trin. Først udføres en regressionsanalyse for henholdsvis mænd og kvinder, hvor det fastlægges, hvor meget de enkelte forklarende variabler betyder for de to køns løn. Dette sker konkret ved at opstille en lønligning for både mænd og kvinder, hvor de samme forklarende variabler inddrages i begge analyser. Det, der søges forklaret, er logaritmen til timelønnen. Dernæst opløses (dekomponeres) lønforskellene mellem de to køn i den 'forklarede' og den 'uforklarede' del. Denne opløsning er illustreret i figur 1.2. I forbindelse med dekomponeringen er det koefficienterne fra mænds lønregression, der anvendes som referenceramme. Det vil sige, at opgørelsen af betydningen af fx uddannelse tager udgangspunkt i, hvordan uddannelse påvirker mænds løn. Vi viser imidlertid med hele arbejdsmarkedet som eksempel, hvilke resultater vi ville være nået frem til, hvis koefficienterne for kvinder i stedet havde dannet udgangspunkt, se bilag 2.

FIGUR 1.2

Oversigt over dekomponeringsanalyse: Opløsning i en forklaret og en uforklaret del.



Kilde: Deding & Larsen (2008).

Den 'forklarede' del – som vi primært fokuserer på – er den del af lønforskellen, der kan henføres til, at kvinder og mænd (alt andet lige) er forskelligt fordelt på de forklarende variabler, fx at de har forskellige uddannelser og bestrider forskellige arbejdsfunktioner (se kapitel 2). Den 'uforklarede' del omfatter betydningen af, at kvinder og mænd kan blive



aflønnet forskelligt på trods af, at de ifølge registeroplysninger har 'samme' karakteristika, fx har samme uddannelsesniveau eller arbejdsfunktion. Heri ligger for det første, at helt ens karakteristika, fx forekomst af små børn, kan betyde noget forskelligt lønmæssigt for de to køn (se fx Simonsen & Skipper, 2008). For det andet er det forhold, at to personer er placeret i samme kategori for en given variabel, ikke nødvendigvis udtryk for, at de er *ens* på det pågældende område. For eksempel kan to personer, der arbejder i samme branche og bestrider job, der ganske vist stiller kvalifikationskrav på samme niveau (fx på mellemniveau), men har relativt forskelligt jobindhold, være placeret i samme kategori for arbejdsfunktion. I det omfang, at sådanne job aflønnes forskelligt, vil betydningen heraf indgå i den 'uforklarede' del. Desuden omfatter den 'uforklarede' del betydningen af forhold, der ikke indgår i analyserne, typisk fordi der ikke findes oplysninger herom i Danmarks Statistiks registre. Som eksempel på sådanne forhold kan nævnes kønsforskelle med hensyn til uformelle kvalifikationer af betydning for lønmodtageres produktivitet og konkrete forhandlingsprocesser på den enkelte arbejdsplads af betydning for løndannelsen. Dertil kommer betydningen af delvis registrerede forhold, som fx ikke-registreret over-/merarbejde og ledelsesansvar. For en nærmere beskrivelse og en mere teknisk gennemgang af metoden, se bilag 1.

I dekomponeringsanalyser findes der ikke en enkelt 'sand' model. Valget af forklarende variabler afspejler fx forskellige holdninger til, hvilke forhold det er relevant at korrigere for. I den ene ende af skalaen vil nogle mene, at man kun skal korrigere for forskelle i uddannelse og erhvervs erfaring, der kan siges at afspejle 'sande' produktivitetsforskelle, mens alle andre forhold på den ene eller anden måde udtrykker forskelsbehandling mellem kønnene, som ikke er relevante i et ligelønsperspektiv. I den anden ende af skalaen vil nogle mene, at man skal søge at opnå så meget viden som muligt om lønforskellene ved at inkludere flest mulige forklarende variabler. Denne tilgang er dog naturligt begrænset af, hvilke oplysninger der er tilgængelige om lønmodtagerne.

Det skal understreges, at ingen af modellerne kan svare på, hvor stor en del af lønforskellen der er "retfærdig" eller "uretfærdig", herunder spørgsmålet om potentiel diskrimination. "Retfærdige" lønforskelle, dvs. lønforskelle, som skyldes forhold, som, alle er enige om, har betydning for lønnen, kan for så vidt findes både i den 'forklarede' og i den 'uforklarede' del af lønforskellene. Og lige så vel kan "uretfærdige" ele-

menter af lønforskellen optræde begge steder. En diskussion heraf ligger dog uden for rammerne af denne rapport.

I rapporten har vi valgt at estimere en række modeller, hvor modellerne trinvist inkluderer flere forklarende variabler eller forklarende variabler med højere detaljeringsgrad. I hver delanalyse estimerer vi således op til ni forskellige modeller, hvor den første model kun inkluderer uddannelse og erhvervs erfaring, mens de sidste fire modeller inkluderer det fulde sæt af forklarende variabler (med forskellig detaljeringsgrad for de inkluderede variabler). For hver model findes den 'uforklarede' eller *den korrigerede lønforskel*, som er lig med *den "rå" eller ukorrigerede lønforskel* fratrukket den 'forklarede' del af lønforskellen for den specifikke model.

Den korrigerede lønforskel i den første model er med andre ord lig med lønforskellen, efter at der er taget højde for forskelle i mænds og kvinders uddannelse og erhvervs erfaring. Den korrigerede lønforskel i de sidste modeller er derimod lig med den lønforskel, der er tilbage, efter at der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i alle de forklarende variabler. Fordelen ved denne metode er, at det er muligt at vurdere, hvor meget den samlede forklaringsgrad ændrer sig, når vi inddrager en ny gruppe af forklarende variabler eller meget detaljeret information om en given variabel. Men vi vil understrege, at de specifikke modeller er udtryk for et valg. Vi kunne fx have valgt at inkludere de forklarende variabler i en anden rækkefølge i de trinvis modeller eller have valgt at inddrage fx meget detaljerede uddannelses- eller brancheoplysninger og samtidig have begrænset detaljeringsgraden på oplysningerne om arbejdsfunktion. I så fald ville vi være kommet frem til andre resultater i disse modeller.

Mere specifikt indeholder modellerne følgende (grupper af) variabler:

- Model 1: Human kapital (uddannelsesniveau og erhvervs erfaring)
- Model 2: Model 1 og sektor (kun for hele arbejdsmarkedet og for den offentlige sektor som helhed)
- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion
- Model 5: Model 4 og aflønningsform
- Model 6: Model 5 og individkarakteristika<sup>12</sup>

---

12. Individkarakteristika omfatter civilstand (enlig eller gift/samlevende), antal børn, det yngste barns alder (0-2 år, 3-6 år, 7-17 år) og jobbets geografiske placering (hovedstadsområdet eller provinsen).

- Model 7: Model 6, men med mere detaljerede uddannelsesoplysninger (uddannelseskoder på 4 cifre)
- Model 8: Model 6, men med mere detaljerede brancheoplysninger (branchekoder på 6 cifre)
- Model 9: Model 6, men med mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion (DISCO-koder på 6 cifre).

Vi gennemfører analyser for henholdsvis arbejdsmarkedet og den offentlige sektor som helhed samt for statslig, regional og kommunal sektor hver for sig. Vi estimerer kun model 2 for henholdsvis arbejdsmarkedet og den offentlige sektor som helhed, fordi det ikke er meningsfuldt at kontrollere for sektor i de særskilte analyser for stat, regioner og kommuner. Vi betragter model 6 som hovedmodellen i den forstand, at sammenligningen på tværs af områder tager afsæt i denne model, men model 7-9 indgår som såkaldte 'følsomhedsanalyser', der giver et billede af, hvad den valgte detaljeringsgrad for variablene uddannelse, branche og arbejdsfunktion betyder for resultaterne.

Som alle andre statistiske analyser er analyserne i denne rapport også behæftet med statistisk usikkerhed. Usikkerheden skyldes bl.a.:

- at der kan være målefejl i data.
- at forhold af betydning for løn og lønforskelle, som ikke indgår i analyserne, kan have betydning for de opgjorte bidrag for de variable, der indgår.
- multikollinearitet, dvs. samvariation mellem de inkluderede forklarende variable, der kan medføre, at det opgjorte bidrag for enkeltvariable ikke er præcist (denne form for usikkerhed begrænser vi ved brug af trinvis modeller).
- endogenitet, det vil her sige, at de inkluderede forklarende variable kan være et resultat af den forventede løn, hvilket ligeledes kan føre til mindre præcision i de opgjorte bidrag.
- at selv hvis der ikke er problemer på nogle af de ovenstående punkter, kan ingen model beskrive de reelle forhold helt nøjagtigt.

For en nærmere beskrivelse af betydningen af de anførte typer af usikkerheder, se Deding & Larsen (2008).



# KVINDELIGE OG MANDLIGE LØNMODTAGERE

I dette kapitel illustrerer vi først, hvordan kvinder og mænd i datamaterialet<sup>13</sup> er fordelt på hele arbejdsmarkedet, i den offentlige sektor som helhed og inden for stat, regioner og kommuner. Dernæst skitserer vi, hvordan disse kvinder og mænd hver for sig er fordelt på en række udvalgte karakteristika. Fordelingerne danner udgangspunkt for fortolkningen af analyseresultaterne i kapitel 3.

## KØNSFORDELING PÅ HELE ARBEJDSMARKEDET OG I OFFENTLIGE SEKTORER

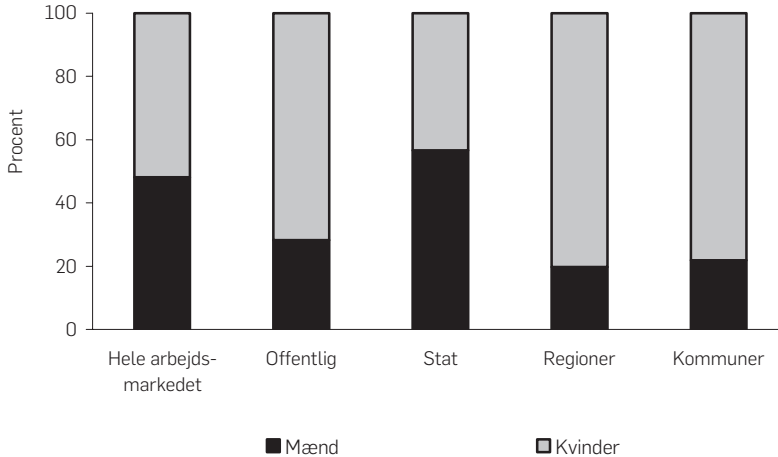
Det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt, hvilket bl.a. afspejler sig i, at kvinder og mænd fordeler sig meget forskelligt på sektorer. Denne del af kønsopdelingen betegnes som nævnt den horisontale kønsopdeling. Kønsfordelingen for ansatte på de områder, der indgår i denne undersøgelse, er vist i figur 2.1.

---

13. Fordelingerne i kapitlet er baseret på samme datamateriale som lønanalyserne. Det vil sige baseret på data fra lønstatistikken, der dels ikke omfatter alle lønmodtagere på arbejdsmarkedet, dels er opgjort på ansættelser, dvs. at en person med flere ansættelser i året indgår flere gange i datamaterialet, se kapitel 1. Dertil kommer, at der som beskrevet i kapitel 1 er foretaget en række tilretninger af datamaterialet, der også kan have betydning for de skitserede fordelinger.

FIGUR 2.1

Ansættelser fordelt på køn. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. Procent.



På trods af, at ansættelser på hele arbejdsmarkedet i det anvendte datamateriale stort set er ligeligt fordelt på de to køn, er der en klar overvægt af kvindelige ansatte i den offentlige sektor, hvor mere end 70 pct. af de ansatte er kvinder. Kvindedominansen i den offentlige sektor som helhed er primært et resultat af, at kommunalt ansatte, som repræsenterer 2/3 af de offentligt ansatte, for næsten 80 procent af de ansatte er kvinder. Regioner omfatter ligeledes 80 pct. kvindelige ansatte, mens der er en svag overvægt af mandlige ansatte i staten, nemlig knap 60 pct.

## KVINDELIGE OG MANDLIGE ANSATTES KARAKTERISTIKA

I følgende skitserer vi forskelle og ligheder mellem kvindelige og mandlige ansatte med hensyn til uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche, arbejdsfunktion, ansættelsesform, familieforhold og geografi. Disse forhold svarer til de forklarende variabler, der indgår i analyserne af ligeløn i kapitel 3, dog med den undtagelse, at fordelingen på især arbejdsfunktion, men også branche, er skitseret med en mindre detaljeringsgrad. Dertil kommer, at vi har tilføjet en variabel for uddannelseslængde, fordi den

giver et summarisk billede af kønsforskelle med hensyn til uddannelsesniveau. Af tabel 2.1. fremgår fordelingen for kvinder og mænd for de enkelte områder.

TABEL 2.1

Mænds og kvinders fordeling på uddannelse, erhvervsferiaring, sektor, branche, arbejdsfunktion og udvalgte individkarakteristika. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. Procent (medmindre andet er angivet).

	Hele arbejdsmarkedet		Offentlig sektor		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
<i>Uddannelse</i>										
Uddannelseslængde (år)	12,7	13,2	14,1	13,7	14,3	14,3	15,1	14,5	13,8	13,5
Grundskole (folkeskole)	20	17	13	13	12	10	10	7	15	15
Gymnasium/HF (alment gymnasium)	5	5	5	3	5	3	3	2	6	4
HIX/HTX /handels- /teknisk gymnasium	2	2	2	1	2	2	1	0	2	1
Erhvervsfaglig uddannelse	39	36	24	32	24	31	20	25	24	34
Kort videregående uddannelse	7	5	9	3	18	9	3	3	3	2
Mellemlang videregående uddannelse	13	27	26	38	8	10	18	50	41	40
Lang videregående uddannelse	10	8	18	8	26	30	38	11	8	4
Forskeruddannelse	1	0	2	1	5	3	4	1	0	0
Uoplyst uddannelsesniveau	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Erhvervsferiaring</i>										
Erhvervsferiaring (år)	18,7	17,5	20,4	18,0	21,2	18,7	18,2	18,1	20,2	17,9
<i>Sektor</i>										
Privat sektor	73	37								
Statslig sektor	10	7	39	12						
Regional sektor	3	10	10	16						
Kommunal sektor	14	45	51	72						



TABEL 2.1 (FORTSAT)

Branche	Hele arbejdsmarkedet		Offentlig sektor		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Industri	22	8	0	0	0	0	0	0	0	0
Energi- og vandforsyning	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Bygge og anlæg	9	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Handel, hotel og restauration	14	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport, post og tele	8	4	4	1	9	6	0	0	1	0
Finansiering og forretningservice	16	12	3	2	4	5	1	1	2	2
Offentlig administration	8	8	29	13	54	46	7	5	14	9
Undervisning	8	12	28	18	29	39	1	1	32	18
Sundhedsvæsen	2	10	8	16	0	0	73	80	2	4
Sociale institutioner	5	31	18	48	0	1	16	12	32	63
Foreninger, kultur, renovation mv.	4	3	8	2	2	3	1	0	13	2
Uoplyst erhverv	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
<i>Arbejdsfunktion</i>										
Ledelse	6	2	5	2	2	2	3	0	7	2
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	17	16	35	20	36	40	45	15	32	18
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	18	30	17	31	11	23	20	51	21	29
Kontorarbejde	5	13	3	9	4	21	1	11	2	6
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	9	26	15	32	11	5	19	16	17	40
Arbejde med krav om viden på grundniveau	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Håndværkspræget arbejde	15	1	3	0	4	0	5	0	2	0
Proces-, maskinoperatør-, transport- og anlægsarbejde	12	3	2	0	3	0	0	0	1	0

TABEL 2.1 (FORTSAT)

	Hele arbejdsmarkedet		Offentlig sektor		Statslig sektor		Regional sektor		Kommunal sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Militært arbejde	2	0	8	0	20	1	0	0	0	0
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	16	9	12	6	7	8	6	6	17	6
Ansættelsesform										
Fastlønnnet uden overtidbetaling	53	70	73	72	78	81	59	47	72	77
<i>Familie</i>										
Enlig	31	27	28	26	26	27	26	25	30	26
Børn (antal)	0,73	0,83	0,70	0,83	0,71	0,80	0,80	0,89	0,66	0,82
Yngste barn 0-2 år	11	10	10	10	10	11	14	12	9	9
Yngste barn 3-6 år	9	11	8	10	8	11	9	11	7	10
Yngste barn 7-17 år	21	26	21	27	21	25	21	26	21	27
<i>Geografi</i>										
Hovedstadsområdet	31	28	34	25	45	49	27	23	26	21

## UDDANNELSE OG ERHVERVSERFARING

Det er velkendt, at kvinder i de seneste år har overhalet mænd uddannelsesmæssigt, se fx Holt et al. (2006). Denne kønsforskel genfinder vi i datamaterialet for hele arbejdsmarkedet. Kvinders gennemsnitlige uddannelseslængde<sup>14</sup> er således 13,2 år mod 12,7 år for mænd. På statens område er de to køns gennemsnitlige uddannelseslængde den samme, mens mænd har en højere gennemsnitlig uddannelseslængde på de resterende områder. Det er i øvrigt værd at bemærke, at den regionale sektor er det område, hvor den gennemsnitlige uddannelseslængde er højest for såvel mænd som kvinder.

For fordelingen på uddannelsesniveauer ser vi, at kvinder især skiller sig ud ved i højere grad end mænd at have en *mellemlang videregående uddannelse*. Dette gælder for hele arbejdsmarkedet, i den offentlige sektor som helhed og især i regionerne, hvor halvdelen af kvinderne er på dette uddannelsesniveau. For den offentlige sektor som helhed er det i øvrigt værd at bemærke, at relativt flere kvinder end mænd har en *erhvervsfaglig uddannelse* – samme billede tegner sig på tværs af de offentlige sektorer – mens mænd relativt set er i overtal, når det gælder henholdsvis en *kort* og en *lang videregående uddannelse*. Den relative overvægt af mænd med en *kort videregående uddannelse* finder vi også inden for staten, mens den tilsvarende overvægt med *lang videregående uddannelse* især gør sig gældende i regionerne.

I forhold til erhvervs erfaring ser vi, at mænd i gennemsnit har mere erhvervs erfaring end kvinder. Denne forskel gælder for alle de undersøgte områder undtagen regionerne, hvor de to køn ligger på samme niveau.

## SEKTOR, BRANCHE OG ARBEJDSFUNKTION

Mere end 70 pct. af de mandlige ansatte i det anvendte datamateriale er beskæftiget i den private sektor, mens over 60 pct. af de kvindelige ansatte er offentligt ansatte. Blandt de offentligt ansatte mænd og kvinder er den største gruppe for begge køns vedkommende kommunalt ansatte. Sammenligner vi offentligt ansatte kvinder og mænd, finder vi, at kvinder relativt set i højere grad end mænd er ansat i kommunerne, mens det omvendte gør sig gældende for staten.

---

14. Uddannelseslængde er beregnet ud fra normeret studietid.

Når det gælder fordelingen på brancher på arbejdsmarkedet som helhed, finder vi de relativt største grupper af mandlige ansatte inden for *industri, finansiering og forretningsservice* samt *handel, hotel og restauration*. For de kvindelige ansatte gælder, at de er mere spredt på brancher med den undtagelse, at relativt mange kvinder er ansat på *sociale institutioner*. Vi genfinder en relativt stor andel kvindelige ansatte på *sociale institutioner* i den offentlige sektor som helhed, mens mandlige ansatte i denne sektor især er ansat inden for *offentlig administration* og *undervisning*. De sidstnævnte brancher er ligeledes de områder, hvor relativt flest ansatte på statens område befinder sig.

I regionerne er langt de største andele af de ansatte (af begge køn) beskæftiget inden for *sundhedsvæsenet*, mens mindre andele er beskæftiget på *sociale institutioner*. For kommunerne gælder for mænds vedkommende, at de største grupper er ansat inden for *undervisning* og på *sociale institutioner* – sidstnævnte branche er ligeledes det område, hvor de kvindelige ansatte især er koncentreret.

Ikke overraskende er der store kønsforskelle, når det gælder fordelingen på arbejdsfunktioner. Relativt flere mænd end kvinder er ansat i *lederstillinger* (lederstillinger omfatter kun topledere, se kapitel 1). Dette gælder alle de undersøgte områder undtagen i staten, hvor andelen af ledere er den samme for de to køn. Mens der stort set er samme andel mænd og kvinder ansat i job, der stiller *krav om viden på højeste niveau*, på arbejdsmarkedet som helhed og i staten, er der en klar overvægt af mænd i sådanne job i den offentlige sektor som helhed og i regioner og kommuner. Når det omvendt gælder job, der stiller *krav om viden på mellemniveau* samt *kontorarbejde*, er der en relativ større andel af kvindelige ansatte på alle de undersøgte områder.

Kvinder er ligeledes relativt set i overvægt, når det gælder *salgs-, service- og omsorgsarbejde* på hele arbejdsmarkedet i den offentlige sektor som helhed og i kommunerne, mens det omvendte gør sig gældende især i staten for denne arbejdsfunktion. For mænd gælder, at de udgør en relativt større andel på arbejdsmarkedet som helhed, når det gælder *håndværkspræget arbejde* og *proces-, maskinoperator-, transport- og anlægsarbejde*. Det samme gælder *militært arbejde* på statens område og *andet arbejde* for hele arbejdsmarkedet, den offentlige sektor som helhed og kommunerne.

## ANSÆTTELSESFORM OG INDIVIDKARAKTERISTIKA

På hele arbejdsmarkedet er der relativt flere kvinder end mænd, der er ansat som fastlønnet, og som ikke har modtaget overtidsbetaling i løbet af året. I den offentlige sektor som helhed er der andelsmæssigt lige mange kvinder og mænd med denne ansættelsesform. Det samme billede tegner sig i staten og i kommunerne, mens der i regionerne relativt set er en lille overvægt af mænd i denne type stilling.

For familievariablerne gælder, at der som forventet ikke er de store kønsforskelle, når det gælder, om man er enlig eller gift/samlevende. Det samme billede tegner sig for børnevariablerne, hvilket hænger sammen med, at det for de fleste børn i Danmark gælder, at begge deres forældre er på arbejdsmarkedet.

Der er dog en svag tendens til, at antallet af børn er relativt større for kvindelige end for mandlige ansatte – det samme gælder andelen af kvinder med yngste barn i kategorierne 3-6 år og 7-17 år. De små kønsforskelle med hensyn til børn kan primært tilskrives den øvre aldersgrænse på 64 år, der er anvendt i datamaterialet, se kapitel 1. Da mænd i gennemsnit er ældre end kvinder, når de får børn, vil flere mænd end kvinder med børn under 18 år passere aldersgrænsen.

Der er ikke de store kønsforskelle, når det gælder jobbenes geografiske placering, omend der i den offentlige sektor som helhed er relativt flest mandlige ansatte i hovedstadsområdet.



# LØNFORSKELLE OG STATISTISKE FORKLARINGER

Formålet med dette kapitel er at præsentere resultaterne af de gennemførte beregninger og analyser for 2007. Vi viser således, hvor store lønforskellene er mellem kvinder og mænd, samt i hvor høj grad og hvordan de to køns forskellige fordeling på en række udvalgte forhold har betydning for disse lønforskelle.

## LØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND

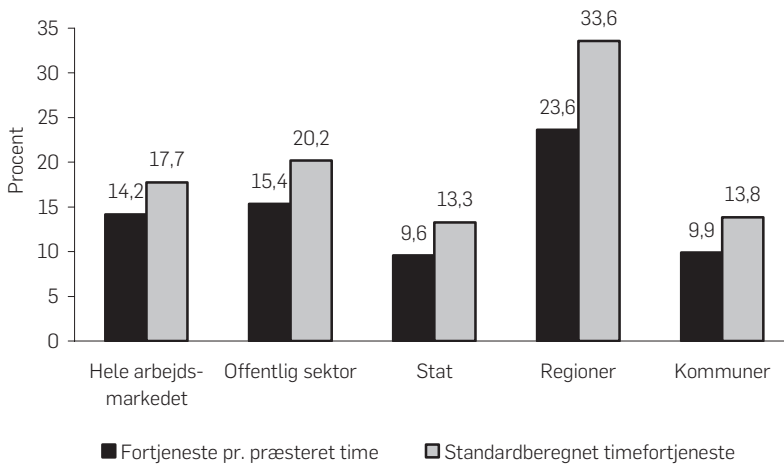
Vi har beregnet lønforskellene mellem kvinder og mænd for to lønbegreber (fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste). Vi har foretaget beregningerne for henholdsvis hele arbejdsmarkedet, den offentlige sektor som helhed, stat, regioner og kommuner. Resultaterne heraf fremgår af figur 3.1. Lønforskellene er her opgjort som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitlige timeløn divideret med gennemsnitslønnen for alle, se kapitel 1. Gennemsnitslønnene, der danner grundlag for de beregnede lønforskelle, fremgår af bilagstabel 3.1 og 3.2.

Som forventet er de beregnede lønforskelle størst, når vi anvender lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time. Det skyldes primært, at dette lønbegreb tager højde for fravær. Kvinder har generelt flere fraværstimer end mænd, hvilket indebærer, at der er en større kønsforskel

med hensyn til antal præsterede timer, end når det gælder antal betalte timer. Kvindernes relativt mindre timetal opgjort pr. præsteret time resulterer i en relativt højere beregnet timeløn og dermed en mindre beregnet lønforskel.

FIGUR 3.1

Lønforskelle mellem kvinder og mænd, for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor og særskilt for stat, regioner og kommuner. Procent.



For hele arbejdsmarkedet gælder det, at den beregnede lønforskel er på ca. 14 pct., når den er baseret på fortjeneste pr. præsteret time, mens forskellen opgøres til ca. 18 pct., når standardberegnet timefortjeneste danner grundlag. Lønforskellene i den offentlige sektor som helhed er lidt større, nemlig henholdsvis ca. 15 og 20 pct. afhængigt af det anvendte lønbegreb. Disse lønforskelle dækker imidlertid relativt stor variation i lønforskellene *inden for* den offentlige sektor. Lønforskellene er således relativt store i regionerne, nemlig henholdsvis 24 og 34 pct., mens de er væsentligt mindre i stat og kommuner, hvor de er på 10 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og 13-14 pct. for standardberegnet timefortjeneste.



## STATISTISKE FORKLARINGER

I dette afsnit ser vi på, i hvor høj grad og hvordan de skitserede lønforskelle kan forklares af de to køns forskellige fordeling på en række udvalgte forklarende variabler. Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på to ting. For det første siger resultaterne af de gennemførte analyser *ikke* noget om, hvorvidt mænd og kvinder får samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det vil sige, at resultaterne ikke giver et indblik i, om der er ligeløn på det danske arbejdsmarked i juridisk forstand. For det andet ligger det i analysemetoden at anvende betegnelserne 'forklaret' og 'uforklaret', se kapitel 1. Betegnelsen 'forklaret' dækker imidlertid her over, at der er en statistisk sammenhæng mellem på den ene side de to køns fordeling på de udvalgte forklarende variabler og på den anden side lønforskellene mellem kvinder og mænd. For eksempel angives det i tidligere undersøgelser (se fx Deding & Larsen, 2008), at de to køns forskellige placering på arbejdsmarkedet i høj grad kan *forklare* lønforskellene. Dette er udtryk for, at der er en systematisk sammenhæng mellem lønforskellene og det forhold, at kvinder og mænd både horisontalt og vertikalt bestrider forskellige job. Analyserne *forklarer* imidlertid ikke, hvorfor arbejdsmarkedet er kønsopdelt, eller hvorfor lønningerne er forskellige på de forskellige dele af arbejdsmarkedet.

I det følgende illustrerer og beskriver vi først med udgangspunkt i trinvis modeller, i hvilket omfang kvinders og mænds forskellige fordeling på de inkluderede forklarende variabler har betydning for lønforskellene på de enkelte områder. Dernæst beskriver vi ligheder og forskelle mellem de fem områder med hensyn til, hvor meget de inkluderede variabler i statistisk forstand kan forklares af lønforskellene, og hvilke variabler der spiller en rolle.

### TRINVISE MODELLER

Vi har gennemført analyserne i ni trinvis modeller, hvor vi gradvist tilføjer flere variabler eller variabler med større detaljeringsgrad. De ni modeller er som anført i kapitel 1 følgende:

- Model 1: Uddannelsesniveau og erhvervs erfaring
- Model 2: Model 1 og sektor (kun hele arbejdsmarkedet og den offentlige sektor som helhed)

- Model 3: Model 2 og branche
- Model 4: Model 3 og arbejdsfunktion
- Model 5: Model 4 og aflønningsform
- Model 6: Model 5 og individkarakteristika
- Model 7: Model 6 med mere detaljerede uddannelsesoplysninger
- Model 8: Model 6 med mere detaljerede brancheoplysninger
- Model 9: Model 6 med mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion.

Model 6 er valgt som *hovedmodel* af hensyn til sammenlignelighed på tværs af de fem områder, se kapitel 1.

Dette afsnit har to formål. For det første er formålet at synliggøre, med udgangspunkt i de trinvis modeller, i hvor høj grad resultaterne i den valgte hovedmodel er påvirket af samvariation imellem de forklarende variabler, der indgår i analysen. For det andet er formålet at undersøge, om mere detaljerede oplysninger om uddannelse, branche og arbejdsfunktion dels har betydning for den konklusion, vi drager på baggrund af model 6, dels har betydning for, hvor stor en andel af lønforskellene, de inkluderede variabler samlet set kan forklare. Samvariation (også kaldet *multikollinearitet*) er udtryk for, at den kategori, som en person indgår i for variabel A, påvirker sandsynligheden for, hvilken kategori personen indgår i for variabel B. For eksempel har kvinder med en mellemlang videregående uddannelse en relativt stor sandsynlighed for at befinde sig inden for brancherne sundhedsvæsen eller sociale institutioner. En sådan samvariation kan som anført i kapitel 1 medføre, at bidraget fra enkeltvariabler ikke er opgjort præcist, hvorfor fortolkningen af resultaterne for variablerne hver for sig her vil tage højde for betydningen af samvariationen mellem specifikke variabler. Resultaterne for de enkelte modeller er illustreret i figurer for såvel fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste og fremgår også af bilagstabel 3.3-3.12.<sup>15</sup>

---

15. Det er værd at bemærke, at de lønforskel, der er estimeret ved hjælp af dekomponeringsmetoden (benævnt 'lønforskel, ukorrigeret' i bilagstabellerne), ikke er præcis de samme som de lønforskel, der er redegjort for ovenfor. Uoverensstemmelsen skyldes især, at der af tekniske årsager anvendes en logaritmetransformation i dekomponeringsanalysen, samt at der beregnes et geometrisk gennemsnit af henholdsvis mænds og kvinders løn, se bilag 1. Dertil kommer, at de lønforskel, der er estimeret ved hjælp af denne analysemetode, har kvinders gennemsnitsløn i nævneren, mens beregningerne ovenfor har gennemsnitslønnen for alle som nævner, se kapitel 1.

Det generelle billede er, at jo flere variabler, vi inddrager i analysen, jo større en andel af lønforskellene kan 'forklares'. Desuden gælder det, at der er meget begrænset forskel på de opgjorte bidrag fra de forklarende variabler for henholdsvis fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste. Det betyder, at systematikken i samvariationen mellem de forklarende variabler er den samme, uanset hvilket lønbegreb der anvendes. Derfor kommenterer vi generelt resultaterne samlet for de to lønbegreber.

#### HELE ARBEJDSMARKEDET

Resultater for ni trinvisse modeller for hele arbejdsmarkedet er illustreret i figur 3.2 (fortjeneste pr. præsteret time) og 3.3 (standardberegnet timefortjeneste). Resultaterne er desuden vist i tabelform i bilagstabel 3.3 og 3.4. Vi fokuserer her udelukkende på bidragene til den 'forklarede' del, men vi vender tilbage til den samlede fordeling på 'forklaret'/'uforklaret' senere i kapitlet.

Ifølge model 6 – hovedmodellen – er der en positiv sammenhæng mellem lønforskellene mellem kvinder og mænd og de to køns forskellige fordeling på erhvervs erfaring, sektor og branche<sup>16</sup> samt arbejdsfunktion. Fortolkningen af de positive bidrag er, at hvis kvinder (alt andet lige) var fordelt på samme måde som mænd på disse variabler, dvs. havde haft samme (højere) grad af erhvervs erfaring og samme horisontale (fordeling på bl.a. brancher og sektorer) og vertikale placering (placering i stillingshierarki) på arbejdsmarkedet som mænd, ville de have haft en højere løn, og lønforskellene mellem de to køn ville have været mindre end i dag.

Omvendt er bidragene fra uddannelsesniveau og fra det at være fastlønnet uden overtidbetaling ifølge model 6 negative. Variablen 'fastlønnet uden overtidbetaling' er udtryk for, at man er fastlønnet og ikke har modtaget overtidbetaling i jobbet i 2007. Formålet med at inddrage variabelen var at få en indikation af betydningen af ikke-registreret overarbejde, som udelukkende kan forekomme for fastlønnede, se kapitel 1. Fastlønnede uden overtidbetaling har (alt andet lige) en højere beregnet timeløn end andre, hvilket stemmer overens med, at hvis personer med

---

16. I figurene er bidraget fra sektor og branche slået sammen, fordi der generelt er så høj grad af samvariation mellem disse variabler, at det ikke er meningsfuldt at illustrere bidragene fra disse variabler hver for sig.

denne ansættelsesform arbejder over, bliver de præsterede timer undervurderet, hvormed den beregnede timeløn bliver overvurderet. De negative bidrag for uddannelsesniveau og fra at være fastlønnet uden overtidsbetaling kan tages som udtryk for, at hvis kvinder havde haft samme (lavere) uddannelsesniveau og samme (mindre) andel fastlønnede uden overtidsbetaling som mænd, ville deres løn have været lavere, og lønforskellene ville i så fald have været større. Negative bidrag er således ensbetydende med, at de pågældende variabler ikke kaster lys over, hvorfor mænd får højere løn end kvinder, idet disse variablers betydning trækker i modsat retning.

Set i lyset af, at mænd i højere grad end kvinder har betalt overarbejde, når det gælder tidlønnede (se Deding & Filges, 2009), kan det negative bidrag for at være fastlønnet uden overtidsbetaling forekomme overraskende, fordi det antyder, at kvinder i højere grad end mænd har ikke-registeret overarbejde. Denne analyse siger ikke noget om dette, men et nærmere kig på analyseresultaterne for hele arbejdsmarkedet (disse resultater fremgår ikke af rapporten) viser, at variabelen 'fastlønnet uden overtidsbetaling' er et eksempel på et forhold, der har meget forskellig betydning for lønnen for mænd og kvinder. Mænd får således (alt andet lige) markant større afkast af at være 'fastlønnet uden overtidsbetaling' end kvinder, og en af forklaringerne på dette kan være, at de har mere ikke-registeret overarbejde end kvinder. Bidraget fra, at det at være fastlønnet uden overtidsbetaling har forskellig betydning for kvinder og mænd, indgår i den 'uforklarede' del.

Endelig har individkarakteristika, der omfatter indikatorer for at være enlig, have børn og være beskæftiget i hovedstadsområdet, ifølge model 6 ikke nævneværdig betydning for lønforskellene. At det samlede bidrag fra disse variabler er ubetydeligt stemmer overens med, at der ikke er de store kønsforskelle med hensyn til fordelingen på disse variabler, se kapitel 2.

Når vi sammenligner model 6 med model 1-5 med hensyn til størrelsen af bidragene for de enkelte variabler, er det især bemærkelsesværdigt, at inddragelsen af variabelen for arbejdsfunktion i model 4 baseret på firecifrede DISCO-koder 'stjæler' forklaringskraft fra alle de øvrige variabler – bidraget fra alle disse variabler reduceres således fra model 3 til 4. Det er vigtigt i denne forbindelse at være opmærksom på, at den høje detaljeringsgrad for oplysningerne om arbejdsfunktion er et valg, der indebærer et relativt stort opgjort bidrag for denne variabel. Hvis de

detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion blev erstattet af mere detaljerede oplysninger om fx uddannelse eller branche, ville størrelsen af bidragene for de enkelte variabler som følge af samvariationen givetvis være anderledes fordelt.

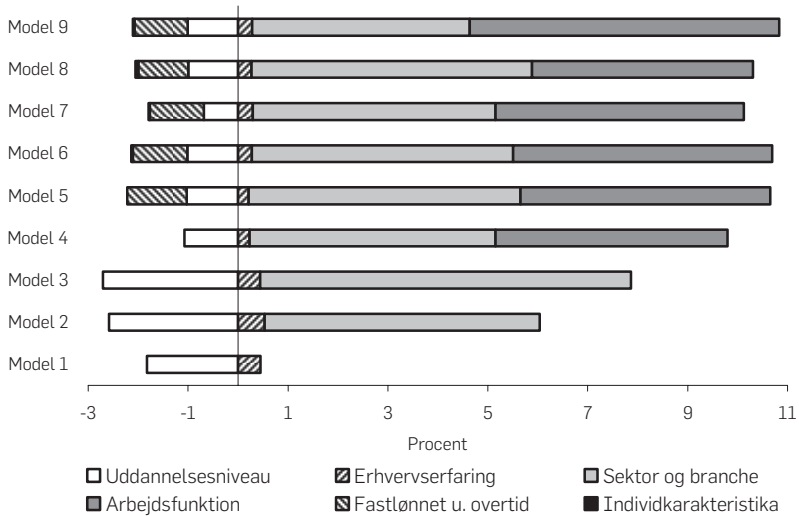
Samvariationen har imidlertid ikke betydning for, hvorvidt bidragene fra de enkelte variabler er positive eller negative. Desuden ændrer denne samvariation ikke ved, at bidraget fra erhvervs erfaring er begrænset. I model 1-3, hvor arbejdsfunktion endnu ikke er inkluderet, er bidraget fra denne variabel således også lille. Derfor er konklusionen for hele arbejdsmarkedet baseret på model 6, at især det kønsopdelte arbejdsmarked har betydning. Det vil sige, at de to køns forskellige fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, men i begrænset omfang også kvinders mindre erhvervs erfaring, bidrager til at 'forklare', at mænd har større løn end kvinder.

En sammenligning af model 6 med model 7-9, hvor der er inkluderet mere detaljeret information om henholdsvis uddannelse, branche og arbejdsfunktion, viser, at inddragelsen af denne information ikke ændrer de konklusioner, vi drager ovenfor på baggrund af model 1-6.

Det skal dog nævnes, at inddragelse af mere detaljeret information om arbejdsfunktion (sekscifrede DISCO-koder) i model 9 forøger det samlede bidrag fra de forklarende variabler en smule. Det samlede bidrag fra sektor og branche reduceres ganske vist i denne forbindelse, men dette overgås af en forøgelse af bidraget fra arbejdsfunktion.

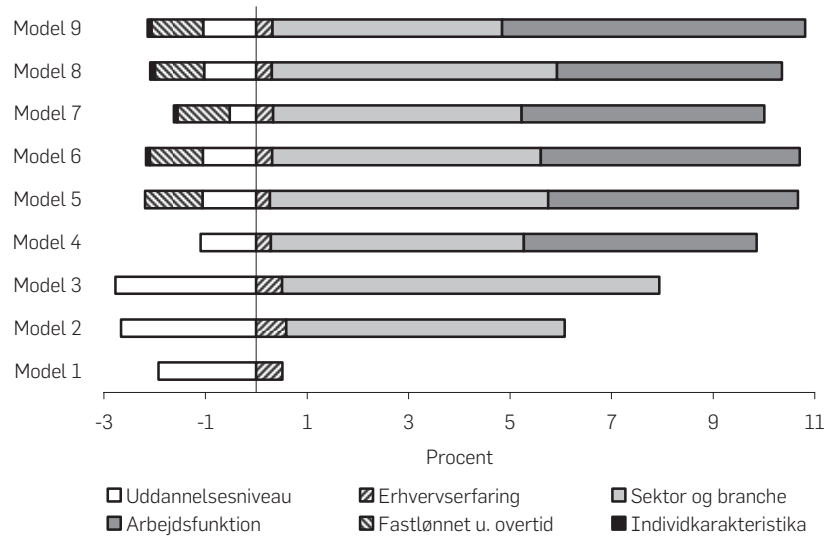
FIGUR 3.2

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, fortjeneste pr. præsteret time. Model 1-9. Procent.



FIGUR 3.3

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, standardberegnet timefortjeneste. Model 1-9. Procent.



## DEN OFFENTLIGE SEKTOR

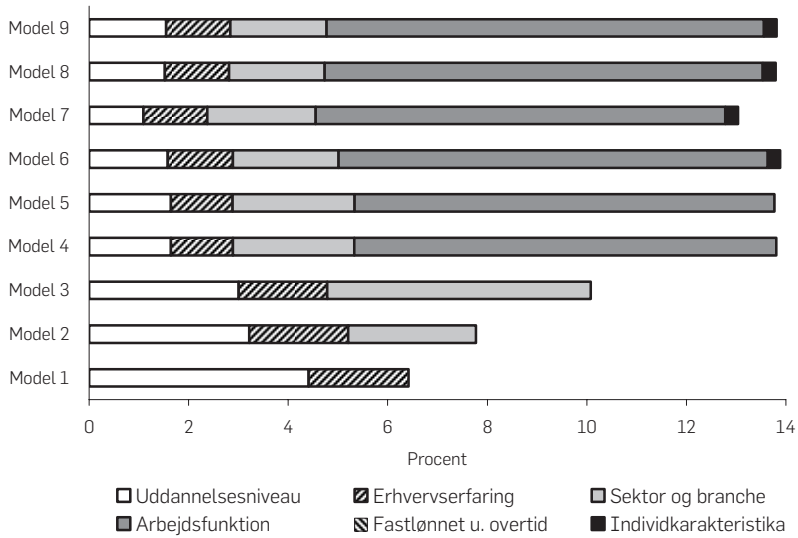
Baseret på model 6 finder vi, at bidragene fra alle de inkluderede variabler er positive for den offentlige sektor som helhed, omend bidraget især fra at være fastlønnede uden overtidsbetaling, men også fra individkarakteristika (at være enlig, at have børn og at være beskæftiget i hovedstadsområdet), er ubetydelige, se figur 3.4 og 3.5 samt bilagstabel 5 og 6. Det vil sige, at hvis offentligt ansatte kvinder havde haft samme (højere) uddannelsesniveau, samme (højere) grad af erhvervs erfaring og samme placering på arbejdsmarkedet både horisontalt og vertikalt som offentligt ansatte mænd, ville de (alt andet lige) have haft en højere løn, hvilket ville have resulteret i en mindre lønforskel mellem offentligt ansatte kvinder og mænd, end den vi ser i dag.

En sammenligning af model 6 med model 1-5 viser, at især sektor og branche samt uddannelse, men også erhvervs erfaring samvarierer med arbejdsfunktion i den offentlige sektor. Desuden samvarierer uddannelse med sektor og branche. Disse former for samvariation tyder på, at det for den offentlige sektor dels er vanskeligt at skelne mellem bidragene fra især uddannelse og det kønsopdelte arbejdsmarked, dels at bidragene fra uddannelse og erhvervs erfaring samt sektor og branche reelt er større end dem, der fremgår af model 6. Konklusionen for denne sektor er derfor på basis af model 1-6, at især forskelle mellem kvinder og mænd, hvad angår uddannelse og den horisontale og vertikale placering på arbejdsmarkedet, men også kønsforskelle med hensyn til erhvervs erfaring, spiller en rolle for, at mænd får en højere løn end kvinder i den offentlige sektor.

Inddragelse af mere detaljeret information om henholdsvis uddannelse (model 7), branche (model 8) og arbejdsfunktion (model 9) ændrer ikke på de konklusioner, vi drager på basis af model 6, og bidrager heller ikke til at forøge den andel af lønforskellene i den offentlige sektor, som vi samlet set kan 'forklare' ved hjælp af de inkluderede variabler.

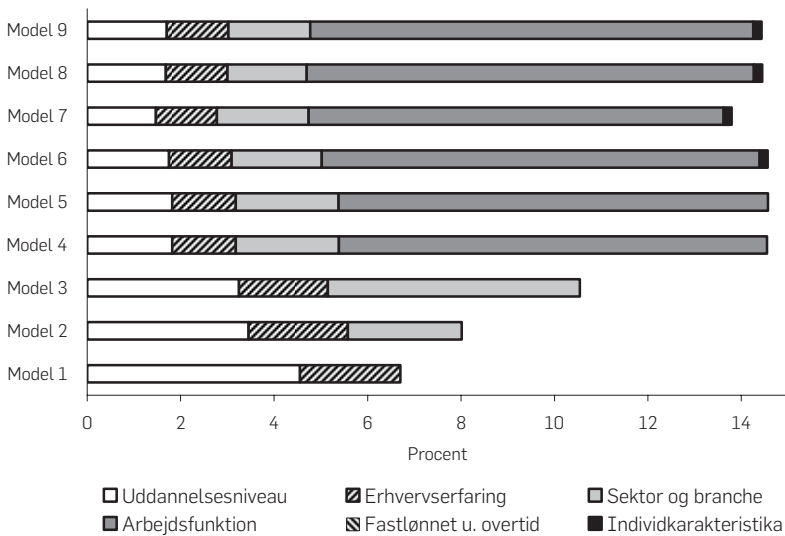
FIGUR 3.4

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den offentlige sektor som helhed, fortjeneste pr. præsteret time. Model 1-9. Procent.



FIGUR 3.5

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den offentlige sektor som helhed, standardberegnet timefortjeneste. Model 1-9. Procent.





STAT

Med udgangspunkt i model 6 finder vi, at erhvervs erfaring, branche og arbejdsfunktion bidrager positivt til at 'forklare' lønforskelle mellem kvinder og mænd i staten, se figur 3.6 og 3.7 samt bilagstabel 3.7 og 3.8. Resultaterne er udtryk for, at hvis statsansatte kvinder havde samme (højere) grad af erhvervs erfaring og samme horisontale og vertikale placering på arbejdsmarkedet som de statsansatte mænd, ville de have haft en højere løn. Lønforskellene mellem de to køn ville derved have været mindre, end tilfældet er i dag.

Omvendt har uddannelsesniveau, individkarakteristika og det at være fastlønnet uden overtidsbetaling en negativ betydning for lønforskellene i staten. Det betyder, at hvis kvinder havde haft samme fordeling på disse forhold som mænd, ville de have haft en lavere løn, og lønforskellen mellem statsansatte mænd og kvinder ville have været større. De negative bidrag fra de tre variabler er imidlertid meget begrænset, uanset hvilken model vi betragter.

Et kig på resultaterne af model 1-5 viser, at arbejdsfunktion i mindre grad, end det er tilfældet for de førnævnte områder, samvarierer med de øvrige variabler, omend der er en vis samvariation med branche. Resultaterne i model 1-5 ændrer således ikke på den konklusion, vi kan drage på baggrund af model 6: Især forskelle mellem statsansatte kvinder og mænd, hvad angår deres horisontale og vertikale placering på arbejdsmarkedet, men også kønsforskelle med hensyn til erhvervs erfaring, spiller en rolle for, at mænd får en højere løn end kvinder i staten.

Når vi inddrager mere information om henholdsvis uddannelse, branche og arbejdsfunktion i model 7-9, forøger det i alle tilfælde bidraget fra de inkluderede variabler til forklaring af mænds højere løn i staten.

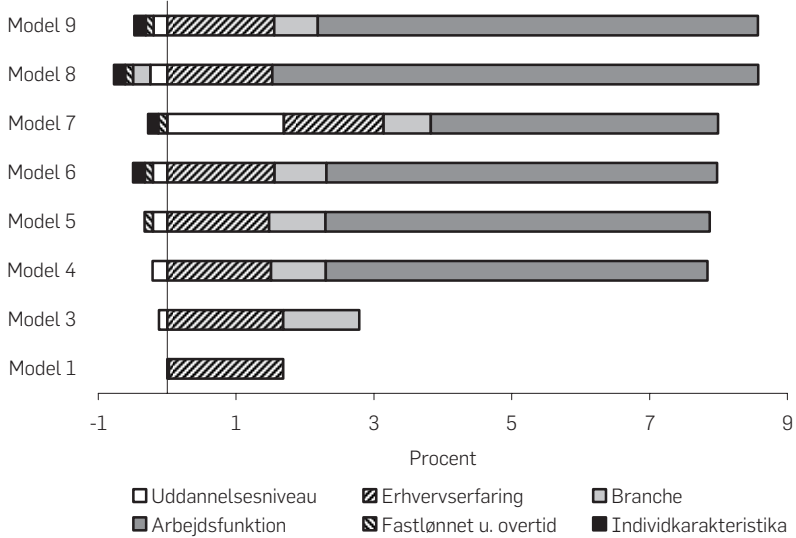
Det er værd at bemærke, at når vi inddrager mere detaljerede oplysninger om henholdsvis uddannelse (model 7) og branche (model 8), fører det til, at bidragene for de to variabler skifter fortegn. Ved brug af 4-cifrede uddannelseskoder går oplysningerne om uddannelse fra kun at omfatte uddannelsesniveau i model 1-6 til også at indbefatte uddannelsesretning i model 7. Det ikke ubetydelige bidrag fra uddannelse i model 7 indikerer således, at kønsforskelle, hvad angår henholdsvis uddannelsesniveau og -retning, har forskellig betydning for lønforskellene mellem de to køn i staten, når der tages højde for de øvrige forhold i analysen.

Det forøgede bidrag fra uddannelse modsvarer dog af, at bidraget fra arbejdsfunktion, som følge af forøget samvariation med uddannelse, samtidig falder. For branche gælder, at bidraget går over til at være negativt og af ubetydelig størrelse i model 8, hvilket tilsyneladende er en følge af forøget samvariation med arbejdsfunktion – en samvariation, der fører til, at bidraget fra arbejdsfunktion samtidig stiger.

Vi opnår imidlertid den største forøgelse af de inkluderende variablers samlede forklaringskraft, når mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion indgår (model 9). Det vil sige, at der i denne forbindelse er yderligere information at hente ved brug af 6-cifrede DISCO-koder. Stigningen i det samlede bidrag til at 'forklare' lønforskellene skyldes udelukkende et stigende bidrag for arbejdsfunktion, mens bidragene for de øvrige variabler stort set er uændrede. Brugen af model 9 ændrer således ikke på konklusionen om, at især det kønsopdelte arbejdsmarked, men også erhvervs erfaring, spiller en rolle for mænds højere løn i staten.

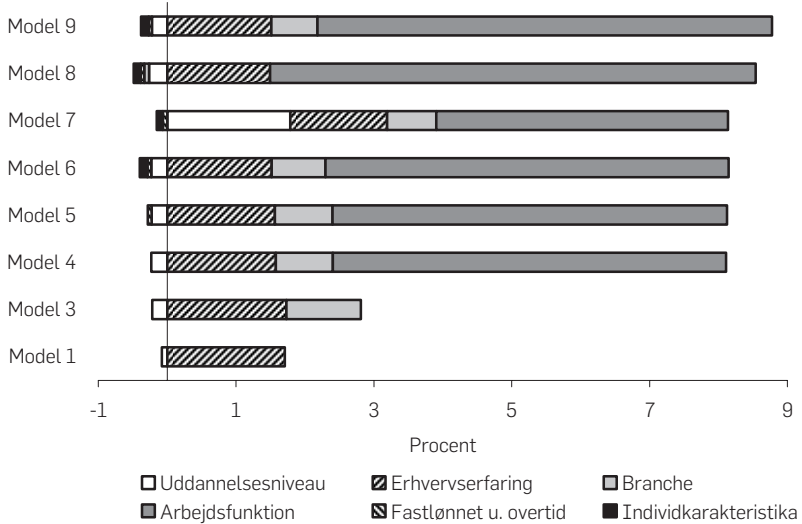
FIGUR 3.6

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for staten, fortjeneste pr. præsteret time. Model 1-9. Procent.



FIGUR 3.7

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for staten, standardberegnet timefortjeneste. Model 1-9. Procent.



## REGIONER

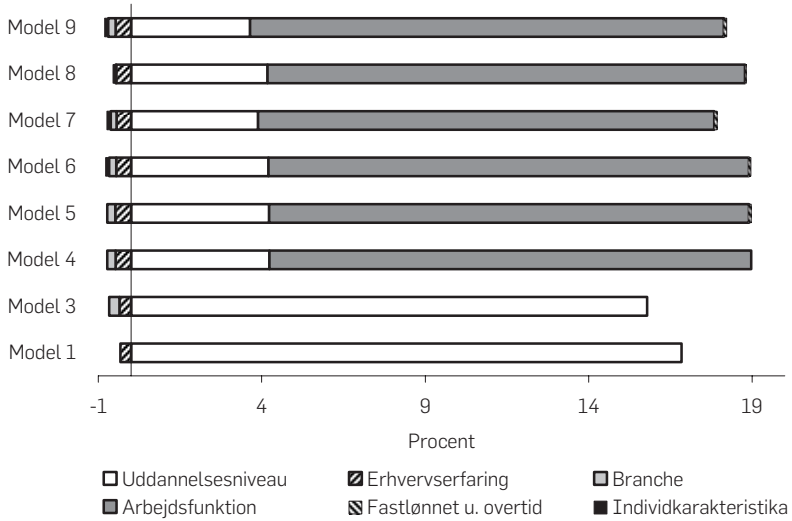
For den regionale sektor gælder det, at uddannelsesniveau og arbejdsfunktion ifølge model 6 bidrager positivt til at forklare lønforskellene. For de øvrige variabler gælder derimod, at bidraget enten er negativt, men relativt lille, hvilket gælder erhvervs erfaring, eller også er bidraget stort set ubetydeligt som for branche, individkarakteristika og aflønningsform, se figur 3.8 og 3.9 samt bilagstabel 3.9 og 3.10. Det ubetydelige bidrag for branche skal formentlig ses i lyset af, at ansatte i regionerne stort set kun befinder sig inden for to af kategorierne for branche, se kapitel 2.

Resultaterne for uddannelsesniveau og arbejdsfunktion i model 6 antyder, at sidstnævnte variabel har størst betydning. Imidlertid viser en sammenligning af model 3 og 4, at bidraget fra uddannelsesniveau reduceres markant, når vi inddrager arbejdsfunktion i model 4. Det vil sige, at der er en høj grad af samvariation mellem disse to variabler. Den markante samvariation mellem uddannelsesniveau og arbejdsfunktion og den begrænsede betydning af branche indikerer, at især kønsforskelle med hensyn til den vertikale kønsopdeling (kvinders og mænds forskellige placering i stillingshierarkiet) spiller en rolle for, at mænd får en højere løn end kvinder i regionerne.

Når vi inddrager mere detaljerede oplysninger om henholdsvis uddannelse, branche og arbejdsfunktion i model 7-9, fører det ikke til, at en større andel af lønforskellene i regionerne kan forklares. Resultaterne af disse modeller ændrer således ikke på de konklusioner, vi drager på baggrund af model 6.

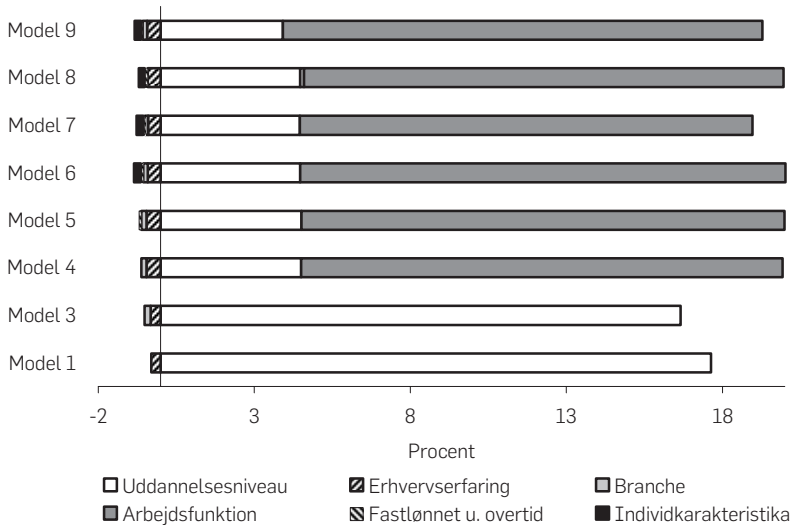
FIGUR 3.8

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for regionerne, fortjeneste pr. præsteret time. Model 1-9. Procent.



FIGUR 3.9

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for regionerne, standardberegnet timefortjeneste. Model 1-9. Procent.



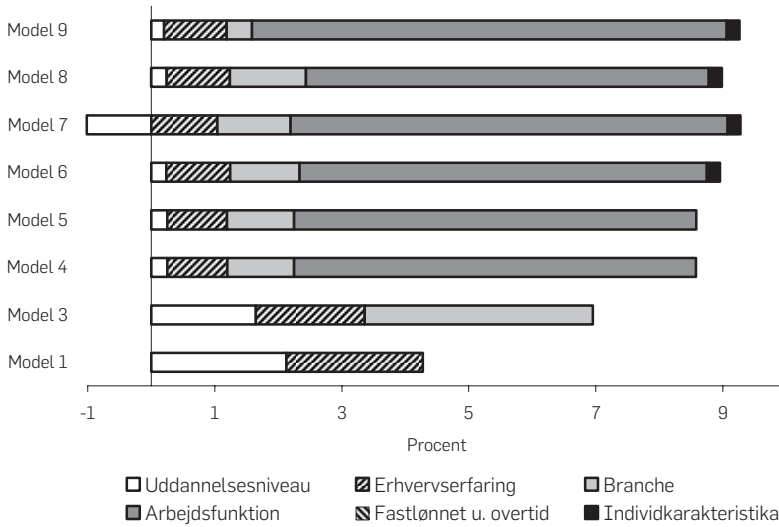
## KOMMUNER

Alle de inkluderende variabler bidrager som udgangspunkt positivt til at 'forklare' lønforskelle mellem kvinder og mænd i kommunerne. Dette fremgår af model 6, se figur 3.10 og 3.11 samt bilagstabel 3.11 og 3.12. Imidlertid har især aflønningsform, men også individkarakteristika, ikke nævneværdig betydning. Baseret på model 6 er bidraget fra uddannelsesniveau også meget begrænset, men en sammenligning af model 1 med model 3 og 4 viser, at det begrænsede bidrag er et resultat af samvariation med især arbejdsfunktion, men også branche. Når vi inddrager information om arbejdsfunktion, reduceres bidragene for erhvervs erfaring og branche ligeledes. Konklusionen for kommunerne baseret på model 6 er således, at hvis kvinder havde haft samme horisontale og vertikale placering på arbejdsmarkedet, samme (højere) uddannelsesniveau og samme (højere) grad af erhvervs erfaring som mænd, ville de (alt andet lige) have haft en højere løn, og lønforskellene mellem de to køn ville have været mindre, end de er i dag.

Konklusionen baseret på model 6 ændres ikke, når vi inddrager mere detaljeret information om uddannelse, branche og arbejdsfunktion. Imidlertid forøges det samlede bidrag fra de forklarende variabler for kommunerne, når mere detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion indgår (model 9). Stigningen skyldes, at et fald i bidraget fra branche overgås af en stigning i bidraget fra arbejdsfunktion. Det har stort set ingen effekt hverken på bidraget fra branche eller på det samlede forklaringsbidrag, når vi inddrager mere detaljerede brancheoplysninger (model 8). Endelig er det værd at bemærke, at bidraget fra uddannelse skifter fortegn, når oplysninger om uddannelsesretning indgår (model 7). Dette indikerer, at uddannelsesniveau og -retning spiller en forskellig rolle for lønforskellene mellem de to køn i kommunerne, når der samtidig tages højde for de øvrige forhold. Det negative bidrag fra uddannelse fører til, at det samlede bidrag fra de forklarende variabler i model 7 falder for kommunerne på trods af, at det positive bidrag fra arbejdsfunktion samtidig stiger en smule.

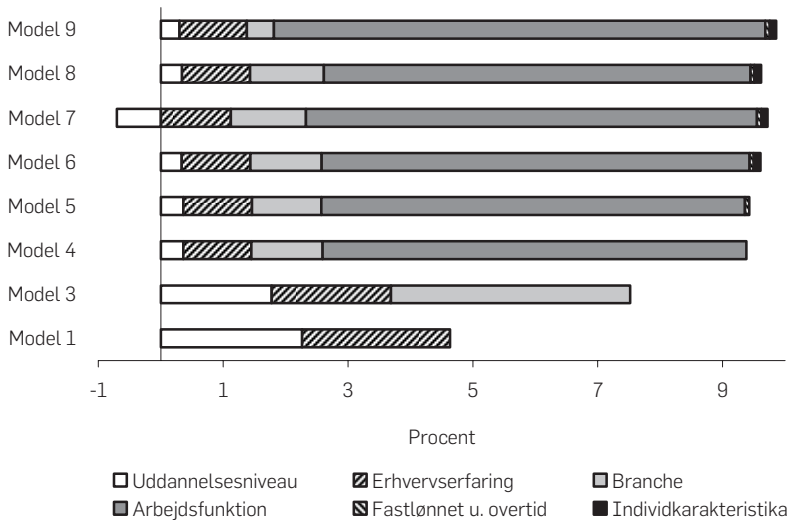
FIGUR 3.10

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for kommunerne, fortjeneste pr. præsteret time. Model 1-9. Procent.



FIGUR 3.11

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for kommunerne, standardberegnet timefortjeneste. Model 1-9. Procent.



## LIGHEDER OG FORSKELLE MELLEM DE FEM OMRÅDER

I det følgende sammenligner vi først på basis af model 6 resultaterne for de fem områder i forhold til, hvor stor en andel af lønforskellene der i statistisk forstand kan forklares af kvinders og mænds forskellige fordeling på de udvalgte forklarende variabler. I denne forbindelse anfører vi også de samlede 'forklarede' andele for model 9 for de områder, hvor denne model ifølge resultaterne i det foregående afsnit har den største forklaringskraft. Dernæst opsummerer vi resultaterne fra de foregående afsnit, hvad angår forhold af betydning for, at mænd får højere løn end kvinder. Formålet er at redegøre for ligheder og forskelle mellem de fem områder.

### HVOR STOR EN ANDEL AF LØNFORSKELLENE KAN 'FORKLARES'?

For direkte at kunne sammenligne de fem områder med hensyn til, hvor stor en andel af lønforskellene de inkluderede variabler kan 'forklare', har vi i dette afsnit omregnet lønforskellen mellem de to køn til 100 pct., se figur 3.12 og 3.13.

Bidraget fra de forklarende variabler er størst, når vi anvender lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time. Det større bidrag kan bl.a. tilskrives, at der for dette lønbegreb er taget højde for, at kvinder har mere fravær end mænd, se kapitel 1. De inkluderede variabler 'forklarer' en meget stor andel af lønforskellene mellem kvinder og mænd i den offentlige sektor som helhed og i kommuner og regioner. Baserer vi opgørelsen på fortjeneste pr. præsteret time, finder vi således, at de 'forklarede' andele er ca. 97 pct. for den offentlige sektor som helhed, 99 pct. for regionerne og 100 pct. for kommunerne. De tilsvarende tal for standardberegnet timefortjeneste er henholdsvis 85, 81 og 82 pct. Når vi anvender model 9 for kommunerne, forøges den 'forklarede' andel fra 82 til 84 pct.

For såvel hele arbejdsmarkedet som for statens område 'forklarer' de inkluderede variabler en mindre andel af lønforskellene mellem de to køn. Når vi anvender fortjeneste pr. præsteret time som lønbegreb, er de 'forklarede' andele på 69 pct. for hele arbejdsmarkedet og 71 pct. for staten. Disse andele forøges til henholdsvis 71 og 77 pct., når vi anvender model 9. Hvis standardberegnet timefortjeneste i stedet danner grundlag for estimaterne, finder vi, at de 'forklarede' andele er på 58 pct.



både for hele arbejdsmarkedet og for staten. Disse bidrag forøges en smule til henholdsvis 59 og 63 pct., når vi anvender model 9.<sup>17</sup>

Det er i denne forbindelse vigtigt at huske på, at forskellene mellem de 'forklarede' andele for de enkelte områder *ikke* siger noget om, hvor lønforskellene mellem kvinder og mænd er mest eller mindst retfærdige, se kapitel 1. Resultaterne viser blot, hvor vi finder den største grad af statistisk sammenhæng mellem på den ene side lønforskelle og på den anden side forskellig fordeling af kvinder og mænd på de inkluderede forklarende variabler.

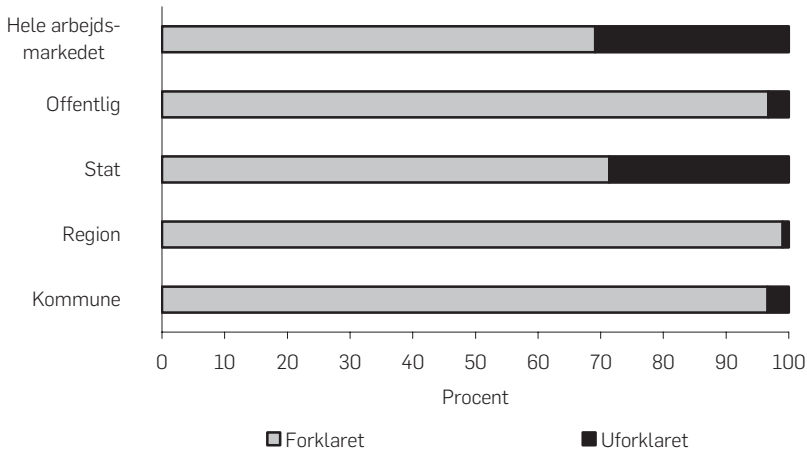
Inden for den offentlige sektor gælder fx, at statsansatte er mere ens fordelt, når det gælder de inkluderede variabler, end ansatte i regioner og kommuner, se kapitel 2. Dette bidrager til, at vi med den anvendte metode er i stand til at 'forklare' en mindre andel af lønforskellene på statens område, men det siger intet om forskelle med hensyn til graden af retfærdighed.

---

17. Det kan diskuteres, om variabelen 'fastlønnen uden overtidsbetaling', der bidrager negativt til at forklare lønforskellene på hele arbejdsmarkedet, burde udelades af analyserne, fordi den tilsyneladende ikke direkte fanger effekten af ikke-registreret overarbejde, hvilket var intentionen, se kapitel 1. Hvis variabelen udelades af model 6 for hele arbejdsmarkedet, forøges den 'forklarede' andel til 71 pct. for fortjeneste pr. præsteret time og til 60 pct. for standardberegnet timefortjeneste. For resultater for model 6 ekskl. variabelen 'fastlønnen uden overtidsbetaling' for alle områder og for begge lønbegreber, se bilagstabel 3.13 og 3.14.

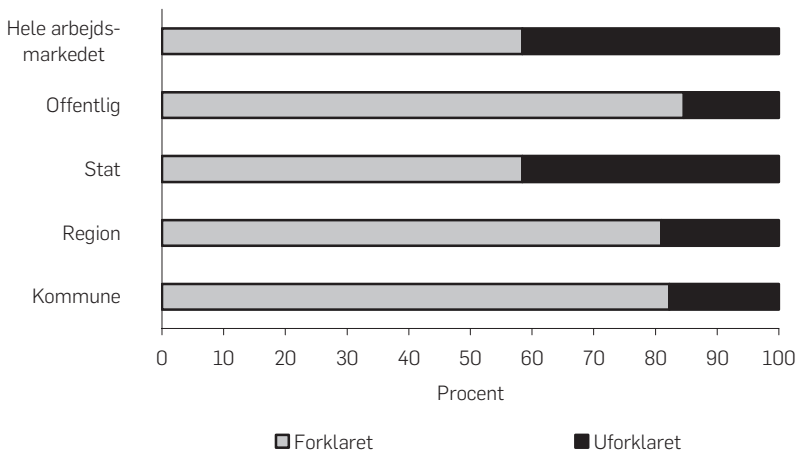
FIGUR 3.12

Lønforskelle mellem kvinder og mænd fordelt på hhv. 'forklarede' og 'uforklarede' forskelle. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. Model 6. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.



FIGUR 3.13

Lønforskelle mellem kvinder og mænd fordelt på hhv. 'forklarede' og 'uforklarede' forskelle. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. Model 6. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.



## HVILKE FORHOLD HAR BETYDNING?

En opsummering for de fem områder af, hvilke variabler der bidrager positivt til at 'forklare', at mænd får højere løn end kvinder, fremgår af tabel 3.1. Da valget af lønbegreb ikke har betydning for konklusionerne, er opsummeringen foretaget samlet for de to lønbegreber.

TABEL 3.1

Opsummering af positive bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner.

	Alle	Offentlig	Stat	Regioner	Kommuner
Uddannelsesniveau	-	**	-	**	**
Erhvervs erfaring	*	*	*	-	**
(Sektor og) <sup>1</sup> branche	**	**	**	-	**
Arbejdsfunktion	**	**	**	**	**

Anm.: Antal stjerner (\*) angiver den relative betydning af en variabel *inden for* et givet område. "\*\*" angiver således, at variabelen har mindre betydning, "\*\*\*" angiver, at variabelen har større betydning, mens "-" angiver, at variabelen ikke har betydning.

1. Der er kun kontrolleret for sektor i analyserne for hele arbejdsmarkedet og for den offentlige sektor som helhed.

For alle områder gælder, at det kønsopdelte arbejdsmarked har betydning for, at mænd får højere løn end kvinder. Denne kønsopdeling omfatter dels horisontal kønsopdeling i form af de to køns forskellige placering på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner, dels vertikal kønsopdeling, dvs. kvinders og mænds forskellige placering i arbejdsfunktioner på forskellige niveauer i stillingshierarkiet. Regionerne skiller sig i denne forbindelse ud ved, at det især synes at være den vertikale kønsopdeling, der spiller en rolle.

Kvinders og mænds forskellige valg af uddannelsesretning medvirker til, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt (Holt et al., 2006), og har derfor formentlig også betydning for lønforskellene.<sup>18</sup> Dertil kommer, at kønsforskelle med hensyn til uddannelsesniveau ligeledes har betydning

18. Hvis vi havde valgt at inddrage detaljeret information om uddannelsesretning i stedet for de detaljerede oplysninger om arbejdsfunktion, vil kønsforskelle med hensyn til uddannelsesretning således formentlig have bidraget væsentligt til at forklare lønforskellene.

for mænds højere løn i den offentlige sektor, regioner og kommuner. Resultatet skal ses i lyset af, at mænd har et højere uddannelsesniveau end kvinder på disse områder. At uddannelse ikke spiller samme rolle på hele arbejdsmarkedet og i staten hænger sammen med, at kvinder i gennemsnit er mere uddannede end mænd på hele arbejdsmarkedet, mens det gennemsnitlige uddannelsesniveau i staten stort set er det samme for de to køn, se kapitel 2.

Kønsforskelle med hensyn til erhvervs erfaring har også betydning på alle områder undtagen den regionale sektor. På disse områder bidrager mænds større grad af erhvervs erfaring således til, at de får en højere løn. I den regionale sektor har de to køn samme grad af erhvervs erfaring. På hele arbejdsmarkedet, i den offentlige sektor som helhed og i staten synes erhvervs erfaring dog at spille en mindre rolle end de øvrige betydende forhold.

Information om individkarakteristika (at være enlig, at have børn og at være beskæftiget i hovedstadsområdet) og aflønningsform (at være fastlønnet uden overtidsbetaling) indgår også i analyserne, men disse forhold synes ikke i nævneværdigt omfang at bidrage til, at mænd får højere løn end kvinder.

# BILAG

## BILAG 1: DEKOMPONERINGSANALYSE, EN TEKNISK GENNEMGANG

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

$$(A.1) \quad \ln(w_m) = X_m \beta_m + \varepsilon_m$$

$$(A.2) \quad \ln(w_k) = X_k \beta_k + \varepsilon_k$$

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen for henholdsvis mænd ( $\ln(\bar{w}_m)$ ) og kvinder ( $\ln(\bar{w}_k)$ ).<sup>19</sup> De forklarende variable (fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor og arbejdsfunktion) er angivet ved vektorerne  $X_m$  for mænd og  $X_k$  for kvinder. De forklarende variables betydning for henholdsvis mænds og kvinders timeløn måles ved  $\beta_m$  og  $\beta_k$ . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variable. Da de forklarende variable ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejlelement,  $\varepsilon_m$  og  $\varepsilon_k$ .

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er defineret som:

$$(A.3) \quad F_{mk} = (\bar{w}_m - \bar{w}_k) / \bar{w}_k,$$

hvor  $\bar{w}_m$  og  $\bar{w}_k$  angiver det geometriske gennemsnit af henholdsvis mænds og kvinders løn. Lønforskellen (ganget med 100) angiver, hvor mange pct. mænd gennemsnitligt tjener mere end kvinder.

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

$$(A.4) \quad F_{mk} \cong \ln(F_{mk} + 1) = \ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_k)$$

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

$$(A.5) \quad \ln(\bar{w}_m) = \bar{X}_m \hat{\beta}_m$$

$$(A.6) \quad \ln(\bar{w}_k) = \bar{X}_k \hat{\beta}_k,$$

hvor  $\bar{X}_m$  og  $\bar{X}_k$  angiver gennemsnittet af de forklarende variable for henholdsvis mænd og kvinder, og  $\hat{\beta}_m$  og  $\hat{\beta}_k$  er de estimerede koefficienter. Lønforskellen i (A.4) kan nu dekomponeres på følgende måde:

---

19. Det er standard i lønanalyser at anvende logaritmen til lønnen for at opfylde forudsætningen om en normalfordelt funktionsform. Den statistiske fordel er herved, at lønninger, som er meget høje i forhold til gennemsnittet, kommer til at vægte mindre i analysen.

$$\begin{aligned}
 (A.7) \quad \ln(F_{mk} + 1) &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_k \\
 &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_k + \bar{X}_k \hat{\beta}_m - \bar{X}_k \hat{\beta}_m \\
 &= (\bar{X}_m - \bar{X}_k) \hat{\beta}_m + \bar{X}_k (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_k)
 \end{aligned}$$

Det første led (efter lighedstegnet i sidste linje) kaldes den *forklarede* del af lønforskellen og er lig med forskellen i mænds og kvinders forklarende variabler ganget med koefficienterne fra mænds regressionsligning. Den forklarede del af lønforskellen er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i kvinders og mænds fordeling på forklarende variabler, fx forskelle med hensyn til uddannelse eller arbejdsfunktion. Det andet led i (A.7) kaldes tilsvarende for den *uforklarede* del af lønforskellen eller den *korrigerede lønforskel*, og er her beregnet som forskellen mellem koefficienterne i mænds og kvinders regressionsligninger ganget med kvinders gennemsnitlige forklarende variabler. Ordet *uforklaret* hentyder til, at modellen ikke forklarer, hvorfor der er forskel på mænds og kvinders koefficienter, men alene beregner betydningen af denne forskel. Ordet *korrigeret* hentyder til, at det er lønforskellen korrigeret for de observerede forskelle mellem kvinder og mænd.

Det er imidlertid også muligt at lave den 'omvendte' dekomponering, som er baseret på mænds karakteristika og kvinders koefficienter. Formlen for denne dekomponering er:

$$(A.8) \quad \ln(F_{mk} + 1) = (\bar{X}_k - \bar{X}_m) \hat{\beta}_k + \bar{X}_m (\hat{\beta}_k - \hat{\beta}_m)$$

I bilag 2 viser vi med hele arbejdsmarkedet som eksempel, hvilke resultater vi ville være kommet frem til, hvis formel A.8 var blevet anvendt i stedet for formel A.7.

#### KATEGORIER, HVOR KUN DET ENE KØN ER REPRÆSENTERET

Hvis der kun er mænd i en given kategori for en af de forklarende variabler, vil det kun påvirke den andel af lønforskellene, vi kan forklare. Det skyldes, at  $\bar{X}_k$  i dette tilfælde vil være lig med 0, hvorfor den uforklarede del  $(\bar{X}_k (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_k))$  bliver lig med 0. Hvis der omvendt kun er kvinder i en given kategori, vil det kun påvirke den uforklarede del, da  $\hat{\beta}_m$  i dette tilfælde vil være lig 0, hvorfor den forklarede del  $((\bar{X}_m - \bar{X}_k) \hat{\beta}_m)$  også vil blive lig med 0. Med andre ord: Tilfælde, hvor der kun er mænd re-

præsenteret, er i sig selv uproblematisk, fordi bidraget for mænd i dette tilfælde blot repræsenterer, at der er flere mænd end kvinder i kategorien (og det er jo præcis betydningen af forskellig fordeling af mænd og kvinder, der skal opgøres). Derimod kan man argumentere for, at tilfælde, hvor kun kvinder er repræsenteret, er mere problematiske, fordi denne form for skæv kønsfordeling kun påvirker den uforklarede del.

Arbejdsfunktion er den forklarende variabel, der indgår med størst detaljeringsgrad, og dermed den variabel, hvor problematikken omkring kategorier, hvor kun det ene køn er repræsenteret, er mest sandsynlig. Tabel B.1 viser, hvor stor en andel af arbejdsfunktionerne opgjort på henholdsvis 4 og 6 cifre, der kun omfatter det ene køn, samt hvor stor en andel henholdsvis kvinder og mænd i disse arbejdsfunktioner udgør af det totale antal ansatte kvinder og mænd i det anvendte datamateriale.

TABEL B.1

Arbejdsfunktioner på hhv. 4- og 6-cifret DISCO-kode, hvor de ansatte enten kun er kvinder eller kun er mænd. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. I procent af antal arbejdsfunktioner og af hhv. antal kvindelige og antal mandlige ansatte.

	Alle	Offentlig	Stat	Regioner	Kommuner
<b>4-cifret DISCO-kode</b>					
<i>Arbejdsfunktioner</i>					
Kun kvinder	0,71	3,56	4,83	8,02	7,73
Kun mænd	5,48	15,73	15,86	19,75	21,55
<i>Ansatte</i>					
Kun kvinder	0,00	0,01	0,12	0,08	0,01
Kun mænd	0,02	0,21	0,45	0,36	0,30
<b>6-cifret DISCO-kode</b>					
<i>Arbejdsfunktioner</i>					
Kun kvinder	1,85	6,46	8,58	10,80	10,00
Kun mænd	7,28	16,79	16,56	19,25	21,25
<i>Ansatte</i>					
Kun kvinder	0,02	0,02	0,23	0,11	0,02
Kun mænd	0,15	0,39	0,78	0,49	0,39

Anm.: Antal arbejdsfunktioner (4/6 cifre): for hele arbejdsmarkedet: 420/701; offentlig sektor: 337/542; stat: 290/477; regioner: 162/213; kommuner: 181/240.



Det fremgår, at der i de offentlige sektorer er en del arbejdsfunktioner, hvor der kun er ansatte af det ene køn. Tallene er størst for regioner og kommuner. Når vi anvender den 4-cifrede DISCO-kode, finder vi således, at ca. 8 pct. af arbejdsfunktionerne på disse områder kun er besat af kvinder, mens 20-22 pct. kun er besat af mænd. For den 6-cifrede DISCO-kode gælder, at 10-11 pct. af arbejdsfunktionerne i regioner og kommuner kun er besat af kvinder mod 19-21 pct., der kun er besat af mænd. Hvis vi opgør det i forhold til, hvor stor en andel af samtlige ansatte i datamaterialet, der befinder sig i arbejdsfunktioner, hvor der kun er ansatte af ens eget køn, er omfanget imidlertid ubetydeligt. For kvinders vedkommende gælder det således mindre end 0,25 pct. af samtlige kvinder i datamaterialet pr. område, mens tallet for mænd er mindre end 0,80 pct. Vi vurderer på baggrund af disse små andele, at problematikken omkring forekomsten af kategorier, hvor kun det ene køn er repræsenteret, ikke har betydning for resultaterne i denne rapport. Vurderingen skal også ses i lyset af det anvendte analysedesign, hvor de problematiske tilfælde er dem, hvor kun kvinder er repræsenteret, og disse tilfælde omfatter som nævnt kun en meget lille andel af kvinderne i datamaterialet.

## **BILAG 2: KVINDER SOM REFERENCEGRUPPE**

I dekomponeringsanalysen er mænd anvendt som referencegruppe i den forstand, at det er de forklarende variabelers betydning for mænd, der danner udgangspunkt for beregningerne af de 'forklarede' andele, se kapitel 1 og bilag 1. Med det formål at få et indblik i betydningen af, at mænd anvendes som referencegruppe, sammenligner vi resultater baseret på analyser, hvor henholdsvis mænd og kvinder er anvendt som referencegruppe. Vi anvender i denne forbindelse hele arbejdsmarkedet som eksempel. Resultaterne fremgår af tabel B.2.

Resultaterne viser, at model 6 uanset lønbegreb forklarer den største andel af lønforskellene, når mænd udgør referencegruppen. Den større forklaringsværdi er især en følge af, at det positive bidrag fra branche er markant større, når vi anvender mænd som reference. Et større positivt bidrag for sektor trækker ligeledes i samme retning. Omvendt er de negative bidrag for uddannelse og for at være fastlønnet uden overtidbetaling ligeledes størst med mænd som reference, hvilket trækker i

modsat retning. Det er i øvrigt værd at bemærke, at bortset fra resultaterne for erhvervs erfaring er bidragene for de forklarende variabler – uanset om de er positive eller negative – typisk større, når vi anvender mænd som reference. En mulig fortolkning af dette resultat kan være, at mænd især har større afkast end kvinder for de kategorier af de forklarende variabler, hvor de to køn er relativt forskelligt repræsenteret. Det vil sige, hvor mænd enten udgør majoriteten eller minoriteten.

TABEL B.2.

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet særskilt for fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste og for beregninger, hvor hhv. mænd og kvinder er anvendt som reference. Model 6. Procent.

	Fortjeneste pr. præsteret time	Fortjeneste pr. præsteret time	Standardbe- regnet time- fortjeneste	Standardbe- regnet time- fortjeneste
	<i>Mænd som reference</i>	<i>Kvinder som reference</i>	<i>Mænd som reference</i>	<i>Kvinder som reference</i>
<i>Lønforskæl, ukorrigeret</i>	12,37	12,37	14,61	14,61
Uddannelse	-1,02	-0,43	-1,05	-0,47
Erhvervs- erfaring	0,28	0,36	0,31	0,45
Sektor	0,99	0,06	1,20	0,67
Branche	4,24	0,93	4,09	0,64
Arbejds- funktion	5,18	4,84	5,10	4,64
Fastlønnen u. overtid	-1,09	-0,40	-1,05	-0,08
Enlig	-0,10	0,02	-0,10	-0,01
Børn	-0,14	0,04	-0,17	-0,08
Hovedstads- området	0,21	0,20	0,20	0,16
<i>Lønforskæl, korrigeret</i>	3,82	6,77	6,07	8,69

Endelig skal nævnes, at valget af referencegruppe ikke har nævneværdig betydning for fortegnene for bidragene for de forklarende variabler. Bidragene fra alle betydende forklarende variabler har således samme fortegn, uanset hvilket køn der danner udgangspunkt for beregningerne.

## BILAGSTABELLER

### BILAGSTABEL 3.1.

Gennemsnitsløn og lønforskelle mellem mænd og kvinder. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner, Fortjeneste pr. præsteret time. Kroner.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Lønforskel (pct.)	Observationer (antal)
Alle	248,00	266,05	230,95	35,10	14,15	1.913.289
Offentlig sektor	241,36	267,89	230,82	37,07	15,36	861.610
Stat	276,34	287,79	261,29	26,50	9,59	167.662
Regioner	269,48	320,46	256,78	63,67	23,63	124.088
Kommuner	224,95	242,34	220,06	22,28	9,90	569.860

### BILAGSTABEL 3.2.

Gennemsnitsløn og lønforskelle. Opgjort for hele arbejdsmarkedet, for den offentlige sektor som helhed og særskilt for stat, regioner og kommuner. Standardberegnet timefortjeneste. Kroner.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Lønforskel (pct.)	Observationer (antal)
Alle	202,44	220,91	184,99	35,92	17,75	1.913.289
Offentlig sektor	194,30	222,40	183,14	39,26	20,21	861.610
Stat	225,87	238,80	208,86	29,94	13,26	167.662
Regioner	208,65	264,74	194,68	70,06	33,58	124.088
Kommuner	181,89	201,53	176,37	25,16	13,83	569.860

## BILAGSTABEL 3.3

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet. Model 1-9. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)	12,37*** (0,050)
Uddannelse	-1,82*** (0,026)	-2,58*** (0,028)	-2,70*** (0,028)	-1,07*** (0,017)	-1,01*** (0,017)	-1,02*** (0,017)	-0,69*** (0,064)	-0,99*** (0,016)	-1,01*** (0,016)
Erhvervs erfaring	0,45*** (0,018)	0,53*** (0,019)	0,44*** (0,017)	0,23*** (0,013)	0,21*** (0,012)	0,28*** (0,012)	0,30*** (0,012)	0,27*** (0,011)	0,28*** (0,012)
Sektor	5,51*** (0,038)	5,51*** (0,038)	2,63*** (0,063)	1,34*** (0,063)	1,40*** (0,062)	0,99*** (0,062)	0,77*** (0,062)	0,19*** (0,074)	0,59*** (0,073)
Branche			4,78*** (0,073)	3,58*** (0,084)	4,05*** (0,091)	4,24*** (0,083)	4,09*** (0,083)	5,43*** (0,106)	3,77*** (0,086)
Arbejdsfunktion				4,64*** (0,092)	4,99*** (0,091)	5,18*** (0,090)	4,97*** (0,095)	4,42*** (0,094)	6,19*** (0,116)
Fastlønnet u. over- tidsbetaling					-1,19*** (0,013)	-1,09*** (0,012)	-1,07*** (0,012)	-1,01*** (0,012)	-1,07*** (0,012)
Enlig						-0,10*** (0,003)	-0,10*** (0,003)	-0,09*** (0,003)	-0,09*** (0,003)
Børn						-0,14*** (0,005)	-0,13*** (0,005)	-0,14*** (0,005)	-0,14*** (0,005)
Hovedstadsområdet						0,21*** (0,005)	0,20*** (0,005)	0,17*** (0,005)	0,20*** (0,005)
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	13,74*** (0,045)	8,92*** (0,055)	7,21*** (0,060)	3,65*** (0,070)	3,94*** (0,070)	3,82*** (0,070)	4,04*** (0,073)	4,12*** (0,074)	3,65*** (0,090)
Observationer	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131

Anm.: \*, p &lt; 5 %, \*\*, p &lt; 1 %, \*\*\*, p &lt; 0,1 %.

BILAGSTABEL 3.4

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for hele arbejdsmarkedet. Model 1-9. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
Lønforskel, ukorrigeret	14,61*** (0,047)	14,61*** (0,047)	14,61*** (0,047)	14,61*** (0,048)	14,61*** (0,048)	14,61*** (0,048)	14,61*** (0,048)	14,61*** (0,048)	14,61*** (0,048)
Uddannelse	-1,92*** (0,027)	-2,67*** (0,029)	-2,77*** (0,028)	-1,10*** (0,017)	-1,06*** (0,017)	-1,05*** (0,016)	-0,52*** (0,061)	-1,03*** (0,016)	-1,05*** (0,016)
Erhvervs erfaring	0,51*** (0,018)	0,59*** (0,019)	0,51*** (0,017)	0,29*** (0,013)	0,27*** (0,012)	0,31*** (0,012)	0,33*** (0,012)	0,30*** (0,011)	0,32*** (0,012)
Sektor		5,48*** (0,037)	2,89*** (0,062)	1,53*** (0,060)	1,59*** (0,060)	1,20*** (0,059)	0,97*** (0,059)	0,42*** (0,071)	0,90*** (0,070)
Branche			4,54*** (0,072)	3,45*** (0,081)	3,89*** (0,081)	4,09*** (0,080)	3,93*** (0,079)	5,19*** (0,102)	3,62*** (0,082)
Arbejdsfunktion				4,59*** (0,089)	4,92*** (0,088)	5,10*** (0,087)	4,78*** (0,092)	4,43*** (0,091)	5,97*** (0,111)
Fastlønnet u. over- tidsbetaling					-1,14*** (0,012)	-1,05*** (0,012)	-1,03*** (0,012)	-0,96*** (0,012)	-1,02*** (0,012)
Enlig									
Børn									
Hovedstadsområdet									
Lønforskel, korrigeret	16,02*** (0,042)	11,20*** (0,052)	9,44*** (0,058)	5,95*** (0,066)	6,13*** (0,066)	6,07*** (0,066)	6,22*** (0,069)	6,34*** (0,070)	5,94*** (0,085)
Observationer	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131	1.874.131

Anm.: \*, p < 5 %; \*\*, p < 1 %; \*\*\*, p < 0,1 %.

## BILAGSTABEL 3.5

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den offentlige sektor. Model 1-9. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
Lønforskel, ukorrigeret	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)	14,36*** (0,076)
Uddannelse	4,41*** (0,046)	3,22*** (0,045)	3,01*** (0,043)	1,65*** (0,031)	1,65*** (0,031)	1,58*** (0,030)	1,09*** (0,092)	1,52*** (0,031)	1,55*** (0,030)
Erhvervs erfaring	2,01*** (0,032)	1,98*** (0,032)	1,78*** (0,030)	1,24*** (0,024)	1,24*** (0,024)	1,30*** (0,025)	1,28*** (0,025)	1,29*** (0,025)	1,29*** (0,025)
Sektor		2,56*** (0,034)	0,34*** (0,039)	0,82*** (0,051)	0,81*** (0,051)	0,46*** (0,051)	0,44*** (0,051)	0,55*** (0,073)	0,43*** (0,057)
Branche			4,95*** (0,058)	1,62*** (0,069)	1,64*** (0,069)	1,67*** (0,069)	1,74*** (0,067)	1,37*** (0,110)	1,50*** (0,071)
Arbejdsfunktion				8,48*** (0,112)	8,43*** (0,112)	8,62*** (0,111)	8,23*** (0,126)	8,80*** (0,117)	8,78*** (0,133)
Fastlønnet u. overtids- betaling					0,01*** (0,001)	0,01*** (0,001)	0,01*** (0,001)	0,01*** (0,001)	0,01*** (0,001)
Enlig						-0,03***	-0,03***	-0,03***	-0,03***
Børn						0,003	0,003	0,003	0,003
Hovedstadsområdet						-0,10***	-0,09***	-0,10***	-0,10***
						0,008	0,008	0,008	0,008
						0,39***	0,37***	0,39***	0,39***
Lønforskel, korrigeret	7,94*** (0,067)	6,59*** (0,069)	4,28*** (0,075)	0,55*** (0,094)	0,58*** (0,094)	0,47*** (0,094)	1,32*** (0,098)	0,56*** (0,100)	0,54*** (0,113)
Observationer	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865

Anm.: \*, p &lt; 5 %. \*\*, p &lt; 1 %. \*\*\*, p &lt; 0,1 %.

BILAGSTABEL 3.6

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den offentlige sektor. Model 1-9. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)	17,21*** (0,071)
Uddannelse	4,56*** (0,047)	3,45*** (0,045)	3,25*** (0,044)	1,82*** (0,028)	1,82*** (0,028)	1,75*** (0,028)	1,47*** (0,080)	1,68*** (0,028)	1,70*** (0,028)
Erhvervsfering	2,15*** (0,033)	2,13*** (0,032)	1,91*** (0,030)	1,36*** (0,024)	1,36*** (0,024)	1,33*** (0,024)	1,31*** (0,023)	1,32*** (0,024)	1,32*** (0,024)
Sektor		2,44*** (0,032)	0,12*** (0,036)	0,45*** (0,044)	0,45*** (0,044)	0,16*** (0,044)	0,13*** (0,044)	0,27*** (0,063)	0,17*** (0,049)
Branche			5,27*** (0,054)	1,76*** (0,060)	1,74*** (0,060)	1,77*** (0,059)	1,83*** (0,058)	1,42*** (0,095)	1,58*** (0,061)
Arbejdsfunktion				9,16*** (0,099)	9,19*** (0,099)	9,37*** (0,099)	8,88*** (0,110)	9,57*** (0,104)	9,47*** (0,117)
Fastlønet u. overtids- betaling					0,00*** (0,001)	0,00*** (0,001)	0,00*** (0,001)	0,00*** (0,001)	-0,01*** (0,001)
Enlig						-0,04***	-0,04***	-0,04***	-0,04***
Børn						0,003	0,003	0,003	0,003
Hovedstadsområdet						-0,12***	-0,10***	-0,12***	-0,12***
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	10,50*** (0,059)	9,19*** (0,061)	6,67*** (0,066)	2,67*** (0,079)	2,65*** (0,080)	2,65*** (0,080)	3,42*** (0,082)	2,77*** (0,085)	2,79*** (0,086)
Observationer mænd	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865	853.865

Anm.: \*, p < 5 %, \*\*, p < 1 %, \*\*\*, p < 0,1 %.

## BILAGSTABEL 3.7

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den statslige sektor. Model 1-9. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	10,48*** (0,144)	10,48*** (0,144)	10,48*** (0,145)	10,48*** (0,145)	10,48*** (0,145)	10,48*** (0,145)	10,48*** (0,145)	10,48*** (0,145)
Uddannelse	0,02 (0,075)	-0,12 (0,082)	-0,21*** (0,059)	-0,21*** (0,059)	-0,21*** (0,057)	1,69*** (0,108)	-0,25*** (0,057)	-0,20*** (0,056)
Erhvervs erfaring	1,66*** (0,050)	1,68*** (0,051)	1,51*** (0,048)	1,48*** (0,048)	1,56*** (0,048)	1,45*** (0,046)	1,52* (0,048)	1,55*** (0,048)
Branche		1,10*** (0,035)	0,79*** (0,038)	0,82*** (0,038)	0,75*** (0,038)	0,68*** (0,037)	-0,25*** (0,106)	0,64 (0,039)
Arbejdsfunktion			5,54*** (0,140)	5,58*** (0,139)	5,67*** (0,139)	4,17*** (0,152)	7,05*** (0,167)	6,38*** (0,153)
Fastlønnet u. overtidsbe- taling				-0,12*** (0,010)	-0,12*** (0,010)	-0,13*** (0,010)	-0,11*** (0,009)	-0,11*** (0,009)
Enlig					0,05*** (0,008)	0,04*** (0,007)	0,05*** (0,008)	0,05*** (0,008)
Børn					-0,13*** (0,012)	-0,11*** (0,012)	-0,13*** (0,012)	-0,13*** (0,012)
Hovedstadsområdet					-0,09*** (0,008)	-0,08*** (0,008)	-0,09*** (0,008)	-0,09*** (0,008)
Korrigeret lønforskel	8,80*** (0,124)	7,82*** (0,124)	2,86*** (0,162)	2,94*** (0,161)	3,00*** (0,160)	2,76*** (0,165)	2,68*** (0,162)	2,39*** (0,169)
Observationer	164.758	164.758	164.758	164.758	164.758	164.758	164.758	164.758

Anm.: \*, p &lt; 5 %, \*\*, p &lt; 1 %, \*\*\*, p &lt; 0,1 %.



### BILAGSTABEL 3.8

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den statslige sektor. Model 1-9. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)	13,25*** (0,133)
Uddannelse	-0,08 (0,079)	-0,22* (0,085)	-0,23*** (0,061)	-0,23*** (0,060)	-0,23*** (0,059)	1,79*** (0,100)	-0,26*** (0,059)	-0,22*** (0,057)
Erhvervs erfaring	1,71*** (0,050)	1,73*** (0,051)	1,58*** (0,048)	1,56*** (0,048)	1,52*** (0,046)	1,41*** (0,044)	1,49*** (0,047)	1,51*** (0,046)
Branche		1,08*** (0,033)	0,83*** (0,035)	0,84*** (0,035)	0,78*** (0,035)	0,71*** (0,034)	-0,07 (0,097)	0,67 (0,036)
Arbejdsfunktion			5,71*** (0,131)	5,72*** (0,131)	5,85*** (0,130)	4,24*** (0,142)	7,05*** (0,155)	6,60*** (0,143)
Fæstlønnet u. overtidsbetaling				-0,06*** (0,007)	-0,06*** (0,007)	-0,06*** (0,007)	-0,05*** (0,007)	-0,05*** (0,007)
Enlig					0,06*** (0,009)	0,05*** (0,008)	0,05*** (0,008)	0,05*** (0,008)
Børn					-0,07*** (0,011)	-0,05*** (0,011)	-0,07*** (0,011)	-0,07*** (0,011)
Hovedstadsområdet					-0,09*** (0,008)	-0,09*** (0,008)	-0,09*** (0,008)	-0,09*** (0,008)
<i>Korrigeret lønforskel</i>	11,63*** (0,105)	10,66*** (0,106)	5,37*** (0,139)	5,41*** (0,139)	5,51*** (0,138)	5,27*** (0,142)	5,20*** (0,139)	4,86*** (0,146)
Observationer	164,758	164,758	164,758	164,758	164,758	164,758	164,758	164,758

Anm.: \*; p < 5 %, \*\*; p < 1 %, \*\*\*; p < 0,1 %.

## BILAGSTABEL 3.9

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den regionale sektor. Model 1-9. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	18,36*** (0,301)	18,36*** (0,301)	18,36*** (0,302)	18,36*** (0,302)	18,36*** (0,302)	18,36*** (0,302)	18,36*** (0,302)	18,36*** (0,302)
Uddannelse	16,84*** (0,277)	15,78*** (0,273)	4,24*** (0,312)	4,23*** (0,312)	4,20*** (0,311)	3,89*** (0,529)	4,17*** (0,311)	3,64*** (0,313)
Erhvervs erfaring	-0,33** (0,117)	-0,35** (0,115)	-0,47*** (0,104)	-0,47*** (0,104)	-0,45*** (0,099)	-0,44*** (0,100)	-0,45*** (0,099)	-0,47*** (0,099)
Branche		-0,31*** (0,051)	-0,25*** (0,049)	-0,25*** (0,049)	-0,22*** (0,050)	-0,17*** (0,049)	-0,02 (0,114)	-0,23*** (0,050)
Arbejdsfunktion			14,73*** (0,534)	14,67*** (0,536)	14,71*** (0,535)	13,95*** (0,655)	14,62*** (0,541)	14,50*** (0,593)
Fastlønnenet u. overtidsbeta- ling Enlig				0,07 (0,045)	0,05 (0,045)	0,09* (0,044)	0,04 (0,044)	0,09* (0,044)
Børn					-0,03** (0,008)	-0,03*** (0,008)	-0,03** (0,008)	-0,03** (0,008)
Hovedstadsområdet					-0,15*** (0,030)	-0,16*** (0,030)	-0,15*** (0,030)	-0,15*** (0,030)
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	1,85*** (0,268)	3,24*** (0,279)	0,11 (0,446)	0,11 (0,446)	0,18 (0,449)	0,06*** (0,015)	0,09*** (0,017)	0,07*** (0,015)
Observationer	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747

Anm.: \*, p &lt; 5 %, \*\*, p &lt; 1 %, \*\*\*, p &lt; 0,1 %.

### BILAGSTABEL 3.10

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den regionale sektor. Model 1-9. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,295)	23,66*** (0,294)	23,66*** (0,295)
Uddannelse	17,63*** (0,280)	16,65*** (0,275)	4,50*** (0,278)	4,51*** (0,278)	4,47*** (0,275)	4,46*** (0,467)	4,46*** (0,276)	3,91*** (0,276)
Erhvervs erfaring	-0,31* (0,120)	-0,32** (0,119)	-0,46*** (0,107)	-0,45*** (0,108)	-0,42*** (0,099)	-0,41*** (0,100)	-0,42*** (0,099)	-0,44*** (0,099)
Branche		-0,20*** (0,049)	-0,17*** (0,044)	-0,17*** (0,044)	-0,14** (0,044)	-0,10* (0,043)	0,13 (0,100)	-0,15** (0,044)
Arbejdsfunktion		15,43*** (0,484)	15,48*** (0,486)	15,48*** (0,486)	15,55*** (0,483)	14,51*** (0,584)	15,36*** (0,487)	15,36*** (0,532)
Fastlønnet u. overtidsbeta- ling			-0,06 (0,039)	-0,06 (0,039)	-0,09* (0,039)	-0,05 (0,039)	-0,10* (0,039)	-0,05 (0,039)
Enlig					-0,03** (0,008)	-0,03*** (0,009)	-0,03** (0,008)	-0,03** (0,008)
Børn					-0,25*** (0,033)	-0,25*** (0,033)	-0,25*** (0,032)	-0,25*** (0,032)
Hovedstadsområdet					0,06*** (0,014)	0,06*** (0,013)	0,09*** (0,015)	0,07*** (0,014)
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	6,33*** (0,241)	7,53*** (0,250)	4,36*** (0,389)	4,36*** (0,389)	4,50*** (0,389)	5,48*** (0,398)	4,41*** (0,389)	5,22*** (0,443)
Observationer	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747	122.747

Anm.: \*, p < 5 %, \*\*, p < 1 %, \*\*\*, p < 0,1 %.

## BILAGSTABEL 3.11

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den kommunale sektor. Model 1-9. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)	9,26*** (0,095)
Uddannelse	2,13*** (0,048)	1,65*** (0,041)	0,26*** (0,021)	0,26*** (0,021)	0,24*** (0,021)	-1,02*** (0,088)	0,24*** (0,021)	0,20*** (0,020)
Erhvervs erfaring	2,15*** (0,045)	1,71*** (0,039)	0,94*** (0,027)	0,94*** (0,027)	1,01*** (0,029)	1,04*** (0,029)	1,00*** (0,029)	0,99*** (0,029)
Branche		3,59*** (0,056)	1,05*** (0,062)	1,06*** (0,062)	1,09*** (0,061)	1,15*** (0,061)	1,19*** (0,088)	0,40*** (0,062)
Arbejdsfunktion			6,33*** (0,112)	6,33*** (0,112)	6,41*** (0,111)	6,88*** (0,126)	6,34*** (0,118)	7,47*** (0,142)
Fastlønnet u. overtidsbeta- ling			-0,01* (0,005)	-0,01* (0,005)	-0,01 (0,005)	-0,01 (0,005)	-0,01** (0,005)	-0,01 (0,005)
Enlig					-0,03*** (0,005)	-0,04*** (0,005)	-0,03*** (0,005)	-0,03*** (0,004)
Børn					-0,05*** (0,011)	-0,04*** (0,011)	-0,05*** (0,011)	-0,05*** (0,011)
Hovedstadsområdet					0,29*** (0,010)	0,28*** (0,010)	0,29*** (0,010)	0,29*** (0,010)
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	4,98*** (0,081)	2,30*** (0,088)	0,68*** (0,096)	0,69*** (0,096)	0,31** (0,096)	1,00*** (0,101)	0,29** (0,104)	0,00 (0,128)
Observationer	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060

Anm.: \*, p &lt; 5 %, \*\*, p &lt; 1 %, \*\*\*, p &lt; 0,1 %.

BILAGSTABEL 3.12

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for den kommunale sektor. Model 1-9. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

	Model 1	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)	11,67*** (0,089)
Uddannelse	2,27*** (0,048)	1,77*** (0,040)	0,36*** (0,017)	0,36*** (0,017)	0,34*** (0,017)	-0,70*** (0,069)	0,34*** (0,017)	0,30*** (0,017)
Erhvervs erfaring	2,37*** (0,047)	1,91*** (0,040)	1,09*** (0,027)	1,10*** (0,027)	1,10*** (0,027)	1,12*** (0,028)	1,09*** (0,027)	1,08*** (0,027)
Branche		3,83*** (0,052)	1,14*** (0,049)	1,11*** (0,049)	1,14*** (0,049)	1,20*** (0,048)	1,18*** (0,070)	0,43 (0,049)
Arbejdsfunktion			6,78*** (0,097)	6,78*** (0,097)	6,85*** (0,096)	7,22*** (0,107)	6,83*** (0,101)	7,87*** (0,119)
Fastlønnet u. overtidsbeta- ling				0,07*** (0,005)	0,07*** (0,005)	0,07*** (0,005)	0,07*** (0,005)	0,07*** (0,005)
Enlig					-0,04*** (0,004)	-0,05*** (0,004)	-0,04*** (0,004)	-0,04*** (0,004)
Børn					-0,07*** (0,009)	-0,06*** (0,009)	-0,07*** (0,009)	-0,07*** (0,009)
Hovedstadsområdet					0,22*** (0,008)	0,21*** (0,008)	0,22*** (0,008)	0,22*** (0,008)
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	7,04*** (0,071)	4,16*** (0,075)	2,29*** (0,074)	2,25*** (0,074)	2,07*** (0,074)	2,66*** (0,078)	2,06*** (0,081)	1,82*** (0,099)
Observationer mænd	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060	566.060

Ann.: \*, p < 5 %, \*\*, p < 1 %, \*\*\*, p < 0,1 %

### BILAGSTABEL 3.13

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for model 6 ekskl. variabelen fastlønnen uden overtidsbetaling for hele arbejdsmarkedet, offentlig sektor, stat, regioner og kommuner. Fortjeneste pr. præsteret time. Procent.

Variabel	Alle	Offentlig	Stat	Regioner	Kommuner
<i>Lønforskæl, ukorrigeret</i>	12,37*** (0,050)	14,36*** (0,076)	10,48*** (0,145)	18,36*** (0,302)	9,26*** (0,095)
Uddannelse	-1,06*** (0,017)	1,58*** (0,030)	-0,21*** (0,057)	4,21*** (0,311)	0,24*** (0,021)
Erhvervs erfaring	0,30*** (0,012)	1,31*** (0,025)	1,59*** (0,049)	-0,45*** (0,099)	1,01*** (0,029)
Sektor	0,92*** (0,062)	0,47*** (0,051)			
Branche	3,83*** (0,083)	1,64*** (0,069)	0,73*** (0,037)	-0,22*** (0,050)	1,08*** (0,061)
Arbejdsfunktion	4,87*** (0,091)	8,66*** (0,111)	5,63*** (0,139)	14,75*** (0,534)	6,41*** (0,111)
Enlig	-0,11*** (0,003)	-0,03*** (0,003)	0,05*** (0,008)	-0,03** (0,008)	-0,03*** (0,005)
Børn	-0,14*** (0,005)	-0,10*** (0,008)	-0,13*** (0,012)	-0,15*** (0,030)	-0,05*** (0,011)
Hovedstadsområdet	0,21*** (0,005)	0,39*** (0,009)	-0,09*** (0,008)	0,07*** (0,015)	0,29*** (0,010)
<i>Lønforskæl, korrigeret</i>	3,55*** (0,070)	0,44*** (0,094)	2,92*** (0,160)	0,18*** (0,449)	0,31** (0,096)
Observationer	1.874.131	853.865	164.758	122.747	566.060

\*:  $p < 5\%$ , \*\*:  $p < 1\%$ , \*\*\*:  $p < 0,1\%$

BILAGSTABEL 3.14

Bidrag fra de forklarende variabler. Opgjort for model 6 ekskl. variabelen fastlønnen uden overtidbetaling for hele arbejdsmarkedet, offentlig sektor, stat, regioner og kommuner. Standardberegnet timefortjeneste. Procent.

Variabel	Alle	Offentlig	Stat	Regioner	Kommuner
	14,61***	17,21***	13,25***	23,66***	11,67***
<i>Lønforskel, ukorrigeret</i>	(0,048)	(0,071)	(0,133)	(0,294)	(0,089)
	-1,09***	1,75***	-0,24***	4,46***	0,33***
Uddannelse	(0,017)	(0,028)	(0,059)	(0,275)	(0,017)
	0,33***	1,33**	1,53***	-0,42***	1,09***
Erhvervs erfaring	(0,012)	(0,024)	(0,047)	(0,099)	(0,027)
	1,13***	0,15***			
Sektor	(0,060)	(0,044)			
	3,69***	1,79***	0,77***	-0,14**	1,17***
Branche	(0,080)	(0,059)	(0,035)	(0,044)	(0,049)
	4,80***	9,34***	5,83***	15,47***	6,85***
Arbejdsfunktion	(0,088)	(0,099)	(0,130)	(0,482)	(0,096)
	-0,11***	-0,04***	0,06***	-0,03**	-0,04***
Enlig	(0,003)	(0,003)	(0,009)	(0,008)	(0,004)
	-0,16***	-0,12***	-0,07***	-0,25***	-0,07***
Børn	(0,005)	(0,007)	(0,011)	(0,033)	(0,009)
	0,20***	0,33***	-0,09***	0,06***	0,22***
Hovedstadsområdet	(0,005)	(0,008)	(0,008)	(0,014)	(0,008)
	5,82***	2,67***	5,47***	4,51***	2,12***
<i>Lønforskel, korrigeret</i>	(0,066)	(0,080)	(0,138)	(0,389)	(0,074)
Observationer	1.874.131	853.865	164.758	122.747	566.060

\*: p < 5 %, \*\*: p < 1 %, \*\*\*: p < 0,1 %





# LITTERATUR

- Danmarks Statistik (2009): *Fastlæggelse af lønbegreber*. Bilag 4 til møde i Lønkommissionen d. 25. marts 2009.
- Deding, M. & T. Filges (2009): *Danske lønmodtageres arbejdstid. En register-analyse baseret på lønstatistikken*. København: SFI 09:03.
- Deding, M. & M. Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI 08:28.
- Deding, M. & K. Wong (2004): *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001*. København: Socialforskningsinstituttet 04:10.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og en kvalitativ behyning*. København: Socialforskningsinstituttet 06:02.
- Ibsen, R. (2010): *Validering af lønstatistikken*. iTracks, Århus (foreløbig titel).
- LO/DA (2003): *Kvinders og mænds løn*. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, København.
- Lønkommissionens sekretariat (2009): *Sammenfatning af Danmarks Statistiks rapport om fastlæggelse af lønbegreber*. Bilag 3 til møde i Lønkommissionen d. 25. marts 2009.
- Nielsen, H.S., M. Simonsen & M. Verner (2004): Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap? *Scandinavian Journal of Economics*, 106 (4), 721-744.

- Oaxaca, R. & M. Ransom (1994): On the Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, 61 (1), 5-21.
- Pedersen, L. & M. Deding (2000): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark*. København: Socialforskningsinstituttet 00:4.
- Simonsen, M. & L. Skipper (2008): An Empirical Assessment of the Effects of Parenthood on Wages. *Advances in Econometrics*, 21, 359-380.
- Westergaard-Nielsen, N. & R. Ibsen (2010): *Lønanalyser for Lønkommissionen*. Århus (foreløbig titel).

## SFI-RAPPORTER SIDEN 2009

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://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 ilaqutarillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademán, 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.: *Evaluering af jobcentrenes ligestilingsindsats*. 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 psykiske 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 familieleje*. 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-arbejdsmarkedsparete 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.: *Gravidens 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. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. ISBN: 978-87-7487-969-5.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. ISBN: 978-87-7487-970-1. 86 sider. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. ISBN: 978-87-7487-971-8.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. ISBN: 978-87-7487-972-5.