

Kønsforskelle i timeløn i den private sektor – med særligt fokus på funktionærer



Kønssforskelle i timeløn i den private sektor – med særligt fokus på funktionærer

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-146-4

Arkivfoto: Lars Degnbol/VIVE

Projekt: 302223

Finansiering: HK Handel og HK Privat

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Kvinder har en lavere indtjening over livsforløbet end mænd. Kønsforskellen er en følge af, at kvinder i gennemsnit har et større fravær i forbindelse med forældreskab, et lavere ugentligt timetal og en lavere timeløn.

Denne rapport handler om kønsforskelle med hensyn til timeløn med et særligt fokus på funktionæransættelser på det private arbejdsmarked i Danmark. Det er første gang, at de kønsmæssige lønforskelle er analyseret specifikt for funktionæransættelser.

Rapportens formål er at belyse a) størrelsen af lønforskellen pr. time mellem kvinder og mænd i den private sektor generelt og specifikt for funktionæransættelser i den private sektor, b) betydningen af, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på målbare karakteristika, herunder at de befinder sig i forskellige brancher og besidder forskellige typer af jobs, samt c) betydningen af at forblive i samme job i den periode, hvor man får børn.

Rapporten er blevet læst og kommenteret af to eksterne reviewere, der takkes for grundige og konstruktive kommentarer. Rapporten er udarbejdet af analytiker Christian Højgaard Mikkelsen og seniorforsker Mette Verner, der også har været projektleder på undersøgelsen.

HK Handel og HK Privat har bedt VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd om at gennemføre undersøgelsen, ligesom HK Handel og HK Privat har finansieret undersøgelsen.

Hans Hummelgaard

Forsknings- og analysechef for VIVE Effektmåling



Indholdsfortegnelse

DEL 1	Afrapportering	6
-------	----------------	---

	Hovedresultater	7
--	-----------------	---

1	Indledning	9
---	------------	---

2	Kvindelige og mandlige privatansatte funktionærer	11
2.1	Ansættelsesvilkår	11
2.2	Arbejdsfunktion og ledelsesansvar	13
2.3	Branche	14
2.4	Uddannelse og alder	15

3	Bruttolønforskelle	16
3.1	Ansættelsesvilkår og aflønningsform	18
3.2	Arbejdsfunktion	19
3.3	Brancher	20
3.4	Bruttolønforskelle fordelt på deciler	23
3.5	Offentlig sektor	24

4	Dekomponering af bruttolønforskellen	27
4.1	Kort om dekomponeringsmetoden	27
4.2	Ansættelsesvilkår	31
4.3	Arbejdsfunktion	34
4.4	Branche	39
4.5	Dekomponering – nye variable	42

5	Konklusion	45
---	------------	----

DEL 2	Dokumentation	47
-------	---------------	----

6	Data	48
6.1	Lønstatistikken	48

6.2	Lønbegreb	51
6.3	Forklarende variable	52
<hr/>		
7	Metode	55
7.1	Matematisk gennemgang af Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalysen	56
<hr/>		
	Litteratur	58
<hr/>		
	Bilag 1 Den offentlige sektor	60
<hr/>		
	Bilag 2 Beskrivende statistik og resultater af regressionsanalyser	65
<hr/>		
	Bilag 3 Øvrige bilag	72



DEL 1

Afrapportering

Hovedresultater

I denne rapport analyseres lønforskellen mellem kvinder og mænd med hovedfokus på funktionæransættelser på det private arbejdsmarked i Danmark.

Funktionæransættelser omfatter her alene de ansættelser, der er dækket af funktionærloven. Ansættelser på det private arbejdsmarked udgør ca. to tredjedele af det samlede arbejdsmarked, og funktionæransættelserne, der analyseres i denne rapport, udgør 57 % af 1.181.335 ansættelser i den private sektor i 2019. Det er første gang, at de kønsmæssige lønforskelle er analyseret specifikt for funktionæransættelser.

De deskriptive analyser i denne rapport viser, at den gennemsnitlige timeløn for mænd er højere end den gennemsnitlige timeløn for kvinder, og dette gælder både overordnet og for forskellige delgrupper af privatansatte. Bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd er 19,7 % for funktionæransættelser i den private sektor, mens bruttolønforskellen for den samlede private sektor er 12,3 %. Blandt de privatansatte funktionærer er bruttolønforskellen størst for dem, der er i arbejdsfunktioner bestående af ledelsesarbejde, nemlig 19,1 %, mens forskellen er lavest i arbejdsfunktionen "Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde" på 9,2 %. På tværs af brancher findes de højeste bruttolønforskelle inden for engros- og detailhandel og branchen for transport- og gods-håndtering, hvor bruttolønforskellen er 23,7 % i begge tilfælde.

For de privatansatte funktionærer viser dekomponeringsanalyser af lønforskellen mellem kvinder og mænd, at den "forklarede" del af lønforskellen udgør knap halvdelen af bruttolønforskellen. Den "forklarede" del er den del af lønforskellen, der kan tilskrives, at kvinder og mænd er forskellige i forhold til en række målbare forhold som fx deres uddannelseslængde, erhvervserfaring og arbejdsfunktion. Resultaterne i analysen viser, at den "forklarede" lønforskel især kan henføres til, at mænd og kvinder er ansat i job på forskellige dele af arbejdsmarkedet, hvilket man også kalder "det kønsopdelte arbejdsmarked". For funktionærer på det private arbejdsmarked består denne opdeling i, at kvinder og mænd er ansat i forskellige arbejdsfunktioner og i jobs med forskellig jobstatus. Eksempler på dette er, at færre kvinder end mænd har ledelsesarbejde, og at flere kvinder end mænd har almindeligt kontor- og servicearbejde.

Den "uforklarede" del af bruttolønforskellen er den resterende lønforskel, som ikke kan forklares ud fra forskelle i kvinders og mænds karakteristika, men at kvinder og mænd ikke får det samme ud af at have samme karakteristika, fx samme uddannelse eller at være i samme jobfunktion. For den uforklarede del af lønforskellen viser resultaterne, at mændene får mere ud af en given uddannelsesretning, et givet niveau af erhvervserfaring, arbejdsfunktion og at

have børn, end kvinder gør. Dette bidrager til at øge den "uforklarede" del af bruttolønforskellen. Derimod får kvinder mere ud af at have en given uddannelseslængde, end mænd gør, hvilket reducerer den uforklarede lønforskel. Det skal desuden bemærkes, at lønmodeller som dem, der præsenteres her, ikke kan indeholde alle de forhold, der har betydning for aflønningen af kvinder og mænd. Et eksempel på dette er, at selvom to personer arbejder inden for samme arbejdsfunktion og i øvrigt er "ens" på alle målte karakteristika, kan der være forklaringer på, at de ikke får samme aflønning. Én forklaring kan være, at nogle løser sværere opgaver end andre. Dette findes der ikke oplysninger om i registerdata. Men heller ikke, hvis der forekommer systematisk lønmæssig forskelsbehandling af kvinder og mænd i samme arbejdsfunktion eller i forskellige arbejdsfunktioner, der reelt har samme værdi, vil det altså kunne identificeres direkte i denne analyse.

I forhold til tidligere analyser inddrages her to "nye" forhold i dekomponeringsmodellerne for at afprøve, hvorvidt disse har nogen betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd. Den ene variabel angiver, at man er forblevet i samme job i en 3-årsperiode, i forbindelse med at man har fået barn – et forhold, som afspejler, om man "sækker agterud" lønmæssigt i perioden, hvor man får et barn, selvom man forbliver i samme job. Resultatet herfor viser, at mænd, der forbliver i samme job i en 3-årsperiode, i forbindelse med at de har fået barn, har en større ulempe af dette end kvinder. Med andre ord bidrager denne nye variabel negativt til den uforklarede lønforskel. Den anden "nye" variabel indikerer, om man er blevet forfremmet inden for den seneste 3-årsperiode. Denne variabel bidrager positivt til den uforklarede lønforskel, og det betyder altså, at mænd får mere ud af at blive forfremmet end kvinder.

Overordnet finder vi i denne undersøgelse, ligesom i VIVEs tidligere analyser af lønforskelle mellem kønnene, at den del af lønforskellen på det private arbejdsmarked, der kan forklares af forskelle i mænds og kvinders karakteristika, er mindre end på det offentlige arbejdsmarked (33 % vs. 72 % af lønforskellen). Når der i analysen fokuseres på funktionæransættelserne i den private sektor alene, kan 44 % af lønforskellen forklares af forskelle i mænds og kvinders karakteristika. Dette indikerer, at løndannelsen for funktionærer er mere "transparent" i forhold til funktionærernes observerbare forhold, end den er for det private arbejdsmarked overordnet set.

1 Indledning

Lønforskellen mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked har i perioden 1997-2019 ligget i intervallet 13-20 %, med en nedadgående trend. Den faldende tendens kan bl.a. tilskrives, at kvinders forspring med hensyn til uddannelseslængde er steget i perioden.¹

Analyser for arbejdsmarkedet generelt har vist, at lønforskellen mellem kvinder og mænd i høj grad hænger sammen med kønsforskelle, hvad angår uddannelseslængde og placering på arbejdsmarkedet. Tidligere VIVE-undersøgelser har analyseret det private og det offentlige arbejdsmarked hver for sig, fx (Albæk, Larsen, & Thomsen, 2017).

I denne rapport analyseres arbejdsmarkedet i den private sektor, der udgør ca. to tredjedele af de beskæftigede på det samlede danske arbejdsmarked. Hovedfokus vil være på de funktionæransatte, som udgør mere end halvdelen af ansættelserne i den private sektor. Funktionæransættelser omfatter her ansættelser, der er dækket af funktionærloven. Tidligere danske analyser af kønsmæssige lønforskelle har ikke fokuseret specifikt på de funktionæransatte, til trods for at 64 % af alle danske beskæftigede har funktionærvilkår (Scheuer, 2018).

Hovedformålet med denne rapport er således at analysere lønforskellen mellem kvinder og mænd blandt de funktionæransatte på det private arbejdsmarked. Dette gøres ved rent deskriptivt at præsentere bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd for forskellige delgrupper og ved at lave dekomponeringsanalyser, der skal bidrage til at få et dybere indblik i baggrunden for de identificerede lønforskelle.

Analyserne er foretaget ved hjælp af Danmark Statistiks registerdata for ansættelser i 2019 og herunder lønstatistikken. Disse data indeholder rig information om ansættelsesforhold, løn, uddannelse, erhvervs erfaring og demografiske karakteristika. Specifikt til disse analyser er indhentet og benyttet information om, hvorvidt et ansættelsesforhold er dækket af funktionærloven, således at det faktisk er muligt at analysere lønforskelle for denne gruppe.²

Rapporten er opbygget således: I Kapitel 2 beskrives, hvordan de kvindelige og mandlige lønmodtagere i den private sektor fordeler sig på funktionærer og øvrige medarbejdergrupper. Derudover vises beskrivende statistik, der viser

¹ Over tid forandres arbejdsstyrkens karakteristika, da ældre forlader arbejdsmarkedet, og unge kommer ind på arbejdsmarkedet, og disse har fx længere uddannelser og fordeler sig anderledes på brancher og sektorer. Årsager til ændringerne i løngabet over tid analyseres i Larsen & Larsen, 2018.

² Se afsnit 6.1.1 for definition og beskrivelse af variablen "ansættelsesvilkår".

de kønsmæssige lønforskelle for funktionærerne i den private sektor. I Kapitel 3 vises forskellene mellem kvinders og mænds løn – de såkaldte bruttolønforskelle – for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Resultaterne for dekomponeringsanalyserne præsenteres i Kapitel 4, mens Kapitel 5 konkluderer.

DEL 2 i denne rapport indeholder detaljeret dokumentation af data, variabeldefinitioner og metode.

2 Kvindelige og mandlige privatansatte funktionærer

I dette kapitel beskrives, hvordan de kvindelige og mandlige lønmodtagere i den private sektor fordeler sig på funktionærer og øvrige medarbejdergrupper. Det vises, hvordan mandlige og kvindelige funktionærer fordeler sig på aflønningsformer, arbejdsfunktioner, ledelsesansvar, brancher og uddannelsesniveau og alder. Dette bidrager med en beskrivelse af, hvad der karakteriserer kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, og danner dermed baggrund for at forstå de lønforskelle, der er mellem mænd og kvinder.

Boks 2.1 Hvem er funktionærer?

Funktionærer: Status som funktionærer har medarbejdere, som er funktionærer i funktionærlovens forstand. Medarbejdere beskæftiget med køb, salg, kontorarbejde, lagerekspedition, tekniske og kliniske tjenesteydelser samt ledelse er funktionærer. Som funktionær har man en række fordele i forhold til ikke at have funktionærstatus. For eksempel har funktionærer jf. funktionærloven opsigelsesvarsler efter anciennitet og andre hensyn samt løn under sygdom og andre beskyttelsesbestemmelser. **Aftalte funktionærer:** Det kan aftales med medarbejdere, at de er ansat efter funktionærlovens regler, uden at de er funktionærer ud fra funktionærlovens definition. **Ikke-funktionærer:** Medarbejdere, som ikke har funktionærstatus eller ikke har aftalt funktionærstatus, benævnes ofte som "arbejdere" eller "timelønnede".

(Se i øvrigt funktionærlovens paragraf 1 i <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1002>)

2.1 Ansættelsesvilkår

I det følgende vises, hvordan lønmodtagere i den private sektor fordeler sig efter ansættelsesvilkår, dvs. om de er funktionæransatte eller ej. Denne information baserer sig på et særtræk af Danmarks Statistiks lønstatistik, se afsnit 6.1.1 for yderligere beskrivelse af variabelen.

I den private sektor er 57 % af lønmodtagerne funktionæransatte i 2019. En mindre andel på 8 % er ikke dækket af funktionærloven, men har vilkår som funktionærer – det vil sige, at de er ”aftalte funktionærer” – mens 35 % er ikke-funktionærer, se Tabel 2.1.

Lidt mere end 60 % af lønmodtagerne i den private sektor er mænd. Det er en større andel af kvinder end mænd, der er ansat som funktionærer. 64 % af de kvindelige lønmodtagere i den private sektor er funktionærer, mens dette gælder for 53 % af mændene.

Tabel 2.1 Ansættelsesvilkår fordelt på køn for lønmodtagere i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Dækket af funktionærloven	52,7	64,0	57,1
Ikke dækket af funktionærloven, men vilkår som funktionærer	9,2	7,1	8,4
Medarbejdere i øvrigt	38,1	28,9	34,5
N	721.053	460.282	1.181.335

I den resterende del af Kapitel 2 fokuseres på de 57 % af lønmodtagerne i den private sektor, der er ansat som funktionær.

Størstedelen af funktionærerne i den private sektor er ansat 37 timer pr. uge, se Tabel 2.2. Det gælder for 89 % af mændene og 75 % af kvinderne. En større andel af kvinder arbejder på deltid. I alt arbejder 22 % af kvinderne på deltid, mens 7 % af mændene arbejder på deltid. De resterende 3-4 % arbejder mere end 37 timer pr. uge.

Tabel 2.2 Ugentlige arbejdstimer fordelt på køn for funktionærer i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
0-29 timer	2,5	7,3	4,6
30-36 timer	4,8	14,9	9,2
37 timer	88,7	74,5	82,5
38+ timer	3,9	3,3	3,6
N	379.962	294.482	674.444

2.2 Arbejdsfunktion og ledelsesansvar

Herunder vises, hvordan funktionæransatte i den private sektor fordeler sig på arbejdsfunktioner. Vi opdeler arbejdsfunktioner i ni grupper, svarende til 1. cifre af Danmarks Statistiks DISCO-koder, se Bilagstabel 3.2 for beskrivelse af de ni hovedgrupper.

Den største gruppe af funktionærer på det private arbejdsmarked er personer, der laver arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. 36 % i alt har denne arbejdsfunktion – 38 % for mænd og 33 % for kvinder, se Tabel 2.3.

En højere andel af mænd end kvinder har ledelsesarbejde. Henholdsvis 14 % og 6 % af mænd og kvinder har ledelsesarbejde. 22 % af kvinder er ansat i arbejdsfunktionen almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, mens det gælder for færre mænd, nemlig 9 %.

Der er generelt relativt få funktionærer på det private arbejdsmarked, der kategoriseres med arbejdsfunktioner inden for landbrug, håndværkspræget arbejde, operatør- og monteringsarbejde eller andet manuelt arbejde (dette er ikke overraskende, jf. beskrivelsen af funktionærer, Boks 2.1). Der foretages derfor ikke særskilte analyser for disse arbejdsfunktioner, når lønforskellene mellem kvinder og mænd analyseres i Kapitel 3 og 4.

Tabel 2.3 Arbejdsfunktioner fordelt på køn for funktionærer i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Ledelsesarbejde	13,8	6,4	10,6
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	37,6	32,7	35,5
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	23,7	24,1	23,9
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	8,9	22,3	14,7
Service- og salgsarbejde	9,2	11,7	10,2
Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	0,1	0,1	0,1
Håndværkspræget arbejde	3,0	0,6	2,0
Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	1,4	0,3	0,9
Andet manuelt arbejde	2,4	1,8	2,1
N	379.962	294.482	674.444

2.3 Branche

Her præsenteres det, hvordan funktionæransatte i den private sektor fordeler sig på tværs af brancher. Ansættelserne er klassificeret i de forskellige brancher ved hjælp af "Dansk Branchekode 2007"³. Der fokuseres særligt på handelsbranchen og handelsbranchens tre delbrancher (handel med motorkøretøjer, engroshandel og detailhandel)⁴, idet handelsbranchen har hovedfokus i opdraget for denne rapport. I brancheopdelingen skelnes desuden mellem fremstilling, transport- og godshåndtering, liberale og videnskabelige tjenesteydelser samt det øvrige private arbejdsmarked.

Inden for handel arbejder den største gruppe af funktionærer inden for engroshandel, (13 % mænd og 12 % kvinder), se Tabel 2.4. 11 % af kvinderne arbejder i detailhandel, mens dette gør sig gældende for 7 % af mændene.

Tabel 2.4 Funktionærer i den private sektor opdelt efter køn og branche, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Handel med motorkøretøjer	2,9	1,0	2,1
Engroshandel	13,3	11,7	12,6
Detailhandel	6,8	11,5	8,9
Fremstillingsvirksomhed	18,9	16,1	17,7
Transport og godshåndtering	4,0	3,4	3,7
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	11,7	12,1	11,9
Øvrigt privat arbejdsmarked	42,4	44,1	43,1
N	379.962	294.482	674.444

³ Dansk Branchekode 2007 (DB07) er en 6-cifret branchenomenklatur, se <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/db07>

⁴ Handelsbranchen er i Dansk Branchekode 2007 defineret som:

G: Engroshandel og detailhandel; reparation af motorkøretøjer og motorcykler

Delbrancherne herunder er:

45: Handel med biler og motorcykler, og reparation heraf

46: Engroshandel undtagen med motorkøretøjer og motorcykler

47: Detailhandel undtagen med motorkøretøjer og motorcykler.

2.4 Uddannelse og alder

I dette afsnit præsenteres uddannelsesbaggrunden og aldersfordelingen for funktionærer på det private arbejdsmarked.

Fordelingen på uddannelsesniveau for funktionærer i den private sektor er meget ensartet for kvinder og mænd i 2019, se Tabel 2.5. Den største uddannelsesgruppe er dem, der har en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, med 32 % og 33 % for henholdsvis mænd og kvinder.

Tabel 2.5 Uddannelsesniveau fordelt på køn for funktionærer i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
Grundskole	7,3	5,9	6,7
Gymnasial uddannelse	6,4	7,2	6,7
Erhvervsfaglig uddannelse	31,6	33,1	32,2
Kort videregående uddannelse	11,2	11,5	11,3
Mellemlang videregående uddannelse	20,7	18,6	19,8
Lang videregående uddannelse	22,9	23,7	23,3
N	379.962	294.482	674.444

Afslutningsvis ses nærmere på alderssammensætningen for funktionæran-satte mænd og kvinder i den private sektor. Ligesom uddannelsesfordelingen er aldersfordelingen meget ensartet for kvinder og mænd, se Tabel 2.6. Den største gruppe af funktionærer er 40-49 år. 31 % af både kvinder og mænd er i denne aldersgruppe.

Tabel 2.6 Aldersgrupper fordelt på køn for funktionærer i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
25-29 år	12,3	12,7	12,4
30-39 år	27,7	26,6	27,3
40-49 år	31,3	31,3	31,3
50-59 år	28,7	29,4	29,0
N	379.962	294.482	674.444

3 Bruttolønforskelle

Formålet med dette kapitel er belyse de faktiske forskelle i mænd og kvinders lønninger for ansatte i den private sektor, med særligt fokus på funktionærerne. Gennemgående i denne rapport benyttes lønbegrebet "standardberegnet timefortjeneste". Dette lønbegreb viser hvad lønmodtageren fået i alt i løn pr. time, som lønmodtageren har aftalt at arbejde. (Se i Boks 6.1, s. 51, hvilke delelementer der indgår i standardberegnet timefortjeneste). Der præsenteres gennemsnitlige timelønninger og "bruttolønforskelle" for forskellige grupper af privatansatte og funktionærer, herunder for forskellige stillingskategorier og brancher. Afslutningsvist sammenlignes disse bruttolønforskelle desuden med bruttolønforskelle for lønmodtagere i den offentlige sektor.

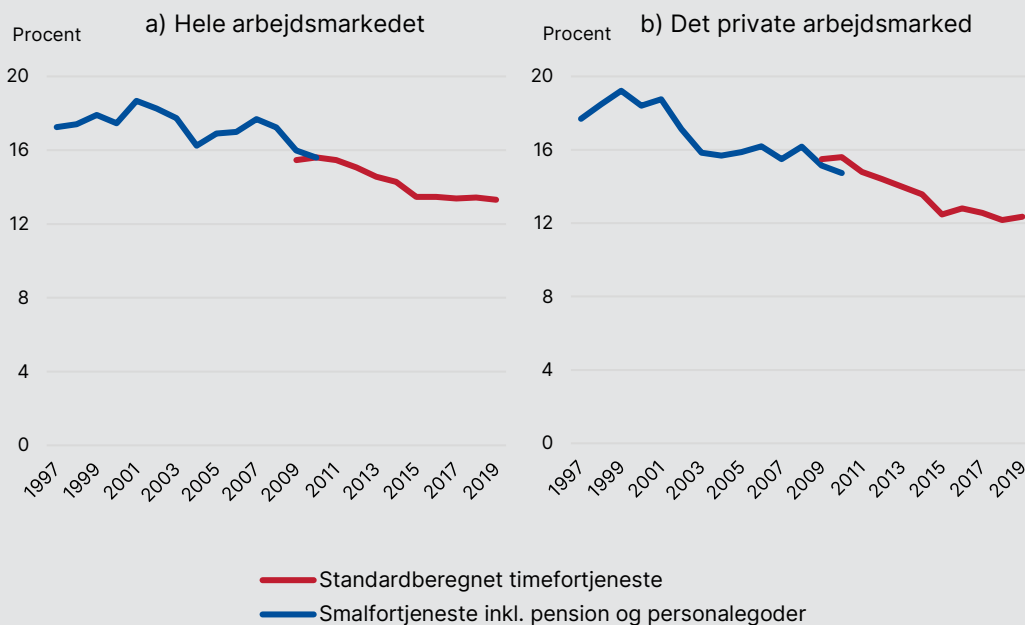
Boks 3.1 Definition af bruttoløn forskel

- Bruttolønforskellen er den relative lønforskel mellem kvinder og mænd. Den opgøres som forskellen mellem mænds gennemsnitlige timeløn og kvinders gennemsnitlige timeløn sat i forhold til den gennemsnitlige timeløn for alle.
- Bruttolønforskellen betegnes også som "løngabet" mellem mænd og kvinder.
- Hvis bruttoløngabet er positivt, betyder det, at mænds gennemsnitlige timeløn er højere end kvinders gennemsnitlige timeløn – og vice versa.

Indledningsvist vises i Figur 3.1 udviklingen i bruttolønforskellen i perioden 1997-2019 for henholdsvis hele det danske arbejdsmarked og det private arbejdsmarked. Det fremgår, at for både det samlede arbejdsmarked og for det private arbejdsmarked er det overordnede billede, at bruttolønforskellen er faldet i perioden med en tendens til stagnation i de seneste år. Niveaumæssigt har bruttolønforskellen generelt været en anelse højere på det samlede arbejdsmarked end i den private sektor. I år 2019, som er det år, der analyseres i denne rapport, er bruttolønforskellen 13,3 % for det samlede arbejdsmarked, mens den er 12,3 % i den private sektor.

Figur 3.1 Faldende lønforskel over tid

Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd på a) arbejdsmarkedet som helhed og b) det private arbejdsmarked, 1997-2019. Opgjort for smalfortjeneste, inkl. pension og personalegoder, 1997-2010 og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2019. Procent.

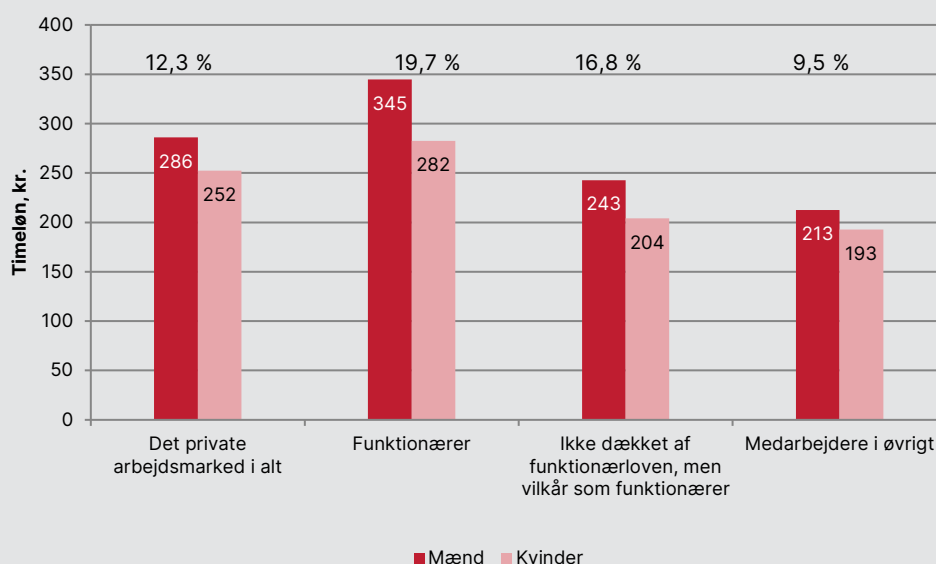


Note: I Danmark Statistiks Lønstatistik ændredes lønbegrebet "smalfortjeneste, inkl. pension og personalegoder" til "Standardberegnet timefortjeneste" i 2010. Ændringen betød bl.a. at genebetalinger og særlig feriegodtgørelse blev inddraget. (Se Larsen & Petersen, 2013, s. 31).

3.1 Ansættelsesvilkår og aflønningsform

Figur 3.2 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og ansættelsesvilkår. Lønmodtagere i den private sektor, 2019. Personer i alderen 25-59 år.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Anm.: N: Det private arbejdsmarked i alt (mænd): 710.140; Det private arbejdsmarked i alt (kvinder): 449.169; Funktionærer (mænd): 379.962; Funktionærer (kvinder): 294.482; Ikke dækket af funktionærloven, men vilkår som funktionærer (mænd): 66.066; Ikke dækket af funktionærloven, men vilkår som funktionærer (kvinder): 32.813; Medarbejdere i øvrigt (mænd): 264.112; Medarbejdere i øvrigt (kvinder): 121.874

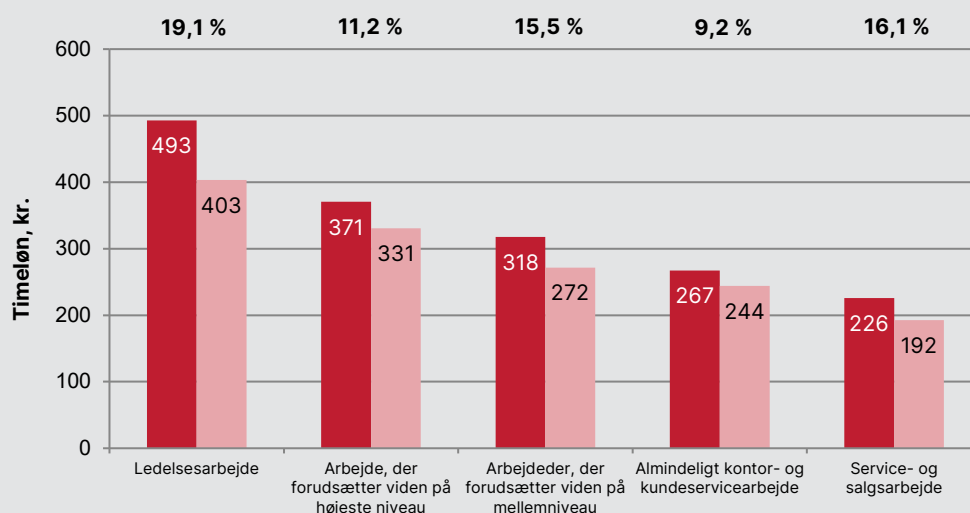
I Figur 3.2 ses de gennemsnitlige timelønninger og bruttolønforskellene for hhv. alle ansatte på det private arbejdsmarked og opdelt på, hvorvidt de er ansat som funktionærer, ikke er dækket af funktionærloven, men har vilkår som funktionærer, og øvrige medarbejdere. Det ses, at funktionærerne er den gruppe, der har den højeste gennemsnitlige timeløn – og det gælder både for kvinder og mænd. Det er også for funktionærerne, vi finder det største bruttoløngab på 19,7 %, mens det er 12,3 % for det samlede private arbejdsmarked og hhv. 16,8 % og 9,5 % for de to øvrige grupper.

3.2 Arbejdsfunktion

I Figur 3.3 ses de gennemsnitlige timelønninger for forskellige hovedgrupper af arbejdsfunktioner for de privatansatte funktionærer. Som forventet er lønniveauet højere, jo højere et niveau i stillingshierarkiet der betragtes, og det gælder for både kvinder og mænd. Det ses, at bruttolønforskellen varierer en del mellem stillingskategorier. For almindeligt kontor- og servicearbejde er bruttolønforskellen lavest, 9,2 %, mens den inden for ledelsesarbejde er væsentligt højere end for de øvrige arbejdsfunktioner, nemlig 19,1 %. En stor del af bruttolønforskellen samlet for funktionærer på 19,7 % (se Figur 3.2) skyldes altså, at en større del af dem, der er har ledelsesarbejde, er mænd (nemlig 73,4 %), hvor bruttolønforskellen er størst.

Figur 3.3 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner, 2019. Funktionærer i den private sektor. Personer i alderen 25-59 år.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønfor­skel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.

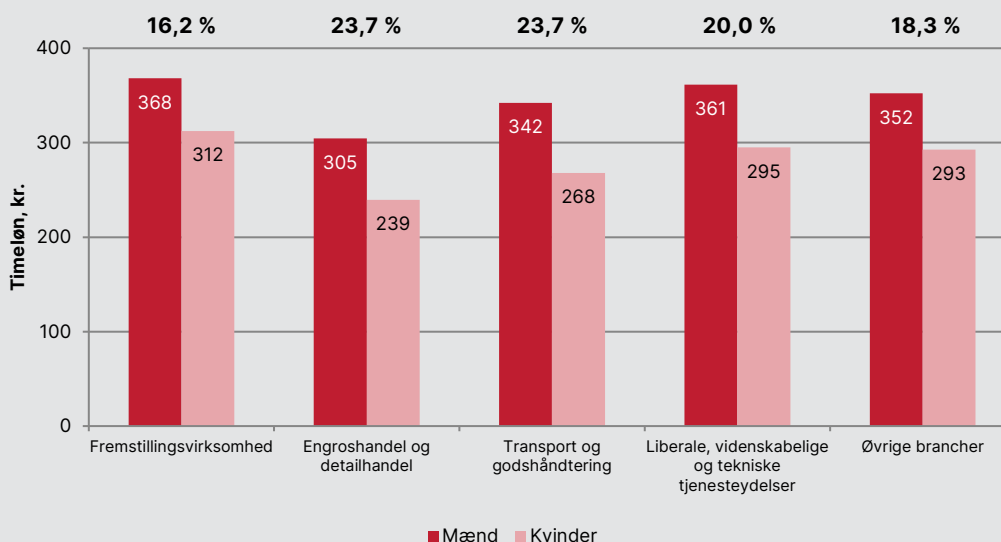


Anm.: N: Ledelsesarbejde (mænd): 52.339; ledelsesarbejde (kvinder): 18.974; Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau (mænd): 142.932; Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau (kvinder): 96.275; Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (mænd): 89.936; Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (kvinder): 70.982; Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (mænd): 33.769; Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (kvinder): 65.655; Service- og salgsarbejde (mænd): 34.809; Service- og salgsarbejde (kvinder): 34.313.

3.3 Brancher

Figur 3.4 Gennemsnitlig timeløn for funktionærer fordelt på køn og udvalgte brancher, privat arbejdsmarked, 2019.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Anm.: N: Fremstillingsvirksomhed (mænd): 71.745; Fremstillingsvirksomhed (kvinder): 47.435; Engroshandel og detailhandel (mænd): 87.415; Engroshandel og detailhandel (kvinder): 71.475; Transport og godshåndtering (mænd): 15.291; Transport og godshåndtering (kvinder): 9.970; Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (mænd): 44.484; Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (kvinder): 35.692; Øvrige brancher (mænd): 161.027; Øvrige brancher (kvinder): 129.910

Figur 3.4 viser gennemsnitlig timeløn og bruttolønforskelle for privatansatte funktionærer i udvalgte brancher. Det ses, at de gennemsnitlige timelønninger er højest inden for fremstillingsvirksomhed, mens de er lavest i engros- og detailhandel. Bruttolønforskellen er derimod lavest inden for fremstillingsvirksomhed, mens den er den samme – og størst – på 23,7 % i engros- og detailhandel og transport og godshåndtering.

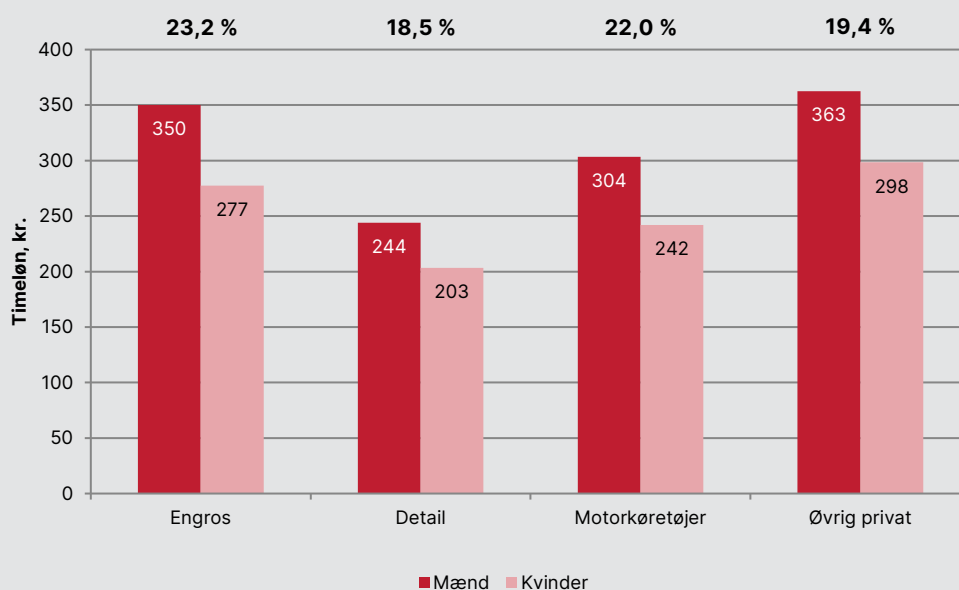
Delbrancher inden for handel

I Figur 3.5 ses de gennemsnitlige timelønninger for de privatansatte funktionærer opdelt på delbrancher inden for handel. De gennemsnitlige timelønninger er højest i "Øvrigt privat" (består af bl.a. fremstillingsvirksomhed, transport

og liberale tjenesteydelser), og inden for handel er det funktionærerne i engroshandelen, der er højest aflønnet, mens funktionærerne i detailhandlen er de lavest aflønnede. Bruttolønforskellene er størst inden for handel med motorkøretøjer og i detailhandlen.

Figur 3.5 Gennemsnitlig timeløn for funktionærer fordelt på køn og delbrancher inden for handel, samt øvrige private brancher, 2019.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.

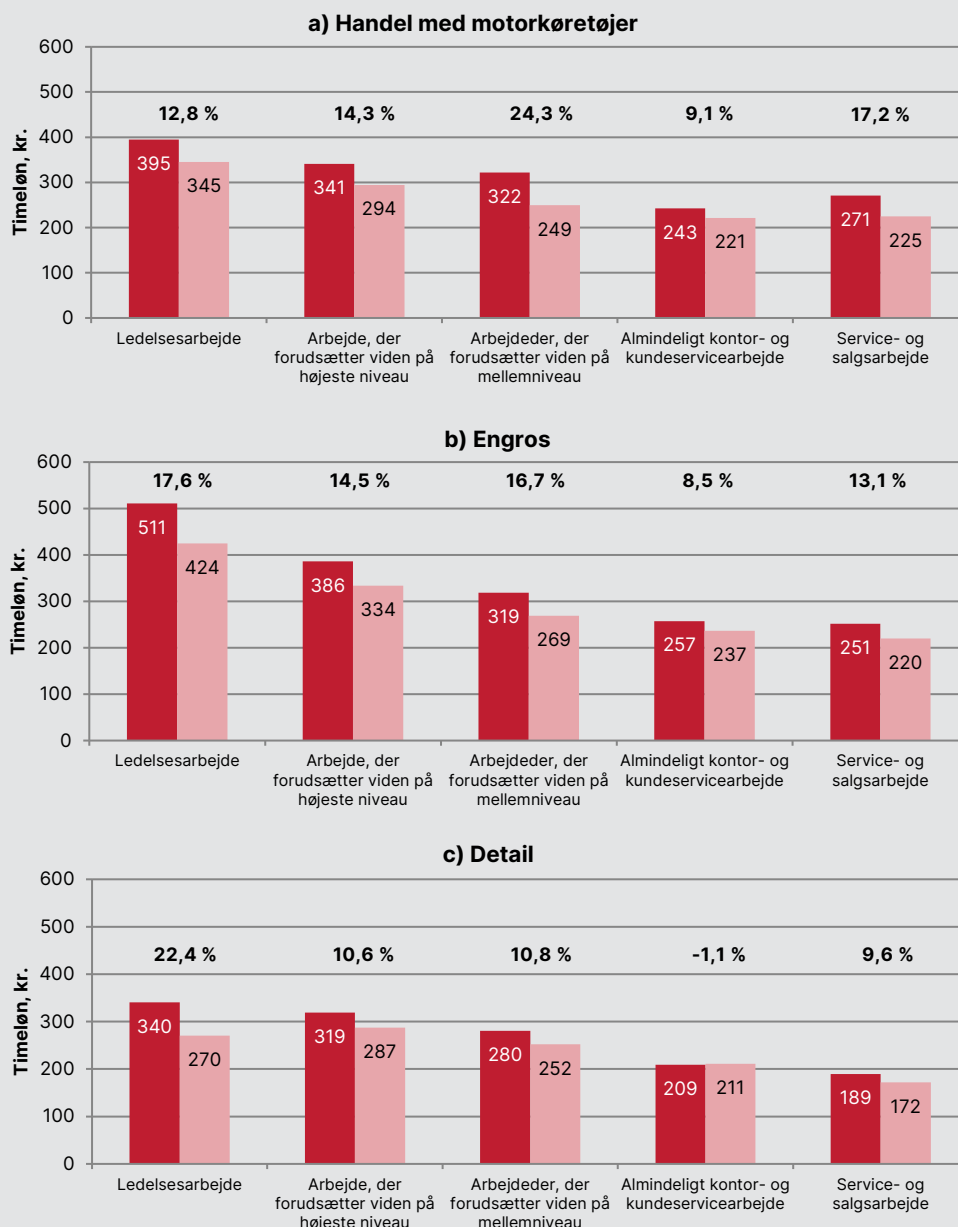


Anm.: N: Motorkøretøjer (mænd): 10.859; Motorkøretøjer (kvinder): 3.032; Engros (mænd): 50.668; Engros (kvinder): 34.587; Detail (mænd): 25.888; Detail (kvinder): 33.856; Øvrig privat (mænd): 292.547; Øvrig privat (kvinder): 223.007.

I Figur 3.6 nedenfor præsenteres gennemsnitlig løn og bruttolønforskelle opdelt på arbejdsfunktioner i hhv. engros- og detailhandel. Af figuren ses, at der i engroshandelen er størst forskel mellem lønningerne fra øverste niveau (ledelsesarbejde) til nederste niveauer (almindeligt kontor- og kundeservicearbejde samt service- og salgsarbejde) i stillingshierarkiet. Bruttolønforskellene er generelt størst i engroshandelen, dog undtaget af ledelsesarbejde, hvor den største bruttolønforskelle findes inden for detailhandel, nemlig 22,4 %. Bemærk også, at den eneste gruppe, der i denne rapport er identificeret med en negativ bruttolønforskelle, altså hvor kvinder får højere løn end mænd, er for almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, hvor den er -1,1 %.

Figur 3.6 Timeløn for funktionærer i udvalgte arbejdsfunktioner i delbrancher indenfor handel

Gennemsnitlig timeløn for funktionærer i a) Handel med motorkøretøjer, b) Engroshandel og c) Detailhandel, fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner, 2019. Lønmodtagere i den private sektor. Procentvis bruttolønsforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



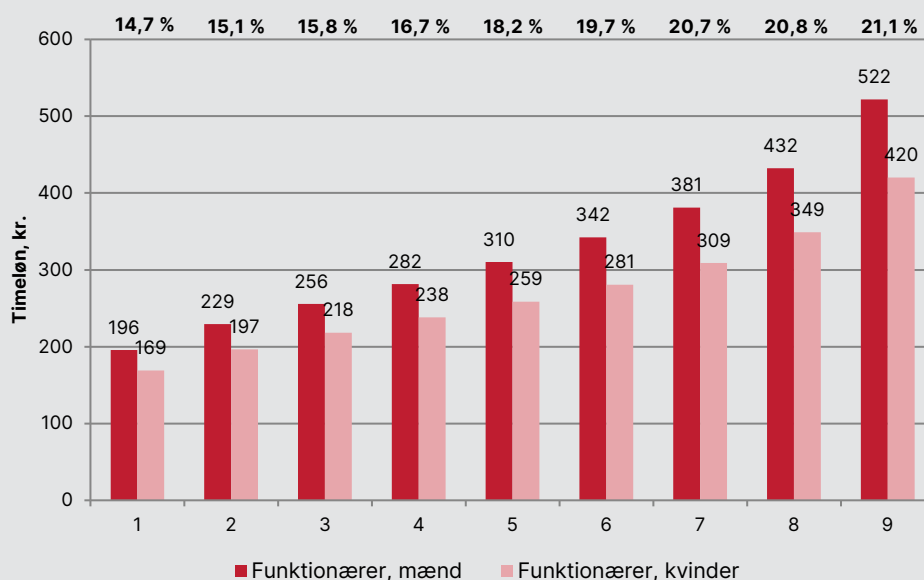
Anm.: N: Se Bilagstabel 2.3

3.4 Bruttolønforskelle fordelt på deciler

I Figur 3.7 vises lønfordelingen⁵ for privatansatte mandlige og kvindelige funktionærer fordelt på deciler. Det ses, at i alle deciler er mændenes gennemsnit løn højere end kvindernes. Bruttolønforskellen er stigende over deciler, hvilket afspejler, at lønfordelingen er relativt sammenpresset i den lave ende. Bruttolønforskellen for medianlønnen (den 50. percentil) er 18,2 %. I Figur 3.2 fremgik det, at bruttolønforskellen for gennemsnitslønnen er 19,7 %. Det kan deraf sluttet, at det er, fordi de højeste lønninger for mænd er højere end de højeste lønninger for kvinder, at mændenes gennemsnitsløn er så meget højere end kvindernes gennemsnitsløn.

Figur 3.7 Timeløn for mandlige og kvindelige funktionærer fordelt på deciler^{1,2}. Lønmodtagere i den private sektor.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttoløn forskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Note 1: Opdelingen i deciler er foretaget ud fra indkomstfordelingerne hver for sig for hhv. kvinder og mænd.

Note 2: Tallene, der fremgår for hver decil, er lønnen for den højestlønnede person i en givet decil, dvs. percentilen i lønfordelingen.

⁵ Der præsenteres her kun gennemsnitlige lønninger for de 9 deciler, idet lønningerne i det tiende decil er udeladt af diskretionshensyn

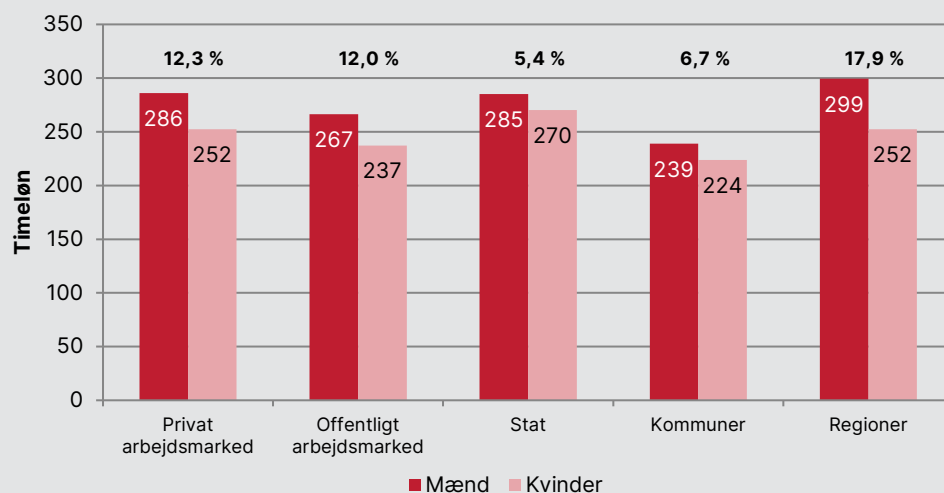
3.5 Offentlig sektor

I Figur 3.8 er timelønninger og bruttoforskelle for alle ansatte i den private sektor afbilledet sammen med de tilsvarende tal for den offentlige sektor samt for den offentlige sektor opdelt på de tre delsektorer: stat, kommuner og regioner.

Ved sammenligning af ansættelser i offentlig og privat sektor er det vigtigt at holde sig for øje, at der er en række ansættelsesforhold, der er forskellige. For eksempel er der forskel på fraværsrettigheder og på, hvorvidt man er berettiget til løn og pension under sådant fravær. I (Nielsen, Simonsen, & Verner, 2004) argumenteres for, at disse fraværsrettigheder og berettigelse til løn og pension under fraværet har været vægtet højere end lønfremgang i overenskomsterne for den offentlige sektor. Desuden viser (Nielsen, Simonsen, & Verner, 2004), at kvinder i årene, hvor de får børn, søger mod den offentlige sektor, hvor disse fraværsrettigheder har været prioriteret. I Bilagstabel 3.1 er en oversigt over disse rettigheder i hhv. den offentlige og den private sektor.

Figur 3.8 Gennemsnitlig timeløn for lønmodtagere fordelt på sektorer.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



N: Privat arbejdsmarked (mænd): 721.053; Privat arbejdsmarked (kvinder): 460.282; Offentligt arbejdsmarked (mænd): 212.601; Offentligt arbejdsmarked (kvinder): 541.535; Stat (mænd): 88.766; Stat (kvinder): 91.118; Kommuner (mænd): 94.910; Kommuner (kvinder): 344.829; Regioner (mænd): 28.925; Regioner (kvinder): 105.558.

I Figur 3.8 ses det, at de gennemsnitlige lønninger overordnet set er højest i den private sektor. På tværs af delsektorerne i den offentlige sektor er mændenes løn højest i regionerne, mens kvindernes lønninger er højest i staten. De laveste lønninger findes blandt kommunalt ansatte. Bruttolønforskellen er størst i regionerne, 17,7 % og lavest i staten, 5,4 %.

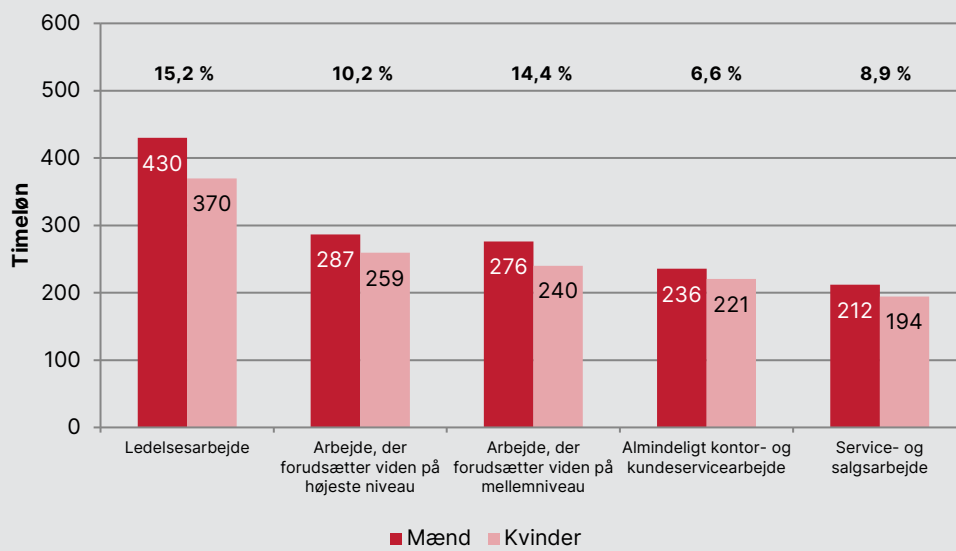
Figur 3.9 viser løn og bruttolønforskelle for hovedgrupper af arbejdsfunktioner for offentligt ansatte⁶. Denne figur er sammenlignelig med Figur 3.3 for de privatansatte funktionærer. For alle inkluderede hovedgrupper af arbejdsfunktioner er de gennemsnitlige timelønninger lavere i den offentlige sektor end i den private sektor. Desuden er lønforskellen mellem arbejdsfunktionsniveauer væsentligt mindre end i den private sektor, hvilket afspejler at lønspredningen i den offentlige sektor er mindre end lønspredningen i den private sektor. Bruttolønforskellene mellem køn inden for de fem arbejdsfunktioner er ligeledes lavere i den offentlige sektor end i den private sektor, idet niveauet i den offentlige sektor for eksempel er 6,6 % for almindeligt kontor- og kundeservicearbejde og 15,2 % på ledelsesniveauet⁷.

⁶ Bemærk, at alle offentligt ansatte er inkluderet i denne figur, idet det ikke har været muligt at identificere funktionæransatte i den offentlige sektor i de data, der er benyttet i dette projekt. Desuden har alle offentlige ansatte via overenskomster vilkår svarende til funktionærlovens.

⁷ I Bilag 1 ses de tilsvarende figurer for ansættelser i hhv. stat, regioner og kommuner.

Figur 3.9 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner. Den offentlige sektor.

Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Anm.: N: Ledelsesarbejde (mænd): 6.083; Ledelsesarbejde (kvinder): 8.963; Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau (mænd): 110.790; Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau (kvinder): 292.562; Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (mænd): 15.838; Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (kvinder): 42.094; Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (mænd): 7.985; Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde (kvinder): 37.854; Service- og salgsarbejde (mænd): 41.740; Service- og salgsarbejde (kvinder):134.227.

4 Dekomponering af bruttolønforskellen

Formålet med dette kapitel er at undersøge, hvilken sammenhæng der er mellem bruttolønforskellene, vi viste i Kapitel 3, og mænds og kvinders karakteristika. Dette gøres ved hjælp af dekomponeringsanalyser (se Kapitel 7 for yderligere forklaring af dekomponeringsmetoden og fortolkning af resultaterne fra dekomponeringsanalysen).

4.1 Kort om dekomponeringsmetoden

I praksis foretages analysen i to trin. I første trin foretages en regressionsanalyse for hhv. mænd og kvinder, hvoraf det ses, i hvor høj grad der er en sammenhæng mellem de enkelte forklarende variable og de to køns timeløn. I andet trin er bruttolønforskellen mellem de to køn opløst (dekomponeret) i en "forklaret" og en "uforklaret" del. Opløsningen er illustreret i Figur 4.1.



Kilde: (Larsen, Verner, & Mikkelsen, 2020).

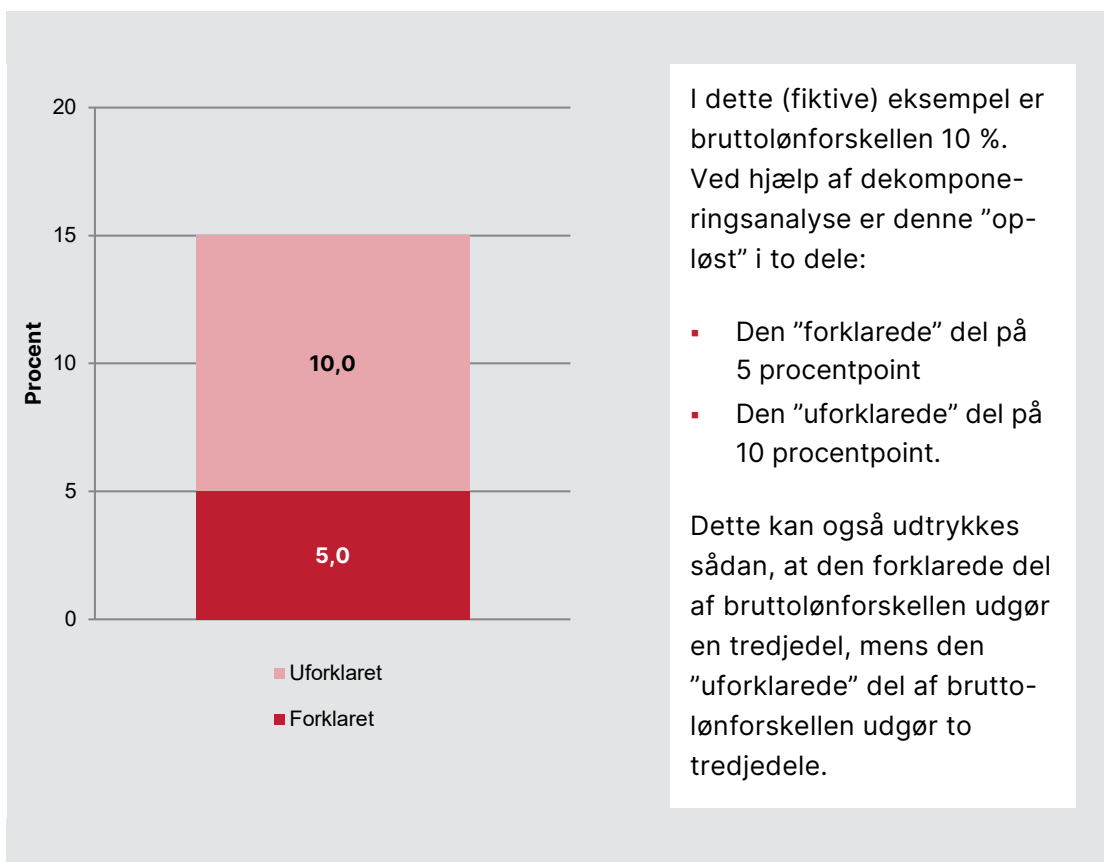
Den "forklarede" del af lønforskellen er den del, der kan tilskrives, at kvinder og mænd er forskellige i forhold til en række målbare forhold, fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion. Ved målbare forhold for-

står vi her de forhold, som kan måles ved hjælp af registerdata. Den "uforklarede" del er forskellen mellem bruttolønforskellen og den "forklarede" del af lønforskellen.

Den "uforklarede" del afspejler således:

- at kvinder og mænd med "samme" karakteristika bliver aflønnet forskelligt, fx har samme uddannelse eller arbejdsfunktion (benævnes også forskelligt lønafkast af fx en given uddannelse eller arbejdsfunktion).
- at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for, og at disse er forskelligt fordelt for kvinder og mænd (og vil indgå som forskellen i konstantleddet dekomponeringsanalyserne).

Boks 4.1 Dekomponering af bruttolønforskellen



Vi anvender en statistisk metode (dekomponeringsanalyse) til at beregne, hvor stor en del af bruttolønforskellen der hænger sammen med, at de to køn er forskellige fordelt på målbare forhold, altså størrelsen af den såkaldt "forklarede" del, se Figur 4.1. På trods af brugen af ordet "forklaret" giver resultaterne alene et billede af, om der er en statistisk sammenhæng mellem på den ene side de to køns fordeling på bl.a. uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion og på den anden side forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. Boks 4.1 viser en illustration af dekomponeringen af bruttolønforskellen som et søjlediagram. I de følgende afsnit indgår sådanne søjlediagrammer for de forskellige analyser. Desuden vises tabeller, hvoraf bidragene for de enkelte karakteristika fremgår. Se Boks 4.2 for en forklaring af, hvordan de enkelte bidrag i dekomponeringsanalysen fortolkes. For en formel matematisk gennemgang af dekomponeringsanalysen se afsnit 7.1.

Dekomponeringsanalyserne er foretaget for det samlede private arbejdsmarked, undergrupper af de ansatte efter ansættelsesform, arbejdsfunktion og delbrancher. I Bilag 1 findes sammenlignelige resultater for den offentlige sektor.⁸

⁸ Se Larsen et al. (2020) for en grundig gennemgang af teoretiske forklaringer og begrundelser for inddragelse af variable i dekomponeringsanalyserne, ligesom tidligere resultater for lønanalyser i Danmark er beskrevet.

"Forklaret" del: Kønsforskel i fordeling på karakteristika:

- Bidrag med positivt fortegn: Bidraget for det pågældende karakteristika *øger* lønforskellen mellem kvinder og mænd. Hvis kvinder havde haft den samme (mere gunstige) fordeling på det pågældende karakteristikum som mænd, ville lønforskellen have været mindre (reduktionen svarer til bidragets størrelse).
- Bidrag med negativt fortegn: Bidraget for det pågældende karakteristika *reducerer* lønforskellen mellem kvinder og mænd. Hvis kvinder havde haft den samme (mindre gunstige) fordeling på det pågældende karakteristikum som mænd, ville lønforskellen have været større (forøgelsen svarer til bidragets størrelse).

"Uforklaret" del: Kønsforskel i lønafkast for kvinder og mænd med samme karakteristika:

- Bidrag med positivt fortegn: Bidraget for det pågældende karakteristika *øger* lønforskellen mellem kvinder og mænd. Hvis kvinder havde haft det samme (større) lønafkast af det pågældende karakteristikum som mænd, ville lønforskellen have været mindre (reduktionen svarer til bidragets størrelse).
- Bidrag med negativt fortegn: Bidraget for det pågældende karakteristika *reducerer* lønforskellen mellem kvinder og mænd. Hvis kvinder havde haft det samme (mindre) lønafkast af det pågældende karakteristikum som mænd, ville lønforskellen have været større (forøgelsen svarer til bidragets størrelse).

I kommenteringen af resultaterne er der lagt mest vægt på kommentering og fortolkning af de resultater, der findes overordnet for det samlede private område og funktionærgruppen på det private område. For de øvrige resultater kommenteres hovedsagelig på andelen af forklaret/uforklaret og de aller mest bemærkelsesværdige resultater.

4.2 Ansættelsesvilkår

I dette afsnit præsenteres dekomponeringsanalyser for alle ansættelser på det private arbejdsmarked og opdelt på, hvorvidt man er funktionæransat eller ikke.

For det samlede private arbejdsmarked viser Figur 4.2, at for bruttolønforskellen på 12,3 % er de 4,2 procentpoint "forklaret" af, at mænd og kvinder er fordelt forskelligt på de observerede karakteristika. De resterende 8,1 procentpoint udgør således den "uforklarede" del og skyldes, at kvinder og mænd får forskelligt lønafkast af samme karakteristika, ligesom den "uforklarede" del indeholder de uobserverede forhold.

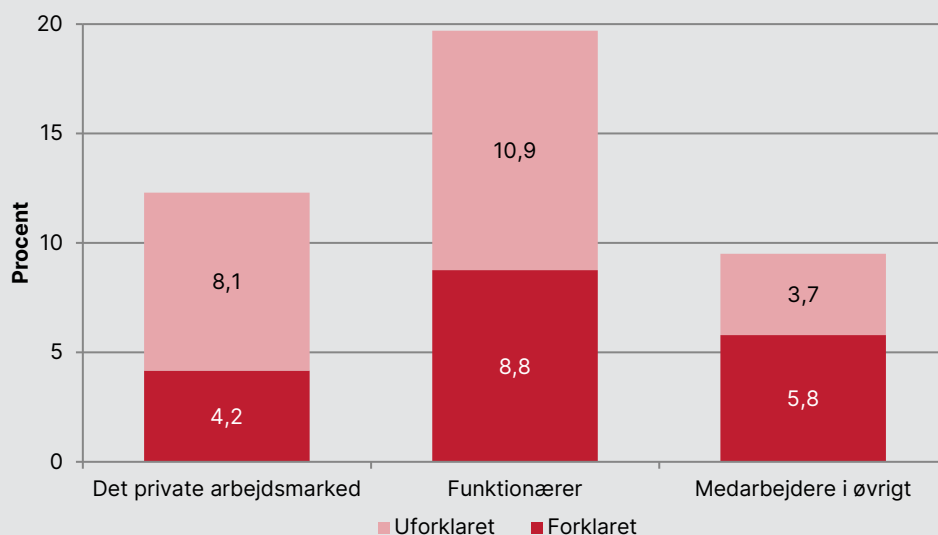
I Tabel 4.1, kolonne 2, ses de detaljerede dekomponeringsresultater for den samlede private sektor. Resultaterne for "den forklarede del" viser, at forskellen i mænds og kvinders uddannelsesretning bidrager positivt til lønforskellen, mens det faktum, at kvinder gennemsnitligt har længere uddannelse end mænd, bidrager til at reducere lønforskellen (fortegnet til uddannelseslængde er negativt). Både fordelingen mellem brancher og arbejdsfunktion bidrager positivt til lønforskellen, begge med ca. 1,2 %. De øvrige inddragede variable bidrager ikke nævneværdigt til lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Resultaterne for den uforklarede del viser, at lønafkastet til forskellige uddannelsesretninger bidrager positivt til lønforskellen, mens afkastet til uddannelseslængde bidrager negativt, ligesom erhvervs erfaring og jobstatus. Resultatet for børnevariablene viser desuden et positivt bidrag til lønforskellen mellem kvinder og mænd, hvilket indikerer, at kvinder "straffes" mere lønmæssigt end mænd for at have fået børn.

Konstanten i modellen er desuden bemærkelsesværdigt stor, nemlig 10 %. Dette indikerer, at der er en betragtelig del af lønforskellen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked, som de inddragede variable i modellen ikke kan forklare. Eksempler på faktorer, der ikke er inddraget i modellen, er fx arbejdsstedsspecifikke forhold, ikke-registeret over-/merarbejde og uformelle kvalifikationer af betydning for lønmodtageres produktivitet. Andre eksempler er kønsforskelle med hensyn til bl.a. præferencer, personlighedstræk og forekomsten af "ubevidst bias" (Larsen, Verner & Mikkelsen, 2020). Disse forhold kan spille ind på lønfastsættelsen, selvom de ikke udgør gyldige forklaringer i henhold til ligelønspraksis.

Figur 4.2 Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd fordelt på ansættelsesvilkår, opdelt på forklaret og uforklaret del, korrigerede tal¹, 2019. Procent.

Opgjort for standardberegnet timefortjeneste.



Anm.: N: Se Figur 3.2.

Note: ¹ Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives "forskellige karakteristika i alt", er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. "Rest" er korrigeret på tilsvarende vis.

For bruttolønforskellen for funktionærer ses af Figur 4.2, at 8,8 procentpoint er forklaret af modellen, mens de resterende 10,9 procentpoint er uforklaret. Der er således en større andel af lønforskellen, der kan forklares for funktionærgruppen end for det private arbejdsmarked som helhed – men altså også en væsentlig større bruttolønforskel. Af Tabel 4.1, kolonne 3 ses, at det positive bidrag til den forklarede del af lønforskellen hovedsageligt stammer fra variablene arbejdsfunktion og jobstatus, hvor bidragene er hhv. 4,8 procentpoint og 2,2 procentpoint. Dette viser, at mænd i højere grad end kvinder besidder de højtlønnede typer af jobs. Desuden ses det, at der er moderate positive bidrag fra erhvervs erfaring og branchevariablene, dvs. at mændene har lidt mere erfaring end kvinder og er ansat i andre brancher. Det er bemærkelsesværdigt, at der reelt ikke er forskel i kvindelige og mandlige funktionærers uddannelser. For den uforklarede del af lønforskellen ses det, at konstanten er mindre end for det samlede private arbejdsmarked, og dermed bidrager de inkluderede variable mere til den uforklarede lønforskel og er dermed lettere at fortolke. Det ses, at uddannelsesretning bidrager med 1,3 procentpoint, hvilket

betyder, at mændene har valgt de uddannelsesretninger, der giver højest lønafkast, mens det negative bidrag for uddannelseslængde på -1,3 % viser, at kvindernes afkast til uddannelse er større end mændenes. Omvendt har mændene større lønafkast af erhvervs erfaring end kvinder (bidrag 2,3 procentpoint) og altså vil mænd og kvinder med samme antal års erhvervs erfaring få højere løn end kvinder, alt andet lige. Arbejdsfunktion, arbejdstid, børnevariabel og det at være enlig bidrager ligeledes positivt til den uforklarede del af lønforskellen, dvs. at mændene får et bedre afkast til disse variable end kvinderne. For eksempel er bidraget fra børnevariablene 1,6 procentpoint, hvilket betyder, at mænd i mindre grad end kvinder "straffes" for, at de har børn.

Tabel 4.1 Dekomponering for hele det private arbejdsmarked fordelt på ansættelsesvilkår, 2019. Lønmodtagere i alderen 25-59 år.

	Det private arbejdsmarked	Dækket af funktionærloven	Medarbejdere i øvrigt
Overordnet			
Forskel	10,9	18,2	10,5
Forklaret	3,7	8,1	6,4
Uforklaret	7,2	10,1	4,1
Forklaret			
Uddannelsesretning	0,8	0,2	1,3
Uddannelseslængde	-1,0	0,2	0,0
Erhvervs erfaring	1,1	0,6	1,4
Branche	1,2	0,6	3,8
Arbejdsfunktion	1,2	4,8	0,0
Jobstatus	0,8	2,2	0,0
Arbejdstid	0,4	0,0	0,9
Børn	0,0	0,0	0,0
Enlig	0,0	0,1	0,0
Region	0,0	0,0	0,0
Uforklaret			
Uddannelsesretning	0,8	1,3	0,0
Uddannelseslængde	-2,0	-1,0	-5,0
Erhvervs erfaring	0,0	2,3	0,0
Branche	0,0	0,1	-1,0

	Det private arbejdsmarked	Dækket af funktionærloven	Medarbejdere i øvrigt
Arbejdsfunktion	0,0	1,0	-3,0
Jobstatus	-1,0	0,0	3,2
Arbejdstid	0,4	1,1	0,0
Børn	0,9	1,6	0,0
Enlig	0,3	0,7	0,1
Region	0,0	0,0	0,0
Konstant	10,0	4,0	12,1
N	1.181.335	674.444	506.891

4.3 Arbejdsfunktion

Når man betragter de detaljerede resultater for lønforskelle for ansættelser i de forskellige arbejdsfunktioner i Tabel 4.2, er det bemærkelsesværdigt, at konstanterne i modellerne er relativt store (bortset fra kategorien af arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau). Dette afspejler, at det kan være svært at forklare lønforskellen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked ved hjælp af de målbare forhold, der indgår i denne analyse. Som forklaret i afsnit 4.2 kan årsager til dette være, at der i analysen ikke indgår arbejdsstedsspecifikke variable, ligesom kønsforskelle i andre ikke-målbare forhold kan spille ind på lønfastsættelsen.

For ledelsesarbejde ses det, at uddannelsesforskelle mellem kvinder og mænd bidrager negativt til den forklarede del af lønforskellen, således at kvinderne i højere grad end mænd har valgt uddannelsesretning og uddannelseslængde, der aflønnes højt. Det vil altså sige, at hvis kvindelige ledere havde haft samme uddannelse som mænd, ville lønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere have været endnu større. Erhvervs erfaring- og branchevariablene bidrager derimod positivt til løngabet, hvilket betyder, at mændene har mere erhvervs erfaring end kvinderne og i større omfang arbejder i brancher, hvor lønnen er høj.

For den uforklarede del ses, at mændene har et højere lønafkast af givne uddannelsesretninger, mens kvinderne har højere afkast af en given uddannelseslængde end mænd. Samlet set er bidraget fra uddannelse til den uforklarede del af løngabet negativt, dvs. at lederes lønafkast af en given uddannelse samlet set er større for kvinder end for mænd. Ligeledes bidrager erhvervs er-

farer negativt til den uforklarede lønforskel, mens fordelingen mellem brancher bidrager positivt. Bidragene fra især børn bidrager positivt, og dette tyder på, at mandlige ledere i mindre grad end kvindelige ledere straffes lønmæssigt for at have børn.

Det skal her bemærkes, at konstanten i denne model er stor, nemlig 25 %, og der er således en stor andel af lønforskellen, som ikke kan tilskrives de forskellige inddragede variable, men i stedet kan fortolkes som uobserverede kønsforskelligheder. Dette stemmer overens med andre analyser af lønforskellen for kvindelige og mandlige ledere (Smith, Smith, & Verner, 2011).

Den største gruppe af funktionærerne laver arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. For denne gruppe er 2,9 procentpoint af lønforskellen forklaret og 8,4 procentpoint af lønforskellen uforklaret. For den forklarede del af lønforskellen er det branchetilhørsforholdet, der udgør den største faktor, idet fordelingen af mænd og kvinder i forskellige brancher kan forklare 2,5 % i mænds favør. Desuden har mænd mere erhvervs erfaring og andre uddannelsesretninger, hvilket begge dele øger lønforskellen mellem kvinder og mænd. For den uforklarede del er det primært uddannelseslængden, der bidrager negativt til lønforskellen, altså det faktum, at kvinder får et (væsentligt) højere afkast af deres uddannelseslængde, end mænd gør, idet bidraget herfra er -18 procentpoint. Jobstatus bidrager derimod positivt til lønforskellen, idet bidraget herfra er 2,4 procentpoint. Børnevariablen bidrager positivt til lønforskellen med 1,2 procentpoint, hvilket indikerer, at "straffen" for at have børn er større for kvinder, end den er for mænd i denne gruppe.

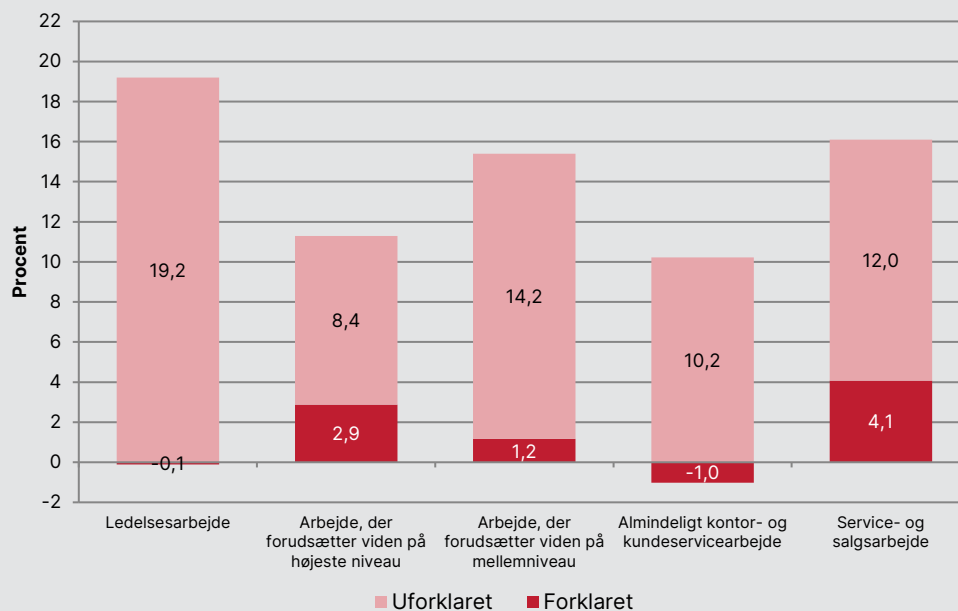
For jobfunktionen "Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau" er jobstatus den eneste variabel, der bidrager mere end 1 procentpoint til den forklarede del af lønforskellen, idet mænd gennemsnitligt har højere jobstatus end kvinder. For den uforklarede del er det hovedsageligt variablene uddannelsesretning, erhvervs erfaring, branche, jobstatus og arbejdstid, der bidrager til lønforskellen. Alle bidrag er positive, hvilket vil sige, at der for alle disse variable er højere afkast for mænd end for kvinder.

Tabel 4.2 præsenteres dekomponeringsanalyser for funktionærer med forskellige arbejdsfunktioner, og tabellen afspejler således stillingshierarkiet.

Som det fremgik af afsnit 3.2, er der en betragtelig forskel på bruttolønforskellen på tværs af arbejdsfunktioner. I Figur 4.3 vises det, at det for de enkelte arbejdsfunktioner er begrænset, hvor meget af bruttolønforskellene der faktisk kan forklares. For eksempel er det for ledelsesarbejde reelt 0 procentpoint, og for almindeligt kontor og kundeservicearbejde er det -1 procentpoint. At den forklarede del er negativ, betyder, at kvinderne i denne arbejdsfunktion er mere favorabelt fordelt på karakteristika end mænd.

Figur 4.3 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd fordelt på arbejdsfunktioner for funktionærer på det private arbejdsmarked, opdelt på forklaret og uforklaret del, korrigerede tal¹, 2019. Procent.

Opgjort for standardberegnet timefortjeneste.



Anm.: N: Se Figur 3.3.

Note: ¹ Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives "forskellige karakteristika i alt", er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. "Rest" er korrigeret på tilsvarende vis.

Når man betragter de detaljerede resultater for lønforskelle for ansættelser i de forskellige arbejdsfunktioner i Tabel 4.2, er det bemærkelsesværdigt, at konstanterne i modellerne er relativt store (bortset fra kategorien af arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau). Dette afspejler, at det kan være svært at forklare lønforskellen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked ved hjælp af de målbare forhold, der indgår i denne analyse. Som forklaret i afsnit 4.2 kan årsager til dette være, at der i analysen ikke indgår arbejdsstedsspecifikke variable, ligesom kønsforskelle i andre ikke-målbare forhold kan spille ind på lønfastsættelsen.

For ledelsesarbejde ses det, at uddannelsesforskelle mellem kvinder og mænd bidrager negativt til den forklarede del af lønforskellen, således at kvinderne i højere grad end mænd har valgt uddannelsesretning og uddannelseslængde,

der aflønnes højt. Det vil altså sige, at hvis kvindelige ledere havde haft samme uddannelse som mænd, ville lønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere have været endnu større. Erhvervs erfaring- og branchevariablene bidrager derimod positivt til løngabet, hvilket betyder, at mændene har mere erhvervs erfaring end kvinderne og i større omfang arbejder i brancher, hvor lønnen er høj.

For den uforklarede del ses, at mændene har et højere lønafkast af givne uddannelsesretninger, mens kvinderne har højere afkast af en given uddannelseslængde end mænd. Samlet set er bidraget fra uddannelse til den uforklarede del af løngabet negativt, dvs. at lederes lønafkast af en given uddannelse samlet set er større for kvinder end for mænd. Ligeledes bidrager erhvervs erfaring negativt til den uforklarede lønforskel, mens fordelingen mellem brancher bidrager positivt. Bidragene fra især børn bidrager positivt, og dette tyder på, at mandlige ledere i mindre grad end kvindelige ledere straffes lønmæssigt for at have børn.

Det skal her bemærkes, at konstanten i denne model er stor, nemlig 25 %, og der er således en stor andel af lønforskellen, som ikke kan tilskrives de forskellige inddragede variable, men i stedet kan fortolkes som uobserverede kønsforskelligheder. Dette stemmer overens med andre analyser af lønforskellen for kvindelige og mandlige ledere (Smith, Smith, & Verner, 2011).

Den største gruppe af funktionærerne laver arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. For denne gruppe er 2,9 procentpoint af lønforskellen forklaret og 8,4 procentpoint af lønforskellen uforklaret. For den forklarede del af lønforskellen er det branchetilhørsforholdet, der udgør den største faktor, idet fordelingen af mænd og kvinder i forskellige brancher kan forklare 2,5 % i mænds favør. Desuden har mænd mere erhvervs erfaring og andre uddannelsesretninger, hvilket begge dele øger lønforskellen mellem kvinder og mænd. For den uforklarede del er det primært uddannelseslængden, der bidrager negativt til lønforskellen, altså det faktum, at kvinder får et (væsentligt) højere afkast af deres uddannelseslængde, end mænd gør, idet bidraget herfra er -18 procentpoint. Jobstatus bidrager derimod positivt til lønforskellen, idet bidraget herfra er 2,4 procentpoint. Børnevariablen bidrager positivt til lønforskellen med 1,2 procentpoint, hvilket indikerer, at "straffen" for at have børn er større for kvinder, end den er for mænd i denne gruppe.

For jobfunktionen "Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau" er jobstatus den eneste variabel, der bidrager mere end 1 procentpoint til den forklarede del af lønforskellen, idet mænd gennemsnitligt har højere jobstatus end kvinder. For den uforklarede del er det hovedsageligt variablene uddannelsesretning, erhvervs erfaring, branche, jobstatus og arbejdstid, der bidrager til lønforskellen. Alle bidrag er positive, hvilket vil sige, at der for alle disse variable er højere afkast for mænd end for kvinder.

Tabel 4.2 Dekomponering for personer på det private arbejdsmarked, der er dækket af funktionærloven, for udvalgte arbejdsfunktioner¹, 2019. Lønmodtagere i alderen 25-59 år.

	Ledelses- arbejde	Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	Arbejde, der forudsætter viden på mellem- niveau	Almindeligt kontor- og kundeservic earbejde	Service- og salgsarbejde
Overordnet					
Forskel	18,4	11,3	14,7	7,2	15,0
Forklaret	0,0	2,9	1,1	0,0	3,8
Uforklaret	18,5	8,5	13,5	8,0	11,2
Forklaret					
Uddannelsesretning	-1,0	1,1	0,5	1,8	0,6
Uddannelseslængde	-1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Erhvervserfaring	1,9	0,9	0,0	-2,0	1,3
Branche	0,9	2,5	0,2	-1,0	0,0
Jobstatus		0,4	1,1	1,5	0,8
Arbejdstid	0,1	0,0	0,0	0,3	1,6
Børn	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Enlig	0,7	0,1	0,1	0,0	0,0
Region	-1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uforklaret					
Uddannelsesretning	3,3	1,6	1,2	0,3	0,9
Uddannelseslængde	-6,0	-18,0	0,0	13,7	-8,0
Erhvervserfaring	-8,0	0,7	3,6	4,6	4,0
Branche	2,0	0,0	1,2	0,0	1,2
Jobstatus		2,4	3,4	2,0	0,9
Arbejdstid	-1,0	0,0	2,1	3,5	0,0
Børn	6,6	1,2	0,3	0,0	0,7
Enlig	1,6	0,7	0,7	0,5	0,6
Region	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Konstant	21,7	20,6	2,5	-15,0	12,1
N	71.313	239.207	160.888	99.424	69.122

Note: ¹ Disse fem arbejdsfunktioner udgør ca. 95 % af funktionærerne på det private arbejdsmarked. Øvrige arbejdsfunktioner er ikke medtaget, da der er for få observationer. Se afsnit 2.2 for, hvilke arbejdsfunktioner der ikke er medtaget.

Anm.: Summen af overordnet forklaret og overordnet uforklaret lønforskel er den overordnede lønforskel. Hvis det ikke er tilfældet, skyldes det afrunding.

4.4 Branche

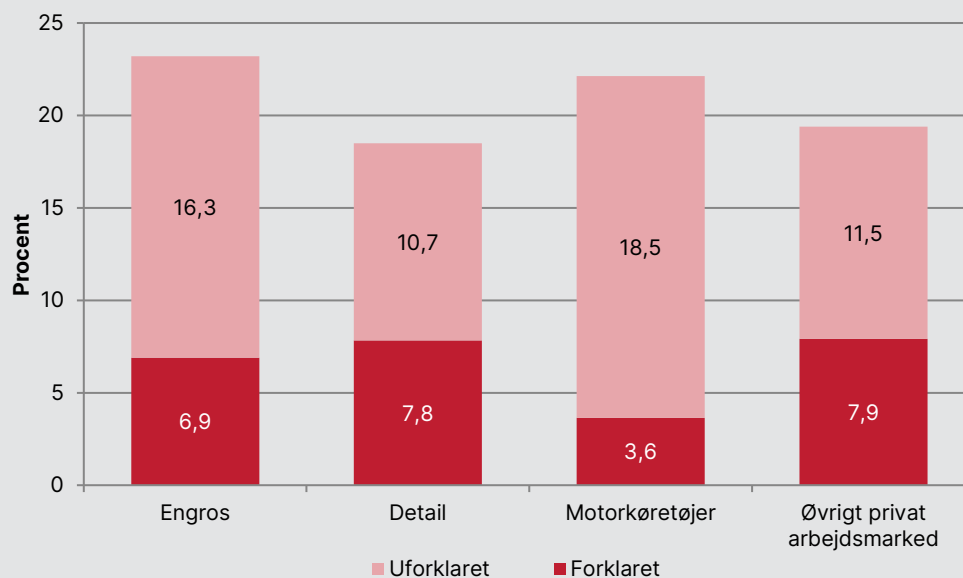
I Figur 4.4 og Tabel 4.3 vises resultaterne for delbrancherne inden for handel samt det øvrige private arbejdsmarked. Bemærk, at antallet af observationer i delbrancherne inden for handel er relativt små i forhold det øvrige arbejdsmarked i den private sektor.

Bruttolønforskellen er lidt mindre inden for detailhandel end i de andre delbrancher, men der er ikke estor variation brancherne imellem. Der er relativt mest af lønforskellen, der kan forklares i modellerne for lønforskellene i detailhandelen og for det øvrige arbejdsmarked.

For den forklarede del er det i alle delbrancher forskellen mellem fordelingen i jobstatus og arbejdsfunktion, der har det største bidrag (positivt). Det betyder, at mænd i højere grad end kvinder sidder i de højest betalte stillinger, og med andre ord er dette bidraget, der følger af det kønsopdelte arbejdsmarked. For den uforklarede del ses, at arbejdsfunktion derudover bidrager yderligere positivt til lønforskellen i engros- og detailhandel, hvilket betyder, at mænd også aflønnes højere end kvinder, når de to køn er ansat i samme arbejdsfunktioner. Derudover ses det, at begge uddannelsesvariablene bidrager positivt til lønforskellen inden for engroshandel og handel med motorkøretøjer, hvilket indikerer, at mænd i denne delbranche har et større lønafkast af uddannelse (både retning og længde) end kvinder, mens uddannelseslængde bidrager negativt for det øvrige private arbejdsmarked.

Figur 4.4 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd fordelt på delbrancher inden for handel for funktionærer på det private arbejdsmarked, opdelt på forklaret og uforklaret del, korrigerede tal¹, 2019. Procent.

Opgjort for standardberegnet timefortjeneste.



Anm.: N: Se Figur 3.5.

Note: ¹ Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives "forskellige karakteristika i alt", er divideret med den estimerede bruttolønforskelle og ganget med den "sande" bruttolønforskelle. "Rest" er korrigeret på tilsvarende vis.

Tabel 4.3 Dekomponering for personer på det private arbejdsmarked, der er dækket af funktionærloven, fordelt på brancher, 2019. Lønmodtagere i alderen 25-59 år.

	Engros	Detail	Handel med motorkøretøjer	Øvrigt privat arbejdsmarked
Overordnet				
Forskel	18,5	14,4	17,5	16,9
Forklaret	5,5	6,1	2,9	6,9
Uforklaret	13,0	8,3	14,7	10,0
Forklaret				
Uddannelsesretning	0,5	1,1	-1,0	0,1
Uddannelseslængde	-1,0	0,0	-1,0	0,5
Erhvervs erfaring	2,1	0,0	0,8	0,1
Arbejdsfunktion	2,4	1,9	2,1	5,1
Jobstatus	2,3	3,5	2,9	2,0
Arbejdstid	0,0	1,1	0,0	0,0
Børn	0,0	0,0	0,0	0,0
Enlig	0,1	0,0	0,1	0,1
Region	0,0	0,1	0,0	0,0
Uforklaret				
Uddannelsesretning	1,7	0,0	2,7	1,5
Uddannelseslængde	3,3	0,3	12,2	-2,0
Erhvervs erfaring	-1,0	3,5	1,2	1,8
Arbejdsfunktion	3,4	3,2	2,5	0,4
Jobstatus	0,0	0,8	1,1	3,7
Arbejdstid	2,2	0,9	3,2	0,6
Børn	-1,0	2,4	0,0	2,1
Enlig	0,9	0,4	0,8	0,6
Region	0,0	0,1	0,1	0,0
Konstant	4,9	-2,0	-8,0	2,4
N	13.891	85.255	59.744	515.554

Anm.: Summen af overordnet forklaret og overordnet uforklaret lønforskel er den overordnede lønforskel. Hvis det ikke er tilfældet, skyldes det afrunding.

4.5 Dekomponering – nye variable

I dette afsnit undersøger vi, om inddragelse af yderligere variable bidrager til, at vi kan forklare en større del af lønforskellen mellem kvinder og mænd. Specifikt undersøger vi to variable (se beskrivelse af operationalisering i Afsnit 6.3.1):

1. Én variabel, der indikerer, om personen er forblevet i samme stilling i forbindelse med og omkring at have fået barn.
2. Én variabel, der indikerer, om personen har skiftet stilling til en højere stilling inden for de seneste tre år.

Den første variabel inddrages i modellen for at se, hvorvidt kvinder og mænd i forskellig grad forbliver i samme job i forbindelse med, at man får et barn (bidrag til forklaret del), og hvorvidt det i givet fald har forskellig betydning for kvinders og mænds løn (bidrag til uforklaret del). Tidligere studier af arbejdsmarkedskonsekvenser af at få børn har vist, at kvinders arbejdsmarkedskarrierer i højere grad påvirkes end mænds. Studierne viser bl.a., at kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, arbejdstid og løn falder, samt at kvinder med børn forfremmes i mindre grad end kvinder uden børn og ligeledes i mindre grad end mænd med eller uden børn ((Nielsen, Simonsen & Verner, 2004), (Simonsen & Skipper, 2012), (Kleven et al., 2019)).

Den anden variabel inddrages i modellen for at undersøge, om lønforskellen hænger sammen med forskelle i, i hvor høj grad kvinder og mænd forfremmes i deres arbejdsmarkedskarrierer (forklaret del), og om forfremmelser påvirker mænds og kvinders løn forskelligt (uforklaret del) (Smith, Smith & Verner, 2011).

Dekomponeringsresultaterne fra modeller, hvor de to variable er inkluderet, vises i Tabel 4.4.⁹ I de to første kolonner med resultater tilføjes variablene enkeltvis, mens de i sidste kolonne begge indgår i modellen.

Overordnet set ændres modellens evne til at forklare lønforskellen mellem kvinder og mænd reelt ikke (sammenlignet med modellen uden de nye variable i Tabel 4.1, 4. kolonne). Bidragene til den forklarede del af lønforskellen er således i størrelsesordenen 0,1 %.

⁹ Da bidragene for hhv. forklaret og uforklaret er næsten uændrede, vises ikke en figur for disse modeller.

Tabel 4.4 Dekomponering for personer på det private arbejdsmarked, der er dækket af funktionærloven i den private sektor, nye variable

	+ Barn i 2018 og samme job	+ Forfremmelse	+ Barn i 2018 og samme job samt + Forfremmelse
Overordnet			
Forskæl	18,2	18,2	18,2
Forklaret	8,2	8,2	8,3
Uforklaret	10,1	10,0	10,0
Forklaret			
Uddannelsesretning	0,2	0,2	0,2
Uddannelseslængde	0,2	0,2	0,2
Erhvervserfaring	0,6	0,6	0,6
Branche	0,6	0,6	0,6
Arbejdsfunktion	4,8	5,0	5,0
Jobstatus	2,2	2,1	2,1
Forfremmelse		0,0	0,0
Arbejdstid	0,0	0,0	0,0
Børn	0,0	0,0	0,0
Barn i 2018 og samme job	0,1		0,0
Enlig	0,1	0,1	0,1
Region	0,0	0,0	0,0
Uforklaret			
Uddannelsesretning	1,3	1,3	1,3
Uddannelseslængde	-1,0	-1,0	-1,0
Erhvervserfaring	2,2	2,2	2,1
Branche	0,1	0,1	0,1
Arbejdsfunktion	1,0	1,0	1,0
Jobstatus	0,0	0,0	0,0
Forfremmelse		1,0	1,0
Arbejdstid	1,1	1,1	1,1
Børn	2,0	1,4	1,8
Barn i 2018 og samme job	-2,0		-1,0
Enlig	0,7	0,7	0,7
Region	0,0	0,0	0,0
Konstant	5,8	3,4	5,0
N	674.444	674.444	674.444

For den uforklarede del af lønforskellen viser resultaterne i 3. kolonne, at variabelen, der indikerer, at man forbliver i samme job, i forbindelse med at man får barn, bidrager negativt til lønforskellen. Dette betyder, at mænd, der ikke skifter job i treårsperioden, omkring at de får et barn, faktisk har en større ulempe lønmæssigt af dette, end kvinder har. Når man ser på bidraget til den uforklarede lønforskel af variabelen for forfremmelse (kolonne 4), ses derimod et positivt bidrag til lønforskellen, hvilket kan fortolkes sådan, at mænd får en større lønfremgang end kvinder i forbindelse med forfremmelser.

5 Konklusion

I denne rapport har vi analyseret lønforskellen mellem kvinder og mænd med hovedfokus på funktionæransættelser på det private arbejdsmarked. Dette er gjort ved hjælp af deskriptive analyser af bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd for forskellige undergrupper og ved at lave dekomponeringsanalyser, der giver dybere indblik i, hvad de identificerede lønforskelle hænger sammen med.

Analyserne i denne rapport viser, at der er en systematisk lønforskel mellem kvinder og mænd i mænds favør, og dette gælder både overordnet for det private arbejdsmarked og for forskellige delgrupper af privatansatte. De deskriptive analyser for de privatansatte funktionærer viser, at bruttolønforskellene mellem kvinder og mænd er 19,7 %, mens bruttolønforskellen for den samlede private sektor er 12,3 %. For de privatansatte funktionærer er bruttolønforskellen størst for dem, der er i arbejdsfunktioner, der hovedsageligt består af ledelsesarbejde, nemlig 19,1 %. På tværs af brancher findes det, at de største bruttolønforskelle er inden for engros- og detailhandel og branchen for transport- og godshåndtering, hvor bruttolønforskellen er 23,7 % i begge tilfælde. For delbrancher inden for handel er det handelen med motorkøretøjer, at den største bruttolønforskel findes, her er den 23,2 %.

Dekomponeringsresultaterne for funktionæransatte i den private sektor viser, at 8,8 procentpoint ud af den samlede bruttolønforskel på 19,7 % kan forklares af forskelle på mænds og kvinders karakteristika. Det vil sige, at den forklarede del af bruttolønforskellen udgør knap halvdelen af den samlede lønforskel. De væsentligste bidrag til den forklarede del af lønforskellen er forskelle i mænds og kvinders arbejdsfunktion og jobstatus, dvs. det kønsopdelte arbejdsmarked. Bidraget herfra svarer til to tredjedele af de samlede 8,8 procentpoint, som den forklarede del udgør.

For den uforklarede del af lønforskellen på 10,9 procentpoint for funktionæransatte i den private sektor viser resultaterne, at bidragene for uddannelsesretning, erhvervs erfaring, arbejdsfunktion, deltid og børn er positive, dvs. at mænds lønafkast er mere favorable end kvinders, når de to køns karakteristika for hver af disse variable er de samme, mens det modsatte er tilfældet for uddannelseslængde. Analyserne for de enkelte arbejdsfunktioner viser ligeledes, at i de fleste arbejdsfunktioner er afkastet til jobstatus, uddannelsesretning, deltid og børn ligeledes højere for mænd end for kvinder.

Der er i denne analyse inddraget to "nye" variable i dekomponeringsmodellerne for funktionærer. Resultaterne for variabelen, der angiver, at man har fået barn og forblevet i samme job i den seneste treårsperiode, viser at mænd har en lidt større lønmæssig ulempe ved dette end kvinder. Med andre ord bidrager denne variabel negativt til den uforklarede lønforskel. Variabelen bidrager

ikke til den forklarede lønforskel. Den anden variabel indikerer, om man er blevet forfremmet inden for den seneste treårsperiode. Denne variabel bidrager heller ikke til den forklarede lønforskel, men den bidrager positivt til den uforklarede lønforskel, og det betyder altså, at mænd får et lidt større lønafkast af forfremmelse end kvinder.

Når dekomponeringsanalyserne foretages for forskellige jobfunktioner, falder den forklarede del af lønforskellen væsentligt, hvilket kan tilskrives, at de overordnede lønforskelle bl.a. kan tilskrives forskelle i arbejdsfunktion. Den uforklarede del af lønforskellen for de forskellige jobfunktioner viser, at kvinders og mænds afkast af nogle af deres karakteristika er forskellige, oftest i mændenes favør. For eksempel er mænds lønafkast af erhvervs erfaring større end kvinders i 3 af 5 arbejdsfunktioner. I 4 af 5 jobfunktioner er afkastet af jobstatus ligeledes højere for mænd end for kvinder og bidrager dermed positivt til den uforklarede lønforskel. I 2 af jobfunktionerne får mænd ligeledes et højere afkast af at arbejde fuld tid, end kvinder gør.

For dekomponeringsanalyserne for de forskellige delbrancher er der væsentlig variation i, hvor meget af lønforskellene der kan forklares. Dette hænger netop sammen med at lønmodeller som dem, der præsenteres i disse analyser, ikke kan indeholde alle de forhold, der har betydning for aflønningen af kvinder og mænd.

Samlet set kan det konkluderes, at det for funktionæransættelser i den private sektor gælder, at kønsforskelle i fordelingen mellem arbejdsfunktioner og jobstatus udgør en betydelig del af årsagen til lønforskellen mellem kvinder og mænd. Med andre ord, selv når vi ser specifikt på funktionæransatte inden for den private sektor, findes delvist et kønsopdelt arbejdsmarked. Dog viser analyserne af funktionæransættelser i den private sektor, at selv når kvinder og mænd er ansat med samme jobstatus og arbejdsfunktion, er der stadig væsentlige kønsmæssige forskelle i aflønningen.

Disse resultater supplerer således tidligere analyser (fx Larsen & Larsen (2018), Gallen, Lesner & Vejlin (2019)), som finder, at det kønsopdelte arbejdsmarked er den vigtigste forklaring på kønsmæssig uligeløn.

Overordnet finder vi i denne undersøgelse, at den del af lønforskellen på det private arbejdsmarked, der kan forklares af forskelle i mænds og kvinders karakteristika, er mindre end på det offentlige arbejdsmarked (33 % vs. 72 % af lønforskellen). Når der i analysen fokuseres på funktionæransættelserne i den private sektor alene, kan 44 % af lønforskellen forklares af forskelle i mænds og kvinders karakteristika. Dette indikerer, at løndannelsen for funktionærer er mere "transparent" i forhold til funktionærernes observerbare forhold, end den er for det private arbejdsmarked overordnet set.



DEL 2

Dokumentation

6 Data

I del 2 af rapporten beskriver vi data og metoden, der ligger grund for rapporten. I dette kapitel beskriver vi datagrundlaget, mens vi i Kapitel 7 beskriver metoden.

I dette kapitel beskriver vi Danmarks Statistiks lønstatistik, som analysen tager udgangspunkt i. Vi beskriver desuden de øvrige registre, vi benytter. Hernæst beskriver vi det lønbegreb, vi benytter i rapporten.

6.1 Lønstatistikken

Til at beregne og undersøge lønforskellene mellem mænd og kvinder benytter vi lønstatistikken fra Danmarks Statistik. Denne lønstatistik indeholder bl.a. oplysninger om grundløn og diverse lønelementer, arbejdstid, arbejdsstedets branche og sektor. Registret består af alle ansættelsesforhold, defineret som en ansættelse på et bestemt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion. Hvis en person skifter arbejdssted eller arbejdsfunktion, begyndes et nyt ansættelsesforhold.

Virksomheder med færre end ti fuldtidsansatte er ikke omfattet af lønstatistikken. Herudover indbefatter lønstatistikken ikke data for landbrug og fiskeri. Desuden indgår ikke ansættelser i den offentlige sektor, der er vederlagsløsnede, særligt aflønnede¹⁰, værnepligtige, ph.d.-studerende (da der ikke indberettes fravær for disse), visse timelærere og studentermedhjælpere.

Analysepopulation

Vores analysepopulation består af ansættelsesforhold. En person kan have flere ansættelsesforhold inden for året og dermed indgå i datamaterialet og dermed i analysen flere gange. Analyseåret er 2019. Vi arbejder med uvægtede data, dvs. at ansættelsesforhold af forskellig varighed indgår i analysen med samme vægt. Med andre ord indgår eksempelvis en ansættelse på nedsat tid på 2 måneder med samme vægt en fuldtidsansættelse, der varer hele året.

¹⁰ Herunder personer i fleks- og skånejob.

Ansættelsesforhold af meget kort varighed eller med ganske få ugentlige timer og ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt at afgøre antallet af arbejdstimer, indgår ikke. I lønstatistikken indgår følgende ansættelsesforhold ikke:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanligt lav sats som følge af handicap eller lignede
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter almindelige betingelser i Danmark
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler.

For at sikre sammenlignelighed med de tidligere VIVE-undersøgelser af forskellen mellem de to køns timeløn (se fx (Larsen & Larsen, 2018)) har vi afgrænset data for de enkelte år på følgende måde:

- Kun ansættelsesforhold for personer, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året, er medtaget.
- Kun ansættelsesforhold for personer i alderen 25-59 år indgår.
- Ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store time-lønninger (10.000 kr. eller derover) er frasorteret.
- Dubletter, det vil her sige observationer, hvor værdierne for alle variable er de samme, er frasorteret.

Af (Larsen & Larsen, 2018) fremgår det, at de nævnte frasorteringer for hvert af årene 2012-2016 betød, at 75-79 % af Lønstatistikens observationer blev anvendt. Det fremgår også, at langt størstedelen af frasorteringerne kan tilskrives aldersafgrænsningen.

Vi har fået oplyst af Danmarks Statistik, at populationen for Lønstatistikken, dvs. den del, der er forpligtet til at indberette, dækker ca. 85 % af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet som helhed i 2016. Det antages, at dette er nogenlunde det samme i 2019. Lønstatistikken indeholder oplysninger for stort set hele det offentlige arbejdsmarked, mens private virksomheder med færre end ti ansatte samt virksomheder inden for landbruget ikke indgår.

Lønstatistikens dækningsgrad *inden for målpopulationen* er tæt på 100 % for den offentlige sektor. En del af indberetningerne fra de private virksomheder har ikke kunnet anvendes pga. fejl, hvorfor dækningsgraden for den private sektor ifølge oplysninger fra Danmark Statistik er på 90 % i 2016. Dækningsgraden varierer afhængigt af branche. For eksempel er dækningsgraden for branchen industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed på 99 %, mens den er på ca. 82 % for branchen handel og transport mv. Danmarks Statistik

har udarbejdet en vægt, der korrigerer for bortfaldet i den private sektor. (Larsen, Verner & Mikkelsen, 2020) har undersøgt, om brug af denne vægt påvirker de endelige dekomponeringsresultater. Det viser sig ikke at være tilfældet.

6.1.1 Ansættelsesvilkår og aflønningsform

Vi har til denne rapport fået lavet et særudtræk af lønstatistikken, som betyder, at vi har fået to yderligere variable, der normalt ikke indgår i statistikken. Det drejer sig om variablene ansættelsesvilkår og aflønningsform for den private sektor. Oplysningerne om ansættelsesvilkår giver os oplysninger om, hvorvidt lønmodtagerne er omfattet af funktionærloven, hvilket bringer os tættere på vores hovedmålgruppe. Variablen for ansættelsesvilkår (kaldet IP0200 i lønstatistikken) er opdelt på følgende måde:

1. Medarbejdere, der er dækket af funktionærloven, såsom tjenestemænd, ansatte i tjenestemandslignende stillinger, herunder også elever og lærlinge
2. Medarbejdere, der ikke er dækket af funktionærloven, men har vilkår som funktionærer
3. Medarbejdere i øvrigt.

Gruppe 1 svarer til vores primære målgruppe "funktionærer".

Vi har også oplysninger om, hvordan lønmodtagerne er aflønnet. Variablen aflønningsform (kaldet IP0800 i lønstatistikken) er opdelt således:

1. Timeløn
2. Præstationsbaseret timeløn
3. Fast løn med overtidsbetaling
4. Fast løn uden overtidsbetaling
5. Fast løn med provision.

For yderligere uddybning af disse variable i lønstatistikken, se (Danmarks Statistik, 2021).

6.2 Lønbegreb

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er i denne rapport baseret på timeløn. Timeløn er ikke et eksakt begreb, bl.a. fordi løn både er en indtægt for lønmodtagerne og en omkostning for arbejdsgiverne. Vi har i denne rapport valgt at anvende et mål for indtægt¹¹, som mål for timeløn. Vi benytter lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste.

Standardberegnet timefortjeneste er ifølge (Danmarks Statistik, 2011) det fortjeneste-begreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver.

Boks 6.1 Lønelementer i standardberegnet timefortjeneste

- Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning
- + Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelevspræmie, ATP mv.)
- + Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
- + Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snetillæg)
- + Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger
- + Særlig feriegodtgørelse
- + Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.).

Den standardberegnete timefortjeneste er et mål for, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, som lønmodtageren har aftalt at arbejde, uanset hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste er dermed uafhængig af, hvor meget fravær den enkelte har.

Beregningen af den standardberegnete timefortjeneste er kompleks, fordi timetallet ikke er defineret entydigt, men afhænger af, hvordan størrelsen af den enkelte lønkomponent hænger sammen med de forskelligartede typer af timer. Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv. sættes således fx i forhold til

¹¹ I tidligere VIVE-rapporter indgår også opgørelser baseret på fortjeneste pr. præsteret time, der er et tilnærmet mål for arbejdsgiverens lønomkostninger. Beregninger baseret på dette lønbegreb under-vurderer imidlertid lønforskellen mellem kvinder og mænd, fordi refusioner til arbejdsgiveren i forbindelse med medarbejderes fravær under fx sygdom og barsel, der må formodes at være ulige fordelt på køn, ikke er modregnet i fortjenesten (Larsen & Larsen, 2018).

betalte timer, bortset fra fraværs- og overtimer. Personalegoder og uregelmæssige betalinger divideres med betalte timer, ekskl. overtimer, mens gentillægget divideres med betalte timer. For nærmere beskrivelse af denne standardisering, se (Danmarks Statistik, 2011).

6.3 Forklarende variable

Vi tager udgangspunkt i de forklarende variable, som tidligere SFI/VIVE-rapporter har benyttet som forklarende variable, som uddannelse, erhvervserfaring, branche, arbejdsfunktion, jobstatus, arbejdstid, familieforhold og bopæl.

For uddannelse benytter vi to variable – en variabel for uddannelsesretning og en for uddannelseslængde. Uddannelsesretning indgår som 21 dummyvariable for de enkelte retninger, eksempelvis samfundsvidenskabelig uddannelse eller serviceuddannelse. Uddannelseslængde er målt som normeret tid for den højest fuldførte uddannelse og indgår som en kontinuert variabel.

Opgørelsen af erhvervserfaring er baseret på ATP-indbetalinger fra 1964 til 2007 og på løntimer fra og med 2008. Erhvervserfaring baseret på løntimer er en mere præcis opgørelsesmetode.

Branche og arbejdsfunktion indgår som dummyvariable. Vi anvender branchenomenklaturen DB07 til gruppering af vores branchevariabel. Vi anvender en opdeling på 36 brancher. For arbejdsfunktion benytter vi firecifrede DISCO-koder. Der ca. 400 af disse i alt. For at kunne lave dekomponeringsanalysen er det en nødvendig betingelse, at der er oplysninger for både mænd og kvinder for alle variable. Når vi laver dekomponeringsanalysen for mindre populationer, er der ikke nødvendigvis både mænd og kvinder i alle arbejdsfunktioner. I det tilfælde, sættes den arbejdsfunktion, hvor der enten kun er mænd eller kun er kvinder, til værdien "9999". Der indgår derfor ikke altid det samme antal dummyvariable for arbejdsfunktion for de forskellige populationer. I nogle af analyserne foretages der desuden opdeling af ansættelser efter arbejdsfunktionernes hovedgrupper, se Bilagstabel 3.2 for beskrivelse af disse.

Vi undersøger betydningen af arbejdstid ved at inddrage dummyvariable for, om den ens aftalte, ugentlige arbejdstid er under 30 timer, 30-36 timer, 37 timer eller mindst 38 timer.

Oplysningerne om familieforhold omfatter, hvorvidt lønmodtageren er enlig eller gift/samlevende, samt antallet af børn i familien. Desuden inddrager vi dummyvariable for det yngste barns alder, som vi opdeler i 0-2 år, 3-6 år og 7-17 år. Endelig indgår oplysninger om bopælsregion.

I Tabel 6.1 ses en oversigt over, hvordan de forklarende variable er operationaliseret.

6.3.1 Nye variable

For at forsøge at forklare mere af lønforskellen mellem kvinder og mænd inddrager vi to nye variable i dekomponeringsanalysen.

Den første nye variabel, vi inddrager, er en variabel for, om man har haft samme arbejdsfunktion på samme arbejdsplads i både 2017, 2018 og 2019 og samtidig har fået et barn i 2018.

Den anden variabel, vi inddrager, indeholder oplysninger om, hvorvidt man er blevet forfremmet. En forfremmelse er defineret ud fra DISCO-koder. Man er defineret som forfremmet, hvis minimum ét af følgende kriterier er opfyldt:

- Man året inden lavede almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, service- og salgsarbejde, arbejde inde for landbrug, håndværkspræget arbejde, operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde (dvs. DISCO-koder 4,5,6,7,8,9), og i indeværende år laver ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (DISCO-koder 1,2,3).
- Man året inden lavede arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau (DISCO-koder 2,3), og i indeværende år er har en numerisk lavere DISCO-kode, så man laver enten ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau (DISCO-koder 1,2)
- Man året inden lavede andet manuelt arbejde (DISCO-kode 9) og i indeværende år lavede noget med en numerisk lavere DISCO-kode (koder 1-8).

Man defineres som forfremmet i analyseåret 2019, både hvis forfremmelsen er sket i enten 2018 eller 2019.

Vi har forsøgt at inddrage variabelen for forfremmelse, hvis det kun er én eller to af ovenstående kriterier, der er opfyldt. Det ændrer ikke resultaterne for variabelen substantielt.

Tabel 6.1 Operationalisering af anvendte karakteristika

Karakteristikum	Operationalisering
Uddannelsesretning	Dummyvariable for uddannelsesretning (21 grupper)
Uddannelseslængde	Kontinuert variabel for normeret tid for den højest fuldførte uddannelse.
Erhvervs erfaring	Kontinuert variabel. Baseret på indbetalt ATP 1964-2007. Baseret på løntimer fra og med 2008
Branche	Dummyvariable for branche (36 kategorier)
Arbejdsfunktion	DISCO (ca. 400 kategorier)
Jobstatus	Dummyvariable for, om man er a) elev eller lærling, b) leder eller mellemlider, c) medarbejder med særligt ansvar eller d) øvrig medarbejder
Arbejdstid	Dummyvariable for, om ens aftalte ugentlige arbejdstid er under 30 timer, 30-36 timer, 37 timer eller mindst 38 timer
Børn	Kontinuert variabel for antal børn i familien; dummyvariabel for, om yngste barn er 0-2 år, 3-6 år eller 7-17 år
Enlig	Dummyvariabel for, om man er enlig eller gift/samlevende
Region	Dummyvariable for bopælsregion
Nye variable	
Samme jobcelle og fået barn i 2018	Dummy for, om man er i samme jobcelle i 2017-2019 og har fået et barn i 2018
Forfremmelse	Dummy for, om man er blevet forfremmet eller ej

7 Metode

I dette kapitel beskriver vi den statistiske metode, vi har benyttet for at opdele forskellen mellem kvinders og mænds løn i en forklaret og uforklaret del – den såkaldte Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalyse.

Vi har anvendt dekomponeringsanalyse som analysemetode i tråd med tidligere VIVE-rapporter på samme område. Det er her værd at bemærke, at den bruttolønforskelle, vi estimerer ved hjælp af dekomponeringsmetoden, ikke er den samme som den "sande" bruttolønforskelle, vi finder og viser i Kapitel 3. Forskellene er beskrevet i Boks 7.1. Eksempelvis beregner vi den "sande" bruttolønforskelle for hele arbejdsmarkedet til 12,3 % for hele det private arbejdsmarked i 2019 mod 10,9 % i dekomponeringsanalysen.

Boks 7.1 Bruttolønforskelle

Den "sande" bruttolønforskelle er her beregnet som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn divideret med gennemsnitstimelønnen for alle.

Bruttolønforskellen, der estimeres ved hjælp af dekomponeringsmetoden, afviger fra den "sande" bruttolønforskelle, fordi:

- Der er anvendt en logaritmetransformation i dekomponeringsanalysen, der desuden indebærer, at der er beregnet et geometrisk gennemsnit af mænds og kvinders løn.
- Forskellen mellem de to køns gennemsnitstimeløn er divideret med gennemsnitstimelønnen for mænd.

Med Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalysen er det muligt at estimere, i hvilken grad forskellen i løn mellem kvinder og mænd hænger sammen med:

- At kvinder og mænd har forskellige karakteristika ("forklaret del")
- At kvinders og mænds lønafkast af disse karakteristika er forskellige og uobserverede forhold ("uforklaret del").

7.1 Matematisk gennemgang af Blinder-Oaxaca-dekomponeringsanalysen

For at beregne, i hvor høj grad den observerede, gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder hænger sammen med udvalgte forklarende variable, anvender vi den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode (se fx (Oaxaca & Ransom, 1994)). Denne gennemgang af dekomponeringsanalysen baserer sig ligeledes på (Larsen, Verner & Mikkelsen, 2020). 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 hhv. mænd og kvinder, og dernæst dekomponerer vi lønforskellen ved hjælp af lønregressionerne. Beregningsformlen for lønregressionerne er:

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

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

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen for hhv. mænd ($\ln(w_m)$) og kvinder ($\ln(w_k)$).¹² 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 hhv. mænds og kvinders timeløn måles ved β_m og β_k . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variable. Da de forklarende variable ikke "forklarer" timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejllid, ε_m og ε_k .

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er defineret som:

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

hvor \bar{w}_m og \bar{w}_k angiver det geometriske gennemsnit af hhv. mænds og kvinders løn. Lønforskellen angiver den gennemsnitlige forskel mellem kvinders og mænds løn i forhold til mænds gennemsnitlige løn.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele lønforskellen i en "forklaret" og en "uforklaret" del. Med andre ord kan lønforskellen dekomponeres på følgende måde: Først omskrives lønforskellen ved hjælp af en logaritme-transformation til:

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

¹² Det er standard i lønanalyser at anvende logaritmen til lønnen for at opfylde forudsætningen om en normalfordelt funktionsform. Den statistiske fordel herved er, at lønninger, som er meget høje i forhold til gennemsnittet, kommer til at vægte mindre i analysen.

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

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

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

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

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

Det første led efter lighedstegnet i anden linje i (7) er lig med den "forklarede" del, dvs. kønsforskellen mellem gennemsnittet af forklarende variable ganget med koefficienterne fra mænds regressionsligning. Det andet led i (7) er lig med den "uforklarede" del, dvs. kønsforskel i aflønning af samme karakteristika (inkl. et konstantled), der her er beregnet som forskellen mellem koefficienterne i mænds og kvinders regressionsligninger ganget med kvinders gennemsnitlige forklarende variable. Der anvendes Stata-proceduren "oaxaca", der beregner brugbare værdier for koefficienter for alle karakteristika under den "uforklarede" del, se (Jann, 2008).¹³

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

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

I (Larsen, 2010) er vist, hvilke resultater der opnås, hvis den "omvendte" dekomponering er anvendt. Den "omvendte" dekomponering giver ikke anledning til substantielt anderledes resultater eller konklusioner end dem, der opnås ved denne dekomponering.

¹³ Når "oaxaca"-proceduren anvendes, normaliseres de beregnede værdier, det vil sige, at værdierne udregnes som afvigelser fra gennemsnittet i det fulde datasæt. Normaliseringen sikrer, at værdierne for de kategorielle variable er uafhængige af, hvad der er referencekategori (Jann, 2008).

Litteratur

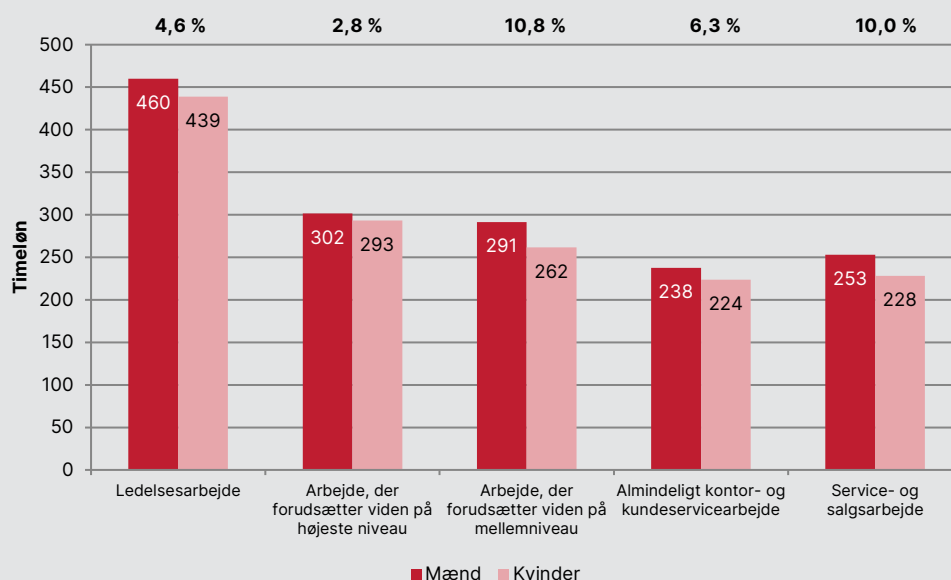
- Albæk, K., Larsen, M. & Thomsen, L.S. 2017, "Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer–employee data, 2002–2012", *Empirical Economics*, vol. 53, no. 2, pp. 779-802.
- Danmarks Statistik 2021, *Vejledning - Lønstatistik*, Danmarks Statistik, København.
- Danmarks Statistik (2014). *Dansk branchekode DB07, v3:2014*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/db07>
- Danmarks Statistik 2011, *Lønstatistik - metode og nye begreber*, Danmarks Statistik, København.
- Danmarks Statistik 2010, *Danmarks Statistiks Fagklassifikation (DISCO-08), v1:2010*. Available: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco> [2022, 17/11].
- Høgedahl, L.K. & Jørgensen, H. 2017, "Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv", *Samfundsoekonomen*, vol. 1, pp. 18-24.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. 2019, "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, pp. 122-26.
- Larsen, M. 2010, *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for Lønkommissionen. 16:15*, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.
- Larsen, M. & Larsen, M.R. 2018, *Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn - Nye tal for perioden 2012-2016*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Larsen, M. & Petersen, S.H. 2013, *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. SFI-Rapport Nr. 13:24.
- Larsen, M., Verner, M. & Mikkelsen, C. 2020, *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.

- Nielsen, H.S., Simonsen, M. & Verner, M. 2004, "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?", *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 106, no. 4, pp. 721-744.
- Oaxaca, R. & Ransom, M. 1994, "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, vol. 61, no. 1, pp. 5-21.
- Scheuer, S. 2018, "Funktionærloven, den faglige organisering og overenskomst-dækningen" in *Funktionærloven 80 år*, eds. A. Jacob Jensen & L. Svenning Andersen, Djøf Forlag, København, pp. 561-578.
- Simonsen, M. & Skipper, L. 2012, "The family gap in wages: What wombmates reveal", *Labour Economics*, vol. 19, no. 1, pp. 102-112.
- Smith, N., Smith, V. & Verner, M. 2011, "The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark", *International Journal of Manpower*, vol. 32, no. 2, pp. 156-177.

Bilag 1 Den offentlige sektor

Bilagsfigur 1.1 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner, 2019. Lønmodtagere i staten. Personer i alderen 25-59 år.

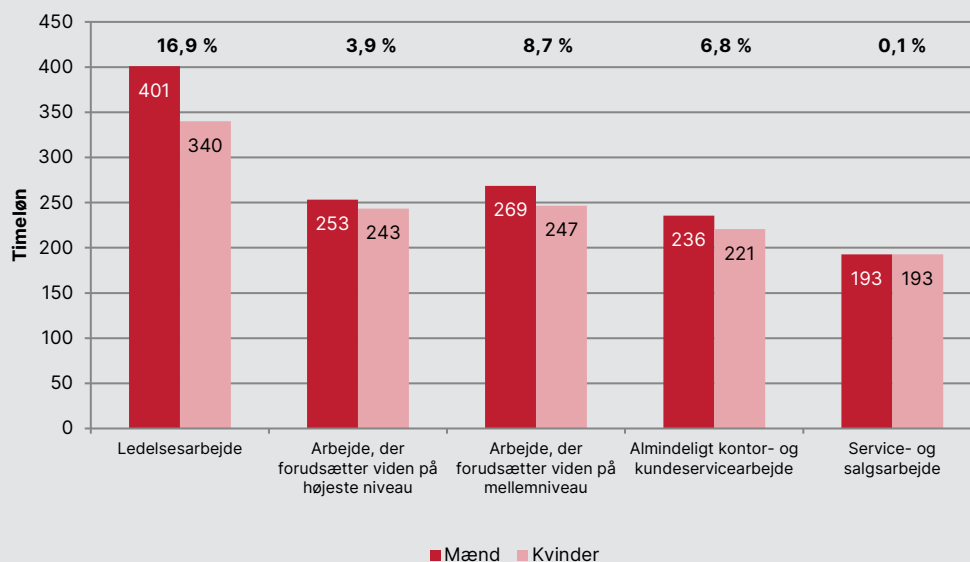
Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Bilagstabel 2.4.

Bilagsfigur 1.2 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner, 2019. Lønmodtagere i kommunerne. Personer i alderen 25-59 år.

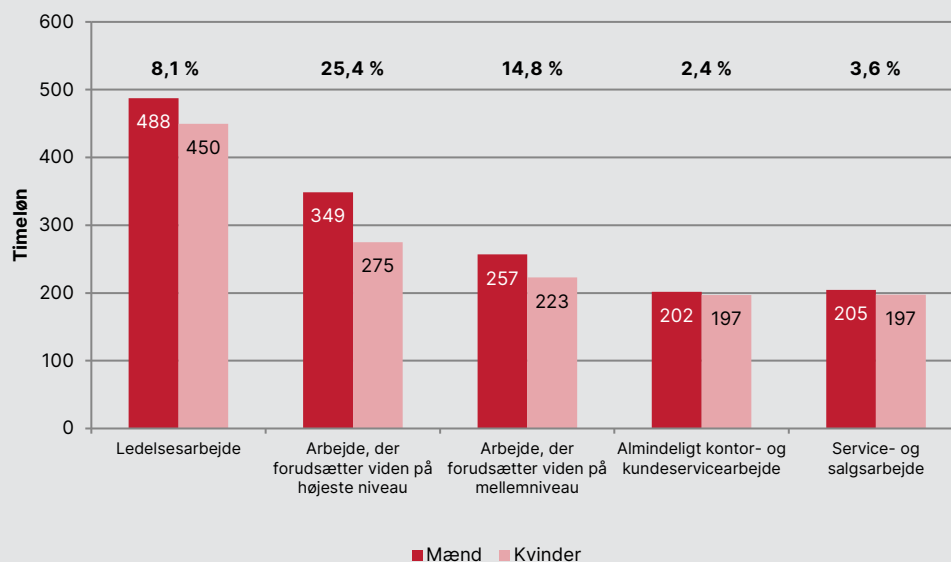
Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Bilagstabel 2.4.

Bilagfigur 1.3 Gennemsnitlig timeløn fordelt på køn og udvalgte arbejdsfunktioner, 2019. Lønmodtagere i regionerne. Personer i alderen 25-59 år.

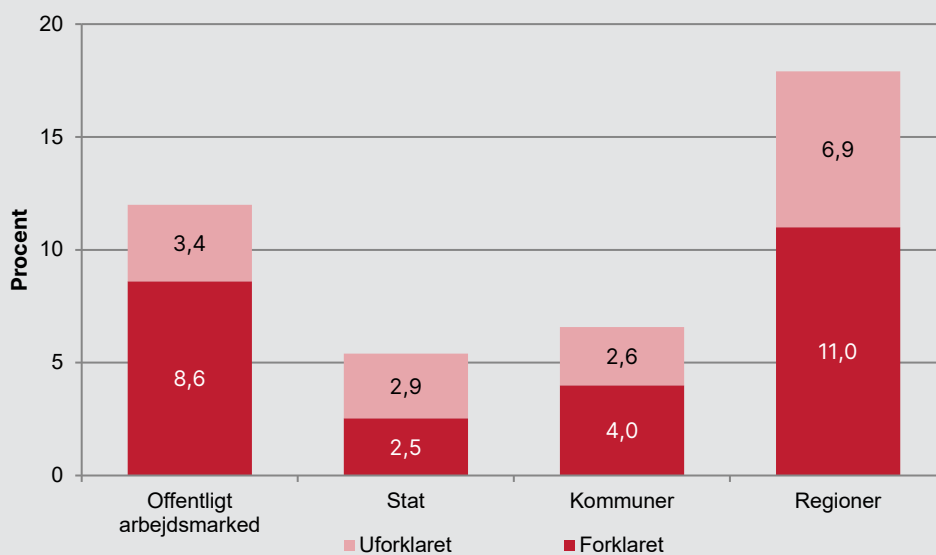
Standardberegnet timefortjeneste. Procentvis bruttolønforskel mellem kvinder og mænd er vist over søjlerne.



Bilagstabel 2.4.

Bilagsfigur 1.4 Bruttolønforskelle mellem kvinder og mænd fordelt på sektorer i den offentlige sektor, opdelt på forklaret og uforklaret del, korrigerede tal¹, 2019. Procent.

Opgjort for standardberegnet timefortjeneste



Anm.: N: Se Figur 3.8.

Note: ¹ Korrektionen består i, at den del af lønforskellen, der kan tilskrives "forskellige karakteristika i alt", er divideret med den estimerede bruttolønforskel og ganget med den "sande" bruttolønforskel. "Rest" er korrigeret på tilsvarende vis.

Bilagstabel 1.1 Dekomponering for hele det offentlige arbejdsmarked, stat, kommuner og regioner, 2019. Lønmodtagere i alderen 25-59 år.

	Offentlig sektor	Staten	Kommuner	Regioner
Overordnet				
Mænd	5,536***	5,615***	5,433***	5,627***
Kvinder	5,430***	5,565***	5,377***	5,487***
Forskel	0,106***	0,051***	0,057***	0,140***
Forklaret	0,076***	0,024***	0,034***	0,086***
Uforklaret	0,030***	0,027***	0,022***	0,054***
Forklaret				
Uddannelsesretning	-0,005***	0,018***	-0,012***	-0,005***
Uddannelseslængde	0,010***	-0,010***	0,003***	0,007***
Erhvervs erfaring	-0,001***	0,008***	-0,004***	-0,007***
Branche	0,007***	0,003***	0,009***	-0,004***
Arbejdsfunktion	0,040***	-0,019***	0,025***	0,078***
Jobstatus	0,024***	0,023***	0,010***	0,024***
Arbejdstid	0,004***	0,005***	0,004***	-0,003***
Børn	-0,004***	-0,003***	-0,004***	-0,005***
Enlig	-0,000***	0,000***	-0,000*	0,000***
Region	0,002***	-0,000***	0,003***	0
Uforklaret				
Uddannelsesretning	-0,013***	0,001	-0,001	0,013***
Uddannelseslængde	0,095***	-0,086***	-0,014	0,002
Erhvervs erfaring	0,011***	0,011***	-0,010***	0,025***
Branche	0,016*	0,033**	-0,006	0,044***
Arbejdsfunktion	0,002	0,012**	-0,007	-0,018*
Jobstatus	0,014	0,020***	0,023	-0,009**
Arbejdstid	0,002**	-0,002	-0,001	0,002
Børn	-0,015***	0,014***	-0,030***	-0,010*
Enlig	0,001***	0,001***	0	0
Region	-0,001***	-0,003***	0	-0,003***
Konstant	-0,082**	0,027	0,068*	0,01
N	754.136	179.884	439.739	134.513

Anm.: Summen af overordnet forklaret og overordnet uforklaret lønforskel er den overordnede lønforskel. Hvis det ikke er tilfældet, skyldes det afrunding.

Bilag 2 Beskrivende statistik og resultater af regressionsanalyser

Bilagstabel 2.1 Beskrivende statistik (gennemsnitsværdier¹, X) og resultater af regressionsanalyser for det samlede private arbejdsmarked, hvor logaritmen til timeløn er den afhængige variabel (koefficienter, β), særskilt for mænd og kvinder, 2019.

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Uddannelsesretning				
Grundskole	14,2	9,6	0,060	0,055
Gymnasiale uddannelser	6,5	8,0	0,032	0,024
Undervisning og læring	1,0	2,8	-0,085	-0,070
Humanistisk	1,1	4,4	-0,087	-0,056
Audiovisuel teknik og medieproduktion	1,1	1,0	-0,062	-0,066
Kunstnerisk	0,4	1,6	-0,064	-0,072
Samfundsvidenskab	2,2	3,5	-0,011	-0,035
Erhvervsøkonomi, administration og jura	19,1	33,9	0,000	-0,026
Naturvidenskab	1,3	2,2	-0,022	0,004
Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)	3,1	1,3	-0,035	-0,033
Teknik, teknologi og industriel produktion	14,6	5,1	-0,009	-0,015
Mekanik, jern og metal	13,5	0,6	-0,024	0,009
Bygge- og anlægsteknik	8,5	2,6	-0,015	-0,007
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	2,0	1,4	-0,040	-0,044
Social og sundhed	1,9	12,3	-0,036	-0,025
Service	1,8	3,8	-0,018	-0,039
Forsvar, politi og sikkerhed	0,6	0,2	0,009	-0,036
Transport	1,6	0,2	0,006	0,019
Studiefag uoplyst	4,3	4,5	-0,024	-0,042
Uoplyst mv.	1,2	1,0	0,424	0,455
Uddannelseslængde, år gennemsnit	14,4	14,7	0,003	0,003
Erhvervs erfaring, år gennemsnit	15,0	13,5	0,011	0,010
Erhvervs erfaring kvadreret, år gennemsnit	362,9	305,5	0,000	0,000

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Arbejdsfunktion²				
Branche				
Andre serviceydelser mv.	1,2	2,9	-0,064	-0,019
Bygge og anlæg	11,6	2,1	-0,014	-0,035
Ejendomshandel og udlejning	1,5	1,9	-0,039	-0,031
Elektronikindustri	1,2	1,0	-0,007	0,002
Energiforsyning	1,0	0,8	0,120	0,108
Finansiering og forsikring	5,8	8,1	0,136	0,119
Forlag, tv og radio	1,4	1,7	-0,015	-0,033
Forskning og udvikling	0,7	0,9	0,024	0,030
Fremstilling af elektrisk udstyr	0,8	0,6	-0,052	-0,039
Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri	3,4	2,7	0,062	0,016
Handel	17,6	19,1	-0,026	-0,026
Hoteller og restauranter	2,3	3,6	-0,115	-0,068
It- og informationstjenester	4,1	2,3	0,009	-0,007
Kemisk industri	0,9	1,0	0,075	0,067
Kultur og fritid	1,4	2,4	-0,151	-0,133
Maskinindustri	5,4	2,4	0,031	0,035
Medicinalindustri	1,7	3,1	0,145	0,142
Metalindustri	3,1	1,0	-0,035	-0,026
Møbel og anden industri mv.	1,9	1,3	0,003	0,046
Offentlig administration, forsvar og politi	0,7	0,4	-0,057	-0,039
Olieraffinaderier mv.	0,1	0,0	0,240	0,269
Plast-, glas- og betonindustri	2,2	1,0	-0,011	-0,006
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	7,9	12,4	-0,061	-0,051
Reklame og øvrig erhvervsservice	1,0	1,9	-0,069	-0,086
Rådgivning mv.	5,6	6,3	0,001	-0,022
Råstofindvinding	0,4	0,2	0,225	0,131
Sociale institutioner	1,2	5,1	-0,139	-0,093
Sundhedsvæsen	0,2	1,5	-0,085	-0,088
Tekstil- og læderindustri	0,2	0,3	-0,038	-0,042
Telekommunikation	1,4	1,0	0,012	0,015
Transport	7,1	3,9	0,014	0,003

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Transportmiddelindustri	0,6	0,2	-0,041	-0,023
Træ- og papirindustri, trykkerier	1,4	0,8	-0,064	-0,051
Undervisning	2,0	5,4	-0,076	-0,049
Uoplyst aktivitet	0,0	0,0	0,084	0,011
Vandforsyning og renovation	0,9	0,4	-0,022	-0,027
Jobstatus				
Elever og lærlinge	1,4	1,2	-0,469	-0,394
Ledere og mellemedere	11,9	7,3	0,163	0,190
Medarbejdere med særligt ansvar	5,3	6,2	0,043	0,060
Øvrige medarbejdere	81,4	85,2	-0,050	-0,039
Antal aftalte timer pr. uge				
Under 30 timer	14,0	24,6	-0,051	-0,024
30-36 timer pr. uge	11,3	14,8	0,019	0,015
37 timer pr. uge	56,5	53,7	0,053	0,034
38 timer eller derover timer pr. uge	18,3	7,0	-0,022	-0,026
Familieforhold				
Antal hjemmeboende børn under 18 år, gennemsnit	0,9	0,9	0,020	0,014
Yngste barn, 0-2 år	12,8	10,3	-0,005	-0,007
Yngste barn, 3-6 år	9,5	10,4	0,006	0,012
Yngste barn, 7-17 år	21,3	26,0	0,012	0,015
Enlig	29,8	30,2	-0,008	-0,002
Bopælsregion				
Hovedstaden	32,7	39,0	0,043	0,054
Midtjylland	23,5	21,5	-0,015	-0,017
Nordjylland	9,6	8,3	-0,029	-0,032
Sjælland	13,7	13,1	0,019	0,015
Syddanmark	20,4	18,1	-0,018	-0,020
Justeret R ²	0,62	0,61		
N	721.053	460.282		

Note: ¹ Gennemsnitsværdier er angivet i procent, medmindre andet er angivet.

² Koefficienter og gennemsnit er ikke vist her for de 415 arbejdsfunktioner.

Vi normaliserer alle dummyvariable for at sikre, at de kategorielle variable er uafhængige af referencekategorien. Det betyder værdierne udregnes som afvigelser fra gennemsnittet i det fulde datasæt, således at summen af koefficienter summerer til 0. En klassisk 0/1-dummy vil derfor have numerisk lige store koefficienter for hhv. værdier 0 og 1, men med modsat fortegn, se Jann (2008).

Bilagstabel 2.2 Beskrivende statistik (gennemsnitsværdier¹, X) og resultater af regressionsanalyser for funktionærer på det private arbejdsmarked, hvor logaritmen til timeløn er den afhængige variabel (koefficienter, β), særskilt for mænd og kvinder, 2019, inklusive to nye variable.

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Uddannelsesretning				
Grundskole	6,7	5,4	0,071	0,063
Gymnasiale uddannelser	6,3	7,2	0,059	0,035
Undervisning og læring	1,2	2,9	-0,107	-0,094
Humanistisk	1,3	5,4	-0,103	-0,077
Audiovisuel teknik og medieproduktion	1,2	1,1	-0,089	-0,085
Kunstnerisk	0,4	1,5	-0,131	-0,106
Samfundsvidenskab	3,3	4,1	-0,010	-0,043
Erhvervsøkonomi, administration og jura	30,1	43,5	-0,003	-0,031
Naturvidenskab	2,1	2,9	-0,038	-0,006
Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)	5,4	1,8	-0,039	-0,049
Teknik, teknologi og industriel produktion	16,9	5,8	-0,031	-0,028
Mekanik, jern og metal	8,9	0,5	-0,059	-0,012
Bygge- og anlægsteknik	7,1	2,7	-0,051	-0,013
Jordbrug, skovbrug og fiskeri	1,4	1,1	-0,070	-0,071
Social og sundhed	1,5	7,9	-0,064	-0,054
Service	1,4	2,7	-0,052	-0,067
Forsvar, politi og sikkerhed	0,7	0,1	0,032	-0,018
Transport	0,7	0,1	-0,024	-0,009
Studiefag uoplyst	2,9	2,8	0,023	-0,023
Uoplyst mv.	0,6	0,5	0,684	0,686
Uddannelseslængde, år gennemsnit	15,2	15,2	0,003	0,004
Erhvervs erfaring, år gennemsnit	15,6	15,0	0,013	0,011
Erhvervs erfaring kvadreret, år gennemsnit	379,2	352,0	0,000	0,000
Arbejdsfunktion²				
Branche				
Andre serviceydelser mv.	1,6	3,2	-0,069	-0,012
Bygge og anlæg	4,9	2,3	-0,042	-0,045
Ejendomshandel og udlejning	2,2	2,2	-0,036	-0,010

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Elektronikindustri	1,9	1,1	-0,005	0,012
Energiforsyning	1,6	1,2	0,103	0,094
Finansiering og forsikring	10,5	12,3	0,118	0,106
Forlag, tv og radio	2,2	2,0	-0,026	-0,050
Forskning og udvikling	1,2	1,2	0,033	0,053
Fremstilling af elektrisk udstyr	0,8	0,4	-0,025	-0,018
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	1,7	1,9	0,053	0,016
Handel	23,0	24,3	-0,020	-0,028
Hoteller og restauranter	1,0	1,3	-0,136	-0,066
It- og informationstjenester	7,2	3,3	0,007	-0,009
Kemisk industri	1,0	1,3	0,071	0,063
Kultur og fritid	1,1	1,2	-0,122	-0,109
Maskinindustri	5,2	2,7	0,034	0,019
Medicinalindustri	2,4	4,4	0,101	0,116
Metalindustri	1,6	0,9	-0,043	-0,039
Møbel og anden industri mv.	1,5	1,4	0,047	0,056
Offentlig administration, forsvar og politi	0,8	0,3	-0,061	-0,048
Olieraffinaderier mv.	0,1	0,0	0,276	0,259
Plast-, glas- og betonindustri	1,2	0,9	0,005	0,000
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	2,7	3,5	-0,032	-0,045
Reklame og øvrig erhvervsservice	1,4	2,1	-0,067	-0,091
Rådgivning mv.	9,2	8,9	0,002	-0,024
Råstofindvinding	0,5	0,2	0,255	0,127
Sociale institutioner	0,8	2,8	-0,118	-0,065
Sundhedsvæsen	0,2	1,4	-0,061	-0,052
Tekstil- og læderindustri	0,2	0,3	-0,023	-0,046
Telekommunikation	2,5	1,5	0,016	0,005
Transport	4,0	3,4	0,021	-0,011
Transportmiddelindustri	0,3	0,2	-0,030	-0,035
Træ- og papirindustri, trykkerier	0,8	0,7	-0,069	-0,064
Undervisning	2,1	5,0	-0,134	-0,072
Uoplyst aktivitet	0,0	0,0	0,014	0,059
Vandforsyning og renovation	0,4	0,4	-0,040	-0,045

	X (Mænd)	X (Kvinder)	β (Mænd)	β (Kvinder)
Jobstatus				
Elever og lærlinge	0,8	1,2	-0,503	-0,393
Ledere og mellemledere	20,8	10,6	0,320	0,193
Medarbejdere med særligt ansvar	8,8	9,0	0,164	0,055
Øvrige medarbejdere	69,5	79,2	0,050	-0,028
Forfremmelse	7,7	7,07	-0,062	-0,051
Antal aftalte timer pr. uge				
Under 30 timer	2,5	7,3	0,001	0,040
30-36 timer pr. uge	4,8	14,9	0,014	-0,007
37 timer pr. uge	88,7	74,5	0,007	-0,007
38 timer eller derover timer pr. uge	3,9	3,3	-0,022	-0,026
Familieforhold				
Antal hjemmeboende børn under 18 år, gennemsnit	1,0	1,0	0,027	0,015
Yngste barn, 0-2 år	14,3	11,3	0,005	-0,001
Yngste barn, 3-6 år	10,7	10,9	0,030	0,024
Yngste barn, 7-17 år	24,8	27,9	0,037	0,028
Enlig	76,9	73,4	0,018	0,001
Barn i 2018 og samme job	4,1	2,5	0,015	-0,005
Bopælsregion				
Hovedstaden	39,1	42,5	0,06	0,07
Midtjylland	22,8	20,8	-0,02	-0,02
Nordjylland	7,7	6,9	-0,04	-0,04
Sjælland	12,6	13,0	0,02	0,02
Syddanmark	17,8	16,8	-0,02	-0,02
Justeret R ²	0,54	0,57		
N	379.962	294.484		

Note: ¹ Gennemsnitsværdier er angivet i procent, medmindre andet er angivet.

² Koefficienter og gennemsnit er ikke vist her for de 369 arbejdsfunktioner.

Vi normaliserer alle dummyvariable for at sikre, at de kategorielle variable er uafhængige af referencekategorien. Det betyder værdierne udregnes som afvigelser fra gennemsnittet i det fulde datasæt, således at summen af koefficienter summerer til 0. En klassisk 0/1-dummy vil derfor have numerisk lige store koefficienter for hhv. værdier 0 og 1, men med modsat fortegn, se Jann (2008).

Bilagstabel 2.3 Antal funktionærer i udvalgte arbejdsfunktioner i delbrancher inden for handel

	Ledelses- arbejde	Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	Arbejde, der forudsætter viden på mellemløst niveau	Almindeligt kontor- og kundeservice arbejde	Service- og salgsarbejde
Mænd					
Handel med motorkøretøjer	2.005	447	1.345	2.480	2.247
Engros	8.315	8.861	16.317	6.189	5.759
Detail	6.205	1.453	2.188	2.004	13.003
Øvrigt privat arbejdsmarked	35.814	132.171	70.056	23.096	13.800
Kvinder					
Handel med motorkøretøjer	194	188	659	1.538	193
Engros	2.466	6.207	11.071	9.819	3.777
Detail	3.794	2.086	4.007	2.776	20.522
Øvrigt privat arbejdsmarked	12.520	87.794	55.245	51.522	9.821

Bilagstabel 2.4 Antal funktionærer i udvalgte arbejdsfunktioner i delsektorer inden for den offentlige sektor

	Ledelsesarbejde	Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	Arbejde, der forudsætter viden på mellemløst niveau	Almindeligt kontor- og kundeservice- arbejde	Service- og salgsarbejde
Stat					
Mænd	2.431	43.335	7.121	4.479	12.170
Kvinder	2.279	50.106	10.292	18.674	4.335
Kommuner					
Mænd	3.269	50.555	5.302	3.210	24.170
Kvinder	6.290	174.107	13.719	17.128	117.169
Regioner					
Mænd	383	16.900	3.415	296	5.400
Kvinder	394	68.349	18.083	2.052	12.723

Bilag 3 Øvrige bilag

Bilagstabel 3.1 Overenskomstbaserede fraværsrettigheder og løn mv. for funktionæransatte i den offentlige og private sektor

	Offentlig sektor	Privat sektor
Graviditet og barsel med løn, i alt	43 uger	28 uger
Anciennitet	Ingen	9 måneder
Graviditetsorlov	8 uger	4 uger
Barselorlov	14 uger	14 uger
Fædreorlov	2 uger	2 uger
Forældreorlov (til deling)	12 uger	13 uger
Pension under graviditet/barsel	Fuld indbetaling i både lønnede og ulønnede fraværsperioder	Ekstra indbetaling med beløb på 2.040 kr. pr. md. i 14 uger
Andre fraværsrettigheder med løn		
Omsorgsdage	2 dage pr. barn pr. år i de 7 første leveår	Ingen omsorgsdage med løn
Barns sygedag med løn	1. og 2. hele dag (barn under 18 år)	1. hele dag (barn under 14 år, når ansatte har 9 mdr.s anciennitet)
Ferie- og feriefridage	6 uger pr. år	6 uger pr. år
Seniordage/-bonus/-ordning	Kommune – 2-9 dage fra 58-60 år Stat – 0,8 % pr. år fra 62. år og evt. nedsat arbejdstid med fuldt pensionsbidrag	Ingen seniordage med løn betalt / seniorordning
Betalt frokostpause	½ time om dagen	Ikke betalt
Løn under sygdom	Alle har ret til løn under sygdom.	Kun visse grupper har ret til løn under sygdom –enten funktionærer eller aftalt
Overtidsbetaling	Tre første timer ud over arbejdstid 50 % af timelønnen og derefter 100 % (evt. aftalt højere for visse grupper)	Tilsvarende, men kun garanteret for overenskomstdækkede
Opsigelsesvarsler	Funktionærlovens varsler	Kun visse grupper har varsler, enten funktionærer eller hvis aftalt
Pensionsbidrag, procent og fritvalgs-konto		
Stat/Kommuner – 3F-området	15 % / 13,3 %	
Stat/Kommuner – AC-området	17,1 % / 18,78 %	
Privat sektor – DA Pension Fritvalgskonto		8 % (egetbidrag på 4 % trækkes af lønnen) 7 % (kan gå til løn, pension og eventuelle fraværdsdage)

Anm.: Der kan være visse, mindre forskelle mellem de statslige, regionale og kommunale områder. Men det samme gør sig gældende for inden for det private område. På det private område kan der på enkelte virksomheder være lokalaftaler med goder ud over det oplistede. Det oplistede udgør de generelle forskelle mellem omfanget af goder og rettigheder på hhv. det offentlige og private arbejdsmarked.

Overenskomstdækningen for hele det danske arbejdsmarked er iflg. DA (2018) 82 % (registerbaseret opgørelse). (<https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/>)

(Høgedahl & Jørgensen, 2017) (s. 21) opgør overenskomstdækningen til 64 % (survey-baseret opgørelse).

Kilde: Diverse overenskomster 2020 og 2021 med udgangspunkt i DA-sammenligning fra 17. august 2007, notatet "Offentlig og privat løn-udvikling".

Bilagstabel 3.2 DISCO-nomenklaturens ni hovedgrupper

Hovedgruppe	Beskrivelse
1. Ledelsesarbejde	Direktører, lovgivere, højere embedsmænd samt ledere, der arbejder på virksomhedens øverste administrative plan – uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau. Til denne gruppe hører også personer, som leder dele af virksomheden, der økonomisk og personalemæssigt fungerer som selvstændige enheder.
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område	Arbejde, der består i anvendelse af viden og/eller forskning på det højeste niveau inden for et bestemt fagområde. Endvidere medarbejdere beskæftiget med undervisningsarbejde, der kræver høj faglig viden eller faglig viden kombineret med pædagogisk viden samt kunstnerisk eller anden intellektuel udfoldelse på højt niveau. Gælder også områder med anvendelse af viden om teknik, naturvidenskab og IT.
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	Omfatter bl.a. teknikere og assistenter, funktioner inden for salg, finansiering, forretningsservice, bogholderi, økonomi, planlægning samt politimæssigt arbejde.
4. Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	Almindeligt kontorarbejde og kundeservice vedr. pengetransaktioner, reservationer og lignende samt inden for sagsbehandling og administration af regler og beregning. Endvidere registreringsarbejde vedr. varelagre, transport, produktion, udlån og telefonomstillingsarbejde.
5. Service- og salgsarbejde	Servicearbejde med relation til rejseaktivitet, husholdning, servering, personlig pleje, overvågnings- og redningsvæsen samt salgsarbejde vedr. kundeekspedition og demonstrationsarbejde.
6. Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, ekskl. medhjælpere	Arbejde, der retter sig mod det grønne område, som fx gartnere og dyrepassere.
7. Håndværkspræget arbejde	Håndværkspræget arbejde inden for industri, bygge-, anlægs- samt fremstillingsvirksomhed. Arbejde, der primært består i betjening af maskiner, er indeholdt i hovedgruppe 8.
8. Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	Betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner, monterings- og samlebåndarbejde samt transport- og anlægsarbejde.
9. Andet manuelt arbejde.	Medarbejdere beskæftiget med rengøring, pakning og budtjeneste. Ligeledes arbejde, der ikke kræver særlige kvalifikationer inden for områder som landbrug, skovbrug, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

Anm.: Opdelingen efter arbejdsfunktioner i DISCO-systemet er foretaget efter sværhedsgrad for det pågældende arbejde. Og det vil sige, at opdelingen ikke er fastsat efter en bestemt formel uddannelseslængde. Man kan således både udføre en bestemt arbejdsfunktion med baggrund i dygtighed, erfaring eller ud fra en bestemt formel uddannelse. Undtaget er (relativt) få arbejdsfunktioner, som forudsætter en bestemt autorisation (dvs. uddannelser eller prøve). Der er således ikke nødvendigvis tale om, at de, som udfører jobs på de højeste placerede DISCO-kvalifikationsniveauer, har en lang formel akademisk uddannelse.

Kilde: (Danmarks Statistik, 2010).

VIVÉ