

ER KVINDEFAG LAVTLØNSFAG?

EN ANALYSE AF SAMMENHÆNGEN MELLEM LØN OG ANDELEN AF
KVINDER I ENKELTE ARBEJDSFUNKTIONER



11:19

KARSTEN ALBÆK
LARS BRINK THOMSEN

11:19

ER KVINDEFAG LAVTLØNSFAG?

EN ANALYSE AF SAMMENHÆNGEN MELLEM LØN OG ANDELEN
AF KVINDER I ENKELTE ARBEJDSFUNKTIONER

KARSTEN ALBÆK
LARS BRINK THOMSEN

KØBENHAVN 2011
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

ER KVINDEFAG LAVTLØNSFAG? EN ANALYSE AF SAMMENHÆNGEN MELLEM
LØN OG ANDELEN AF KVINDER I ENKELTE ARBEJDSFUNKTIONER

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:
Torben Ferløv Andersen, BUPL
Christian Esgaard Christensen, BUPL
Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet og SFI
Mona Larsen, SFI

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-018-2
e-ISBN: 978-87-7119-035-9

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

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

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

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	INDLEDNING	11
2	ÅRSAGER TIL LØNFORSKELLE MELLEM KVINDEFAG OG MANDEFAG	15
3	RAPPORTENS DATA	21
	Arbejdsfunktioner	21
	Lønbegrebet	24
	Andre variable i analysen	26
	Enheder i analysen	27

4	LØN, KVINDEANDEL, SEKTOR OG UDDANNELSE	31
	Gennemsnitsløn og kvindeandele	31
	Gennemsnitsløn og kvindeandele i arbejdsfunktioner	34
	Løn og længde af uddannelse	41
5	LØN OG KVINDEANDEL I REGRESSIONSANALYSER	45
	BILAG	53
	Bilag 1: Beskrivende statistik	53
	Bilag 2: Timeløn og kvindeandele i de enkelte arbejdsfunktioner	55
	LITTERATUR	91
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	93

FORORD

Denne rapport indeholder en undersøgelse af, om kvindefag også er lavtlønsfag. Data for undersøgelsen er registerdata for år 2007, som også tidligere har dannet grundlag for analyser af ligeløn mellem kvinder og mænd til Lønkommissionen.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) med baggrund i Lønkommissionens rapport fra maj 2010. Denne rapport viste, ligesom tidligere undersøgelser foretaget af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, at der på det danske arbejdsmarked er betydelige lønforskelle mellem mænd og kvinder, og at det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. BUPL har derfor anmodet SFI om at foretage en yderligere analyse af indikationer af en kønsskæv løn i Danmark ved at undersøge sammenhængen mellem gennemsnitsløn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner og fag – herunder om arbejde, der udføres af mænd, aflønnes højere end arbejde, der udføres af kvinder.

Hovedfremgangsmåden i rapporten er grafiske præsentationer af sammenhængene. En bilagstabel indeholder de data, som er præsenteret i graferne: de gennemsnitlige lønninger og andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner på det danske arbejdsmarked.

Undersøgelsens resultater har været diskuteret i en følgegruppe. Rapporten er i sin helhed blevet læst og kommenteret af professor Peder J. Pedersen, der takkes for konstruktive råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker cand.oecon, ph.d. Karsten Albæk og videnskabelig assistent cand.oecon. Lars Brink Thomsen.

København, juni 2011

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Kvindefag er lavtlønsfag. I arbejdsfunktioner med relativt mange kvinder ansat er lønnen lavere end i arbejdsfunktioner, hvor mænd udgør en stor andel af de ansatte. Der er en klar og tydelig sammenhæng mellem gennemsnitsløn og kvindeandele, og der er betydelige forskelle i lønninger.

Kvinder får mindre i løn end mænd, også når der tages højde for fx omfang af uddannelse og erhvervs erfaring. Dette resultat er kendt fra en række undersøgelser, fx Lønkommissionen (2010) og Larsen (2010), og det findes også i denne rapport. Denne undersøgelse bidrager med en opgørelse af sammenhængen mellem andelen af kvinder i enkelte fag og aflønningen i faget.

Aflønningen afhænger både af lønmodtagerens køn og af, i hvilket omfang lønmodtagerens fag er et kvindefag. Analysen i rapporten viser, at andelen af kvinder i et fag betyder mere for den ansattes løn end lønmodtagerens køn. Hvad angår løn, er det altså værre at være ansat i et kvindefag end at være kvinde.

DATAGRUNDLAG

Udgangspunktet for analysen er Lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik. Lønstatistikens serviceregister omfatter langt hovedparten af landets lønmodtagere, som er ansat på normale vilkår. Registeret er blevet oparbejdet på forskellig vis til anvendelse i denne rapport.

Projektets data er fra 2007 og er tidligere anvendt til arbejdet i Lønkommissionen.

I rapporten anvender vi den standardberegnete timefortjeneste, som er udviklet i forbindelse med arbejdet i Lønkommissionen. Den standardberegnete timefortjeneste påvirkes ikke af den enkelte lønmodtagers overarbejde og fravær i samme omfang som fortjenesten per time, og man har fået et begreb, som mere præcist dækker, hvad der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Et centralt begreb i undersøgelsen er 'arbejdsfunktion'. Begrebet arbejdsfunktion er internationalt, og opgørelser følger internationale standarder på området, så det er muligt at sammenligne på tværs af lande. Som eksempler kan vi nævne følgende grupper, som indgår i rapporten: elektrikerarbejde, murerarbejde ekskl. medhjælpere, ekspedientarbejde, pædagogisk medhjælp i institutioner og alment kontor- og sekretærarbejde.

Arbejdsfunktioner er hverken uddannelse (mange arbejdsfunktioner kan varetages af lønmodtagere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund) eller erhverv (adskillige arbejdsfunktioner udføres i forskellige erhverv). En nærmere redegørelse for begrebet arbejdsfunktion er indeholdt i kapitel 3 om data. Da ordet arbejdsfunktion ikke er særlig mundret, anvender vi 'fag' synonymt med arbejdsfunktion i denne rapport.

ET GRAFISK OVERBLIK

Hovedfremgangsmåden i rapporten er grafiske præsentationer af sammenhængene. De størrelser, som graferne afbilder, er gennemsnitslønnen i arbejdsfunktioner.

Først gennemgår vi sammenhængen mellem gennemsnitsløn og andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner for hele arbejdsmarkedet. For hele arbejdsmarkedet under ét forholder det sig sådan, at når andelen af kvinder i arbejdsfunktionen bliver større, vokser lønnen i begyndelsen indtil en kvindeandel på ca. én tredjedel, hvorefter lønnen falder, jo større kvindeandelen bliver. Kurven over sammenhængen mellem lønnens størrelse og andelen af kvinder i en arbejdsfunktion er 'bueformet' som et 'omvendt U'. I nogle arbejdsfunktioner med relativt mange mænd ansat er lønnen lavere end i nogle arbejdsfunktioner med højere andele af kvinder. I en vis forstand er mandefag derfor også lavtlønsfag.

De arbejdsfunktioner, der har de højeste lønninger, er dem med en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd. Forløbet er imidlertid ikke symmetrisk. For hele arbejdsmarkedet under ét forøges lønnen moderat, når kvindeandelen vokser fra 0 procent kvinder til ca. 30 procent kvinder, hvorefter et kraftigt fald sætter ind, således at rene kvindefag er karakteriseret ved lavere lønninger end rene mandefag.

Efter gennemgangen af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i arbejdsfunktioner for hele arbejdsmarkedet under ét foretager vi en opdeling i privat og offentlig sektor. Det viser sig, at det bueformede forløb findes i begge sektorer.

Den videre analyse viser imidlertid, at det bueformede forløb forsvinder, når man opdeler på hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Der er i alt 9 hovedgrupper af arbejdsfunktioner: 1. *Ledelse på øverste plan*, 2. *Viden på højeste plan*, 3. *Viden på mellemniveau*, 4. *Kontorarbejde*, 5. *Detailsalg, service- og omsorgsarbejde*, 6. *Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri, der forudsætter viden på grundniveau*, 7. *Håndværkspræget arbejde*, 8. *Proces- og maskinoperatorarbejde samt transport- og anlægsarbejde*, 9. *Andet arbejde*.

I de fleste af hovedgrupperne er der en klar negativ sammenhæng mellem løn og kvindeandele. I resten af hovedgrupperne er antallet af observationer så begrænset, at det ikke er muligt at sige noget om sammenhængen.

For hele arbejdsmarkedet er sammenhængen mellem kvindeandel og løn bueformet, men i de fleste hovedgrupper af arbejdsfunktioner falder lønnen som nævnt, jo større kvindeandelen er i faget. Lønnen for alle grupper under ét er stigende for moderate kvindeandele. Baggrunden for dette er fordelingen på køn mellem hovedgrupper af arbejdsfunktioner: I hovedgrupperne med begrænset krav til viden er der mange mandefag, mens hovedgruppen *Viden på mellemniveau* har mange kvindefag. Når arbejdsmarkedet under ét viser en relativt høj løn for fag med en ligelig kønsfordeling, kan dette tilskrives, at fagene med en ligelig kønsfordeling især findes i hovedgrupperne *Viden på højeste plan* og *Viden på mellemniveau*, som har en relativt høj aflønning.

Højere uddannelse medfører højere løn. Dette fremgår også af den grafiske analyse i rapporten, hvor vi ser på sammenhængen mellem den gennemsnitlige uddannelseslængde og den gennemsnitlige løn for arbejdsfunktioner. Dette gælder også, når vi opdeler på sektorer: Både i den private og den offentlige sektor er der en klar og positiv sammenhæng mellem uddannelse og løn.

Der er ikke nogen klar sammenhæng mellem uddannelseslængde og løn inden for hovedgrupper af arbejdsfunktioner, hvilket skal ses i sammenhæng med, at der ikke er nogen større variation i uddannelseslængden inden for hovedgrupper af arbejdsfunktioner. At længere uddannelse indebærer højere løn, hænger i væsentligt omfang sammen med, at lønmodtagere med længere uddannelse varetager arbejdsfunktioner, som aflønnes højere end de arbejdsfunktioner, som lønmodtagere med kortere uddannelse varetager.

REGRESSIONSANALYSER

Vi afslutter rapporten med regressionsanalyser, som sætter tal på sammenhængene i de grafiske analyser. Hovedkonklusionen er, at der inden for hovedarbejdsfunktioner er en klar og kraftig negativ sammenhæng mellem løn og andelen af kvinder. For hele arbejdsmarkedet under ét vokser lønnen imidlertid moderat fra 0 procent kvinder til en kvindeandel på ca. en tredjedel, hvorefter et kraftigt fald sætter ind, således at rene kvindefag er karakteriseret ved lavere lønninger end rene mandefag.

I den mest omfattende model indgår både andelen af kvinder i arbejdsfunktionen og en variabel, som angiver, om den pågældende person er kvinde. Begge koefficienter er negative, men koefficienten til andelen af kvinder er numerisk større end koefficienten til variabelen kvinde. Regressionsanalysen viser derfor, at andelen af kvinder i et fag betyder mere for den ansattes løn end lønmodtagerens køn. Med andre ord viser analysen altså, at det, hvad angår løn, er værre at være ansat i et fag med mange kvinder end at være kvinde.

INDLEDNING

Sigtet med rapporten er at undersøge, i hvilket omfang der er en sammenhæng mellem løn og andelen af kvinder inden for forskellige arbejdsfunktioner. Det anføres ofte, at der er en lavere løn i erhverv, brancher, arbejdsfunktioner og sektorer, hvor andelen af kvinder er høj. Udsagnet bygger sædvanligvis på sammenligninger mellem store grupper på arbejdsmarkedet som offentlig og privat sektor.

Dette projekt indebærer en mere grundig og detaljeret undersøgelse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder. Vi undersøger således sammenhængen mellem løn og kvindeandele for et stort antal undergrupper på arbejdsmarkedet.

Undergrupperne er de forskellige typer arbejdsfunktioner på det danske arbejdsmarked, hvor arbejdsfunktionerne er opgjort på det mest detaljerede niveau i statistikken – den såkaldte 6-cifrede DISCO-kode. Eksempelvis indgår gennemsnitslønnen og andelen af kvinder for følgende grupper i rapporten: *elektrikerarbejde, murerarbejde ekskl. medhjælper, ekspedientarbejde og pædagogisk medhjælp i institutioner.*

Opgørelserne over gennemsnitsløn og andelen af kvindelige lønmodtagere i arbejdsfunktionerne er medtaget i bilagstabel B2.1. Det er altså muligt at slå disse statistiske opgørelser op for hver enkelt arbejdsfunktion, som er medtaget i rapporten.

Ideen i selve rapporten er at undersøge, om der er en sammenhæng mellem gennemsnitsløn og kvindeandele. Rapporten forsøger især

at spore sammenhængen mellem løn og kvindeandel ved grafisk analyse, hvor andelen af kvinder er indtegnet på den ene akse og den gennemsnitlige løn på den anden akse. Sigtet med den grafiske analyse er at give et overblik over sammenhængen mellem løn og andele af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner. Analysen lægger ud med overblik over sammenhængen for hele arbejdsmarkedet. Herefter foretager vi en opdeling på forskellige delarbejdsmarkeder, så det er muligt at se, om sammenhængen fx gør sig gældende i både den private sektor og i den offentlige sektor. Hver observation i graferne fremtræder i bilagstabel B2.1, så det er muligt at slå de enkelte observationer op og se, hvor de enkelte grupper indgår i hvilke grafer.

Tankegangen i rapporten er at komme så langt som muligt i analysen ved en grafisk fremstilling. Efter den grafiske fremstilling gennemfører vi regressionsanalyse på datamaterialet. Regressionsanalysen inkluderer en opgørelse af størrelsesordenen af sammenhængen mellem løn og kvindeandel. Indebærer en høj andel af kvinder i en arbejdsfunktion en betydeligt lavere løn, eller er der tale om mindre forskelle i løn mellem kvindesfag og mandesfag? Endvidere viser regressionsanalysen, om sammenhængen er statistisk sikker (signifikant).

Rapporten belyser således, om ansatte i fag med mange kvinder får væsentligt lavere løn end lønmodtagere i fag med mange mænd. Analysen kan derfor danne grundlag for, at man kan drøfte kvinders løn i Danmark på et mere informativt grundlag.

Inden for projektrammen er det ikke muligt at identificere årsagerne til sammenhænge mellem løn og andele af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner. Sammenhængen kan gå begge veje: At en stor andel af kvinder fører til lav løn, eller at mænd i større omfang end kvinder søger væk fra områder med lav løn.

Lige løn til mænd og kvinder er reguleret ved lov, og i den forbindelse er der en juridisk litteratur på området. Denne litteratur benytter termer som ”samme arbejde”, ”arbejde af samme værdi” og ”sammenlignelig situation”, se fx Precht (2010). Måling af lønforskelle mellem kvinder og mænd på de enkelte virksomheder er fastlagt ved lov. Det hedder således i Ligelønslovens §5a: ”En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden”. Det er opgørelser for

disse 6-cifrede DISCO-koder, som er grundlaget for den statistiske analyse i rapporten. Lønkommissionen har drøftet systemer til at vurdere forskellige job i stil med ”arbejde af samme værdi”, som indebærer sammenligninger mellem aflønningen i forskellige arbejdsfunktioner. Denne rapport vil ikke komme yderligere ind på de juridiske aspekter af forskelle i aflønningen mellem kvinder og mænd.

Rapporten er disponeret som følger. Kapitel 2 indeholder en kortfattet gennemgang af de mulige årsager til en variation mellem løn og andele af kvinder i en arbejdsfunktion. Kapitel 3 omtaler data i undersøgelsen, og her gør vi rede for de begreber, der anvendes i undersøgelsen, som fx arbejdsfunktion og løn. Kapitel 4 indeholder den grafiske analyse, hvor det er muligt at se, om der er en sammenhæng mellem andel af kvinder og gennemsnitslønnen i arbejdsfunktionerne. I det afsluttende kapitel 5 præsenterer vi regressionsanalyserne med en talmæssig opgørelse af sammenhængen mellem løn og andele af kvinder.

ÅRSAGER TIL LØNFORSKELLE MELLEM KVINDEFAG OG MANDEFAG

Det anføres ofte, at der er en lavere løn i fag, erhverv, brancher, uddannelser og sektorer, hvor andelen af kvinder er høj. Dette er for eksempel blevet fremført i den danske debat i et særnummer af *Samfundsøkonomen* i forbindelse med Lønkommissionens arbejde, se Rasmussen (2010), s. 18, Deding og Larsen (2010), s. 29, og Barth (2010), s. 39.

Hvorfor skulle en høj andel af kvinder betyde lavere løn? Der er ikke noget klart svar på spørgsmålet, men der er forskellige hypoteser, som kan bidrage til en forklaring. Imidlertid er der ikke enighed om, hvad årsagen er.

I dette kapitel omtaler vi kort de forskellige hypoteser, som er fremført til forklaring af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i arbejdsfunktioner. Den sammenhæng, som forsøges forklaret, er, at arbejdsfunktioner med høje andele af kvinder har lavere løn end arbejdsfunktioner med høje andele af mænd.

Det skal fremhæves, at vi ikke forsøger at give et overblik over årsagerne til lønforskelle mellem kvinder og mænd. Det er et meget stort emne med mange forskellige aspekter, som er behandlet i en meget omfattende litteratur.¹ Kapitlet har et mere begrænset sigte, nemlig at be-

1. Se fx antologien Deding og Holt (2010) eller oversigtsartiklerne Altonji og Blank (1999) og Blau og Kahn (2000).

handle de mulige svar på spørgsmålet: Hvorfor skulle der være en sammenhæng mellem andelen af kvinder i en arbejdsfunktion og lønnen i en arbejdsfunktion?

Den *første hypotese* er, at årsagen skal søges i forskelle mellem kvinders og mænds præferencer, at kvinder og mænd foretrækker forskellige typer fag. Hvis det yderligere forholder sig sådan, at udbuddet af arbejdskraft i kvindedominerede fag er relativt stort i forhold til efterspørgslen, vil aflønningen i disse arbejdsfunktioner være relativt lav. Hypotesen rejser spørgsmålet om, hvorfor der skulle være forskel i præferencerne mellem kvinder og mænd, men det er et emne, der ikke vil blive taget op i denne sammenhæng.²

Den *anden hypotese* er, at kvinder udelukkes fra bestemte arbejdsfunktioner og dermed 'presses' ind i de resterende arbejdsfunktioner, som herved bliver overfyldte med lav løn til følge. På engelsk går denne hypotese under betegnelsen 'crowding'-hypotesen, jf. fx Sorensen (1990). Udgangspunktet for denne hypotese er altså eksistensen af diskrimination: Arbejdsgiverne udelukker kvinder fra bestemte typer arbejdsfunktioner.

I både den første og den anden hypotese er der tale om, at et stort udbud af arbejdskraft presser lønnen nedad i arbejdsfunktioner med mange kvinder. Årsagen til det store udbud af arbejdskraft er imidlertid forskellig: I den første hypotese er eksistensen af kvindefag et resultat af kvindernes eget valg, mens eksistensen af kvindefag i den anden hypotese er et resultat af, at kvinderne skubbes hen i bestemte fag som følge af diskrimination.

En *tredje hypotese* er eksistensen af købermonopol (også kaldet monopson) i kvindefagene. Købermonopol indebærer, at der alene er én køber af fagets arbejdskraft, og at denne ene køber dermed har stor mulighed for at påvirke lønnen (i nedadgående retning). Tankegangen er altså, at kvinderne er så uheldige at have samlet sig i arbejdsfunktioner, hvor arbejdsgiversiden er begrænset til én køber af arbejdskraft.

Denne tankegang er specielt relevant for kvindedominerede fag inden for den offentlige sektor. Tankegangen har bl.a. været fremhævet i debatten i forbindelse med den norske ligelønskommission. Det hedder således hos kommissionsmedlemmet Erling Barth (2010b), s. 39:

2. Der henvises til behandlingen i fx Holt m.fl. (2006).

Lønnsdannelsen i offentlig sektor er på mange måter unndratt markedets disiplin. For det første er produksjonen i offentlig sektor som regel skjermet mot konkurranse. Mange av de oppavene vi setter til offentlig sektor er nettopp plassert der fordi vi mener de av forskjellige grunner ikke egner seg til å konkurransenutsettes, andre er plassert der av mer historiske årsaker. Unansett er virksomhetene i offentlig sektor underlagt andre styringsverktøy enn ren lønnsomhet og markedskonkurranse. For det andre er mange av oppgavene i offentlig sektor utført av yrkesgrupper som ikke har særlige alternative arbeidsmarkeder. Stat og kommune er i mange tilfeller så og si enekjøper av bestemte yrkesgrupper. Arbeidsgiverne i offentlig sektor oppnår derfor ofte monopsonimakt, særlig dersom de koordinerer sin lønnspolitikk, innefor mange arbeidsmarkeder. Dette kan i mange tilfeller gjelde for yrkesgrupper som politi, lærere, sykepleiere eller bibliotekarer, som har små arbeidsmarkeder utenfor offentlig sektor.

Overvejelserne i den norske ligelønnskommission resulterede i en anbefaling av et "ligelønsløft" for kvindefagene i den offentlige sektor.

En *fjerde hypotese* er, at det kollektive aftalesystem i den offentlige sektor modvirker lighet i aflønningen mellom kvinner og mænd. Argumentet er, at den måte de kollektive overenskomstforhandlinger foregår på, gjør det vanskelig at ændre på lønrelationerne mellom grupper av ansatte i den offentlige sektor. De lønrelationer, som gjorde sig gældende for flere årtier siden, reproducerer så at sige sig selv fra den ene forhandling til den næste. Det hedder således hos Jørgensen (2010), s. 153:

Det er nærmest lige så besværligt som at forsøge at flytte en kirkegård. Man skal i al fald ikke forvente for megen hjælp indefra! Sådan kunne man lidt populært sammenfatte erfaringslæren, som kvindedominerede fagforbund har gjort gennem fire årtier med at få sikret kvinder ligeløn med mænd gennem det offentlige forhandlings- og aftalesystem.

Samme tankegang findes hos Scheuer (2010), s. 37, som tilføjer:

Man kunne derfor evt. foreslå, at man ”gav lønnen mere fri”, dvs. decentraliserede løndannelsen endnu mere end den er, for at kunne sikre, at den lokale løndannelse blev mindre diskriminerende, end den centraliserede løndannelse tilsyneladende er i dag. Men det rejser unægtelig spørgsmålet om, hvorvidt det nuværende system holder kvindernes løn nede eller omvendt oppe i forhold til mændenes, idet der jo også kan være en risiko for, at decentralisering af løndannelsen vil skade kvinderne.

Denne hypotese til forklaring af sammenhængen mellem kvindefag og aflønning har to forudsætninger: For det første forudsætter forklaringen, at lønnen fastlægges ved kollektive overenskomstforhandlinger. For det andet forudsætter forklaringen, at overenskomstforhandlingerne påvirker lønnen for de ansatte.

Hypotesen fremføres tilsyneladende alene som en forklaring på lønforskellene i den offentlige sektor, idet begge de citerede forfattere alene nævner aftalesystemet i den offentlige sektor som en bevarende faktor i forhold til lønforskellene, mens de ikke tager det kollektive aftalesystem i den private sektor under behandling. På baggrund af de citerede indlæg er det derfor ikke klart, om den samme hypotese også kan tænkes som forklaring på lønforskellene i den private sektor. Det forholder sig imidlertid sådan, at betydelige dele af ansættelsesforholdene i den private sektor ikke er dækket af kollektive overenskomster, og det gælder endvidere, at en del lønmodtagere ikke er organiseret i fagforeninger. For dele af den private sektor kan det kollektive aftalesystem derfor næppe tænkes at påvirke lønrelationerne mellem kvinder og mænd. Selv om lønfastlæggelsen er underlagt et kollektivt forhandlingssystem, er det ikke afklaret, i hvilket omfang lønningerne rent faktisk påvirkes af forhandlingerne, eller i hvilket omfang lønningerne er bestemt af – eller domineret af – udefrakommende forhold som fx ’markedet’ eller ’udbud og efterspørgsel’.

En *femte hypotese* er, at relativt mange kvinder i et fag i sig selv skulle betyde, at der er en lav løn i faget, men det er ikke en hypotese, som bliver særligt grundigt behandlet i litteraturen. Én af årsagerne er, at der mangler nogle mellemregninger i tankegangen. Hvad er det for mekanismer, som resulterer i, at kvindefag får lav løn, fordi der er mange kvinder i faget? En beskrivelse af disse mekanismer eller forhold er hen-

sigtsmæssig eller nødvendig i en nøjere redegørelse om årsag og virkning på området: At en høj andel af kvinder er årsag til lav løn.

Omtale af hypotesen hos økonomer er derfor ofte begrænset. Det gælder fx hos Barth (2010a), s. 222:

Det slående er, at segregeringen er så systematisk. Kvinderne er gennemgående i job med lavere løn end mænd. Retningen på sammenhængen er imidlertid ikke klar: Er det kvindefagene, der bliver dårligt betalt, eller er det snarere sådan, at de dårligt betalte job bliver kvindedominerende?

Tankegangen er imidlertid det eksplicite udgangspunkt i arbejder blandt forskere fra andre fagområder. Efter en indledningsvis konstatering af, at økonomer mener at kunne forklare løndannelse som et resultat af udbud og efterspørgselsforhold, hedder det således hos Cohen og Huffman (2003), s. 443:

... sociologists assert that pay penalties result from widespread cultural devaluation of women's work. Indeed, implicit in some sociological work on gender inequality is the notion that gender inequality is universal, reflecting broad biases against women's work. We have no reason to doubt this, especially in light of research showing that both women and men tend to assign more worth and prestige to work performed by men.³

I det forrige er nævnt fem hypoteser til forklaring af sammenhængen mellem andele af kvinder i fag og løn i fagene. Der er imidlertid ikke konsensus om relevansen af de forskellige forklaringer, og om hvor meget de kan bidrage til at gøre rede for forskellen mellem kvinder og mænds løn. De empiriske kapitler i denne rapport kan derfor ses som et bidrag til større viden på området.

3. Vi har udeladt henvisningerne til litteraturen i citatet.

RAPPORTENS DATA

Projektets data er fra 2007 og er tidligere anvendt til arbejdet i Lønkommissionen. Der er altså tale om yderligere analyser på data, der er oparbejdede og anvendt til allerede offentliggjorte analyser.

Projektet undersøger, i hvilket omfang forskellige variable kan forklare lønnen. Dette kapitel giver et overblik over de variable, som indgår i data. Det drejer sig især om begrebet 'arbejdsfunktion' og det lønbegreb, som anvendes i analysen. Endvidere omtaler vi de enheder, der indgår i analysen.

ARBEJDSFUNKTIONER

Et centralt begreb i undersøgelsen er 'arbejdsfunktion'. Alle graferne i rapporten bygger på dette begreb. I graferne er plottet gennemsnitsværdier af løn, uddannelseslængde og andelen af kvinder i arbejdsfunktioner, som har en vis størrelse rent beskæftigelsesmæssigt.

Begrebet arbejdsfunktioner er internationalt, og opgørelser følger internationale standarder på området, så det er muligt at sammenligne på tværs af lande. Der er således udarbejdet en international fagklassifikation, "International Standard Classification of Occupations" (ISCO).

I denne rapport er den enkelte lønmodtager henført til arbejdsfunktioner efter nomenklaturen DISCOLØN. Danmarks Statistik

(2003), s. 3, præsenterer begrebet på følgende måde: ”DISCOLØN er en særlig version af DISCO, der er den danske version af International Labour Office og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Anvendelsen af DISCOLØN gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse”.

BOKS 3.1

Hovedgrupperne i DISCOLØN

1. **Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor.** Direktører, lovgivere og højere embedsmænd. Hovedgruppen omfatter ledelsesarbejde på virksomhedens øverste administrative plan – uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau.
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. Som eksempler kan nævnes ingeniører, læger, akademikere, arkitekter, advokater, lærere, journalister.
3. **Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.** Teknikere og programmører o.l., terapeuter, sygeplejersker, pædagoger, funktioner inden for salg, finansiering, forretnings-service og administration samt politimæssigt undersøgelsesarbejde.
4. **Kontorarbejde.** Almindeligt kontorarbejde og kundeservice vedr. pengetransaktioner, reservationer o.l. Endvidere registreringsarbejde vedr. varelagre, transport, produktion, udlån og telefonomstillingsarbejde.
5. **Detailsalg, service- og omsorgsarbejde.** Servicearbejde med relation til rejseaktivitet, husholdning, servering, personlig pleje, overvågnings- og redningsvæsen samt salgsarbejde vedr. kundeekspedition og demonstrationsarbejde.
6. **Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri, der forudsætter viden på grundniveau.**
7. **Håndværkspræget arbejde.** Håndværkspræget arbejde inden for minedrift, industri samt bygge-, anlægs- og fremstillingsvirksomhed. Arbejde, der primært består i betjening af maskiner, er indeholdt i hovedgruppe 8.
8. **Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde.** Betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner, monterings- og samlebåndsarbejde samt transport- og anlægsarbejde.
9. **Andet 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.

Kilde: Danmarks Statistik (2003).

Klassifikationen indeholder 9 hovedgrupper, der er anvendt til analysen (der er faktisk 10 hovedgrupper i DISCO, men den sidste er militæret,

som har en særskilt kategori, og den er ikke medtaget i analysen). De 9 hovedgrupper er præsenteret i boks 3.1.

Den øverste gruppe er 1. *Ledelse på øverste plan*. Næste gruppe forudsætter 2. *Viden på højeste plan*, mens den tredje gruppe forudsætter 3. *Viden på mellemniveau*. Arbejdets placering inden for hovedgrupper afspejler på denne måde delvist de kvalifikationskrav, som varetagelsen af funktionen normalt forudsætter. Den sidste gruppe, 9. *Andet arbejde*, har i den seneste klassifikation (baseret på ISCO-08) skiftet betegnelse til *Andet manuelt arbejde*, og den betegnelse er anvendt i rapportens grafer. Til hver af hovedgrupperne hører omtale med en kortfattet forklaring af gruppens indhold.

I hver hovedgruppe er arbejdsfunktionerne underopdelt i mere detaljerede grupper. Underopdelingen klassificeres med op til 6 cifre. For eksempel er arbejdsfunktion 723110 *Automekanikerarbejde, person- og varevogne*, mens arbejdsfunktion 723120 er *Automekanikerarbejde, lastvogne*. Det første ciffer i tallet angiver, at automobilmekanikere hører til hovedgruppe 7. *Håndværkspræget arbejde*.

I rapporten anvender vi opdeling i hovedgrupper, koden på ét ciffer, og opdeling på det mest detaljerede niveau, koden på 6 cifre. Opgørelser for koden på ét ciffer anvender vi i den grafiske analyse for at skabe overblik over forskelle i løndannelsen inden for og mellem hovedgrupper af arbejdsfunktioner.

Arbejdsfunktionerne på 6 cifre er de enheder, vi sammenligner i analysen. For hver af arbejdsfunktionerne på 6 cifre har vi beregnet gennemsnitsløn, andel kvinder og gennemsnitlig længde af uddannelse. Disse opgørelser indgår i rapportens analyser. Hvis arbejdsfunktionen på 6 cifre har en vis størrelse rent beskæftigelsesmæssigt, indgår den i de grafiske analyser.

I rapporten har vi valgt at medtage arbejdsfunktioner med over 250 ansættelsesforhold i rapportens grafiske analyser. Bilagstabel B2.1 viser opgørelser for hver enkelt 6-cifrede arbejdsfunktion, der er medtaget i rapporten. Her fremgår således gennemsnitlig løn og gennemsnitligt antal kvinder for hver arbejdsfunktion. Begge de to grupper af mekanikere nævnt ovenfor kan fx findes i bilagstabel B2.1. Grænsen på 250 ansættelsesforhold er bl.a. fastlagt af hensyn til at holde bilagstabellen overskuelig.

Som nævnt anvender Danmarks Statistik betegnelsen 'arbejdsfunktioner' om analyseenhederne i denne rapport. Det er værd at frem-

hæve forskellen mellem 'arbejdsfunktion' og to andre begreber, som også optræder i rapporten. Arbejdsfunktion er ikke det samme som 'uddannelse'. Som eksempel kan nævnes arbejdsfunktionen med flest beskæftigede, *Undervisning i folkeskoler, ekskl. børnehaveklasse*. De fleste i denne arbejdsfunktion er uddannede folkeskolelærere, men andre grupper er også repræsenterede, fx personer med uddannelse som ingeniør. Arbejdsfunktion er heller ikke det samme som 'erhverv'. Som eksempel kan nævnes arbejdsfunktionen *Alment kontor- og sekretærarbejde*. Denne arbejdsfunktion varetages i forskellige erhverv som fx industri, bygge- og anlægsvirksomhed, sundhedsvæsen m.m.

Betegnelsen 'arbejdsfunktion' er imidlertid ikke særlig mundret og har ingen gængs anvendelse i det danske sprog (i modsætning til det tilsvarende begreb 'occupation' på engelsk). For ikke at gøre fremstillingen i denne rapport overdrevet tung anvendes betegnelsen 'fag' også om arbejdsfunktion, jævnfør fx rapportens titel. Når der står 'fag' i denne rapport, menes der altså 'arbejdsfunktion' (selv om 'fag' undertiden anvendes bredere i det danske sprog).

LØNBEGREBET

Der findes forskellige opgørelser af lønninger, som anvendes i forskellige sammenhænge, afhængigt af formålet. I denne rapport anvender vi den standardberegnete timefortjeneste, som er udviklet i forbindelse med arbejdet i Lønkommissionen.

Begrebet 'standardberegnet timefortjeneste' er illustreret i tabel 3.1. Denne figur er modelleret efter analoge figurer i Larsen (2010) og Pedersen (2010). Udgangspunktet for beregningen af den standardberegnete timefortjeneste er den samlede fortjeneste for en lønmodtager. Den samlede fortjeneste har forskellige komponenter, som fremgår af tabel 3.1.

Hvis man fra den samlede fortjeneste fratrækker overtidsbetaling og betaling for fravær, kommer man til begrebet standardfortjeneste, som består af en sum af forskellige komponenter. Udgangspunktet er 'basisfortjenesten', hvortil der kommer forskellige komponenter oveni. Vi skal bemærke, at feriegodtgørelse indgår i standardfortjenesten, og det samme er tilfældet med betalinger til pension. Desuden indgår betalinger for gene, personalegoder og uregelmæssige betalinger.

Samtidig med opgørelsen af standardfortjenesten opgøres det timetal, hvori standardfortjenesten er optjent (fx tæller fravær under sygdom ikke med i dette timetal). Når standardfortjenesten divideres med timetallet, fremkommer den standardberegnete timefortjeneste.

Som det fremgår, er fortjenesten per time kraftigt påvirket af omfanget af overarbejde og omfanget af fravær. Den enkelte lønmodtagers overarbejde og fravær påvirker ikke den standardberegnete timefortjeneste i samme omfang som fortjenesten per time.

Pedersen (2010), s. 24, nævner således: ”Den standardberegnete timefortjeneste er ’stort set’ uafhængig af arbejdets omfang”. Endvidere nævner Pedersen (2010), s. 24: ”Med den standardberegnete timefortjeneste har man fået et nyt begreb, som mere præcist end tidligere opgør den løn, som minder om noget, der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager”.

TABEL 3.1

Lønbegreber og de lønkomponenter, som indgår i disse.

Fortjeneste

- + Overtidsbetaling (over-, merarbejdstillæg m.v.)
- + Fraværsbetalinger (løn under sygdom, barsel, særlige fridage m.v.)

Standardfortjeneste

- + Særlig feriegodtgørelse
- + Ferie- og SH-betalinger (ferie- og sønehelligdagsbetalinger)
- + Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejetillæg, snetillæg)
- + Pension (pensionsbidrag, kapital-ratepension, gruppelevspræmier, ATP m.v.)
- + Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
- + Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge m.v.)
- + Basisfortjeneste (grund-/funktions-/kvalifikationsbestemt løn, bruttotrækningsordning m.v.)

Kilde: Larsen (2010) og Pedersen (2010).

Den standardberegnete timefortjeneste er som nævnt udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde. I nogle af Lønkommissionens analyser er der imidlertid foretaget opgørelser af ’Standardberegnet timefortjeneste eksklusive genetillæg’. I nogle sammenhænge kan det være relevant at sammenligne lønninger både med og uden nogle af lønkomponenterne, fx genebetalinger. I denne rapport anvender vi alene den standardberegnete timefortjeneste, som altså medtager genebetalinger, jf. oversigten i tabel 3.1.

ANDRE VARIABLE I ANALYSEN

Rapporten inddrager forskellige andre forhold til forklaring af lønforskellene. Et par af opdelingerne optræder i den grafiske analyse, nemlig sektor og uddannelseslængde. Andre forhold optræder som forklarende variable i regressionsanalyserne. Som baggrund til at forstå analyserne følger her en kort omtale af indholdet af variablene.

Med *sektor* forstås en opdeling efter, om ansættelsesforholdet er i den private sektor eller den offentlige sektor. Denne opdeling er gennemført i den grafiske analyse. Undertiden opdeler man yderligere den offentlige sektor i underkategorierne statslig, regional og kommunal sektor. En sådan underopdeling ville blive meget omfattende i denne sammenhæng og er derfor ikke medtaget i rapporten.

Placeringen af lønmodtagere i sektorer gennemføres ved anvendelse af forskellige kriterier. I visse tilfælde kan lønmodtagerne flytte sektor, selv om indholdet i arbejdsfunktionen er uændret. Som eksempel kan nævnes postvæsenet, hvor de ansatte tidligere var ansatte i staten, men nu er ansat i et aktieselskab. Som det fremgår af bilagstabellen, er *Postbudarbejde* indplaceret i den private sektor.⁴

Variablen *uddannelse* er i analysen længden af uddannelsen. Grundlaget for denne variabel er lønmodtagernes højeste fuldførte uddannelsesniveau fra uddannelsesstatistikken. Hver kategori af uddannelse er tildelt en normeret uddannelseslængde, og hver enkelt lønmodtager har derfor ét enkelt tal, som angiver længden af lønmodtagerens uddannelse. I den grafiske analyse indgår den gennemsnitlige uddannelseslængde i forskellige arbejdsfunktioner.

Ud over længden af uddannelsen spiller *erhvervs erfaringen* en betydelig rolle for lønnens størrelse. Erhvervs erfaring er det antal år, lønmodtageren har været på arbejdsmarkedet. Lønnen er typisk voksende med erhvervs erfaringen i begyndelsen af arbejdslivet. Tæt på pensionsalderen er lønnen typisk svagt faldende med erhvervs erfaringen. I Danmarks Statistiks data er erhvervs erfaringen målt for lønmodtagere siden 1964 ud fra indbetalinger til ATP. Dette giver et tilnærmet mål for den enkelte lønmodtagers faktiske erhvervs erfaring, som i de fleste tilfælde passer nogenlunde. Der er afvigelser mellem faktisk og målt erhvervs er-

4. En omtale af afgrænsningen mellem privat og offentlig sektor er medtaget i notatet Danmarks Statistik (2007).

faring på følgende områder: (1) Erhvervs erfaring før 1964 er ikke medtaget, (2) erhvervs erfaring er heller ikke medtaget, hvis der ikke indbetales bidrag til ATP, dette er særligt relevant for selvstændige, samt (3) indbetalinger til ATP i perioder, hvor lønmodtageren ikke er beskæftiget.⁵

I regressionsanalyserne indgår der desuden en række andre variable til forklaring af lønforskellene. Der er variable som branche, om lønmodtageren er enlig, og om lønmodtageren har børn.

ENHEDER I ANALYSEN

Udgangspunktet for analysen er Lønstatistikens Serviceregister fra Danmarks Statistik, som er blevet oparbejdet på forskellig vis til anvendelse i denne rapport.

Lønstatistikens Serviceregister indeholder individoplysninger for en meget stor andel af landets lønmodtagere. Registret dannes ud fra registre for både den private, statslige og kommunale sektor, således at der skabes konsistens mellem indhold, variabelnavne og variabeldefinitioner mellem de tre sektorer. Inden for den private sektor omfatter Lønstatistikens Serviceregister virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsansatte, idet virksomheder med under 10 ansatte er fritaget for indberetning. Lønmodtagere i virksomheder inden for landbrug og fiskeri er heller ikke omfattet af statistikken. En del virksomheder, som ikke er indberetningspligtige, har alligevel indberettet til statistikken, og disse virksomheder indgår også i statistikken.⁶ I den offentlige sektor er samtlige ansatte medtaget undtagen kategorier som vederlagslønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere.

Lønstatistikken omfatter alene lønmodtagere i et fast ansættelsesforhold med et vist minimumsomfang. Ansættelsesforholdet skal være mere end én måned, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være mindst 8 timer (det svarer til afgrænsningen i loven om ansættelsesbeviser).

5. Fra 1995 indbetales der således ATP af dagpenge, hvilket medfører, at perioder med arbejdsløsheds-, syge- eller barselsdagpenge indregnes i erhvervs erfaringen, se Larsen (2010), s. 19.

6. Se Danmarks Statistiks varedeklaration for "Lønstatistik for den private sektor".

Lønstatistikens Serviceregister omfatter kun lønmodtagere ansat på 'normale' vilkår. Forskellige mindre grupper er derfor udeladt af registret. Det drejer sig bl.a. om lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanligt lav sats som følge af handicap eller lignende. Medtaget i statistikken er imidlertid lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren modtager løntilskud fra det offentlige.

Statistikheden er det enkelte ansættelsesforhold forstået som en ansat hos en bestemt arbejdsgiver, på et bestemt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion. Ved skift af arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion etableres dermed nye ansættelsesforhold.⁷

I forbindelse med Lønkommissionens arbejde er der foretaget analyser på Lønstatistikens Serviceregister for året 2007. I den forbindelse er der gennemført forskellige tilretninger af data. Det er dette tilrettede register, som er anvendt til analyserne i denne rapport.⁸

I forbindelse med udarbejdelse af denne rapport har vi foretaget yderligere udvælgelse af data, idet vi har udeladt tre arbejdsfunktioner i analysen. Gruppen *Uophyst* arbejdsfunktion er således ikke informativ i forhold til formålet med denne rapport. Vi har desuden udeladt grupperne *Flypilotarbejde* og *Flyvelederarbejde*. Det uddannelsesomfang, som er registreret i data, er så begrænset, at det ikke er foreneligt med udøvelsen af disse arbejdsfunktioner (årsagen er antageligvis manglende rapportering til Danmarks Statistik af fuldførelse af de uddannelser, som leder frem til at kunne bestride arbejdsfunktionerne). Da omfanget af uddannelse indgår i analyserne i denne rapport, vil det derfor være misvisende for uddannelsens betydning for aflønningen at medtage disse arbejdsfunktioner.

Som nævnt er statistikheden i Lønstatistikens Serviceregister det enkelte ansættelsesforhold. Ved skift af ansættelsesforhold indgår både det gamle og de nye ansættelsesforhold i statistikken. Den enkelte

7. For en nøjere beskrivelse af Lønstatistikens Serviceregister, se Larsen (2010) samt varedeklarationen for registret på Danmarks Statistiks hjemmeside.

8. Værdien af tjenestemandspensioner er forøget i forhold til tidligere gennemførte analyser. Observationer er fjernet, hvor lønningerne er for lave, sandsynligvis pga. fejlagtig registrering af ansættelsesperioden. Der er også fjernet observationer, hvor lønningerne er for høje, hvor frasorteringen delvist følger Danmarks Statistiks fremgangsmåde. Endvidere er der foretaget forskellige afgrænsninger af personkredsen, fx er der fjernet de ansatte i den offentlige sektor, der kan henføres til Grønland og Færøerne eller en offentlig arbejdsplads uden for Danmark. Sektortilhørsforholdet for præster, som er flyttet fra den private til den offentlige sektor. For en nøjere beskrivelse af oparbejdningen se Ibsen og Westergård-Nielsen (2010) og Larsen (2010).

lønmottager kan derfor indgå i statistikken med flere observationer svarende til antallet af ansættelsesforhold i året 2007.

Længden af ansættelsesforholdene i registret kan variere betydeligt. Vi har valgt at veje observationerne med antallet af timer i ansættelsesforholdene, således at fx en ansættelse hele året tæller 12 gange så meget som en ansættelse i én måned i beregningen af gennemsnitlige lønninger for de enkelte grupper.

I analysen opdeler vi i den private og den offentlige sektor. Inden for hver af de to sektorer opgør vi antallet af arbejdere for de 6-cifrede grupper. Hvis der er mere end 250 ansættelsesforhold i en arbejdsfunktion i den offentlige sektor eller i den private sektor, medtager vi denne gruppe i analysen af den pågældende sektor. For hver gruppe beregner vi den gennemsnitlige timeløn, gennemsnitlig uddannelseslængde samt andelen af kvinder i gruppen.

Det er disse gennemsnit for grupper af arbejdsfunktioner i den offentlige og den private sektor, vi anvender i den grafiske analyse i kapitel 4. Opgørelser for hver af arbejdsfunktionerne kan findes i bilagstabel B2.1 bagerst i rapporten.

Vi skal gøre opmærksom på, at unøjagtigheder i en sådan type statistik er uundgåelige på trods af bestræbelserne for at sikre, at oplysningerne om lønninger i registrene afspejler virkeligheden. Som nævnt ovenfor er der i forbindelse med Lønkommissionens arbejde rettet forskellige unøjagtigheder i datasættet. Det er imidlertid et meget omfattende register med et betydeligt antal observationer, så alle hjørner af registret er ikke blevet undersøgt lige grundigt. Det kan ikke udelukkes, at unøjagtigheder i oplysningerne i visse tilfælde kan påvirke opgørelserne af lønningerne for enkelte grupper i denne rapport. Men ved at afgrænse opgørelsen til arbejdsfunktioner, hvor der er mere end 250 observationer, reduceres dette problem.

Ud over opgørelser for de enkelte grupper af arbejdsfunktioner i Bilag 2 medtager vi i Bilag 1 beskrivende statistik for de variable, som vi anvender i rapporten. Den beskrivende statistik består af gennemsnit og standardafvigelse for de enkelte variable. Vi skal bemærke, at gennemsnitsværdierne er påvirket af den måde, data er indsamlet og oparbejdet på (fx som følge af, at virksomheder med mindre end 10 ansatte ikke er inkluderet i statistikken).

LØN, KVINDEANDEL, SEKTOR OG UDDANNELSE

Dette kapitel belyser, om ansatte i arbejdsfunktioner med mange kvinder får mindre i løn end ansatte i arbejdsfunktioner med få kvinder. Andre forhold end køn spiller også en rolle for lønnen, og derfor belyser kapitlet også sammenhængen mellem løn, uddannelse og ansættelse i henholdsvis privat eller offentlig sektor.

Fremgangsmåden er grafiske præsentationer af sammenhænge. De størrelser, som graferne afbilder, er gennemsnitslønnen i arbejdsfunktionerne.

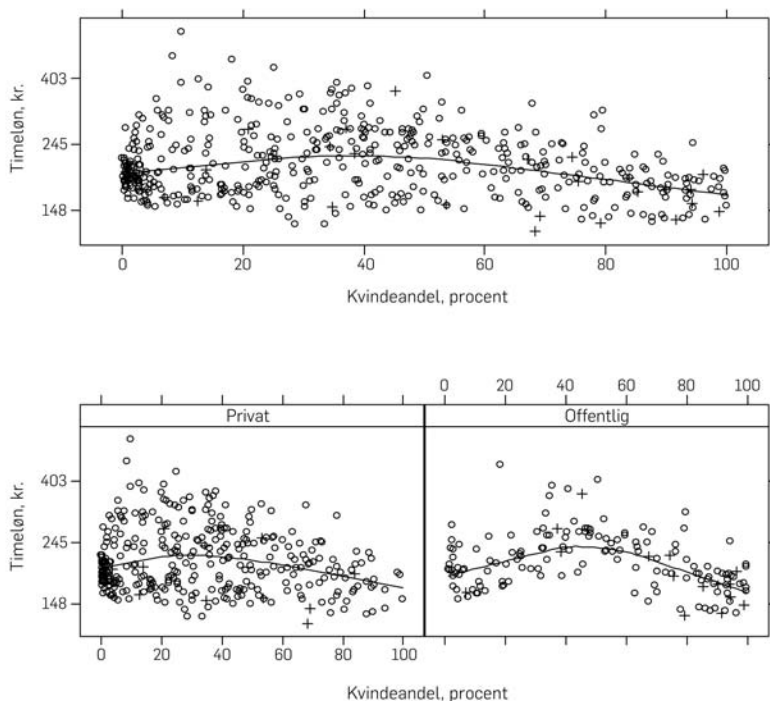
Først gennemgår vi sammenhængen mellem gennemsnitsløn og andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner for hele økonomien samt opdelt på privat og offentlig sektor. Herefter ser vi på sammenhængen mellem løn og kvindeandel inden for hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Endelig gennemfører vi en grafisk fremstilling af sammenhængen mellem gennemsnitsløn og gennemsnitlig uddannelse i de enkelte arbejdsfunktioner.

GENNEMSNITSLØN OG KVINDEANDELE

Dette afsnit giver et overblik over sammenhængen mellem gennemsnitsløn og andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner – både for hele økonomien under ét og opdelt på privat og offentlig sektor.

FIGUR 4.1

Gennemsnitsløn og kvindeandel i arbejdsfunktioner. Hele arbejdsmarkedet under ét samt opdelt efter sektor. Kroner og procent.



Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

Den øverste halvdel af figur 4.1 viser sammenhængen mellem løn og kvindeandel for grupper med over 250 ansættelsesforhold. Før fortolkningen af figurens indhold er det på sin plads med nogle bemærkninger om, hvordan denne og de følgende figurer skal læses.

Andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner fremgår af figurens 1. (vandrette) akse. Gennemsnitslønnen for de ansatte i de enkelte arbejdsfunktioner fremgår af figurens 2. (lodrette) akse. Hver arbejdsfunktion indgår i figuren med enten en cirkel eller et kryds. Hvis mere end 10.000 er beskæftiget i en arbejdsfunktion, er markeringen et kryds i

figuren, mens arbejdsfunktioner med højst 10.000 er markeret med en cirkel.

Gennemsnitslønnen på 2. akse er afsat i logaritmisk skala (det er den naturlige logaritme af lønningerne, som indgår i figuren). Det første tal på 5,0 svarer således til en timeløn på 148 kroner, det næste tal 5,5 til en timeløn på 245 kroner, og de 6,0 svarer til en gennemsnitlig timeløn på 403 kroner. Der er flere grunde til, at det er logaritmen til timelønningerne, der er indtegnet i figurene. Hovedårsagen er, at det giver et bedre overblik at bruge en logaritmisk skala. Med en almindelig (ikke-logaritmisk) skala vil de få observationer med meget høje timelønninger fylde det meste af pladsen i figurene, mens de mange observationer med timelønninger under 200 kroner vil blive presset sammen nederst i figurene, så det ikke er muligt at skelne observationerne fra hinanden. Ved at bruge en logaritmisk skala får vi et bedre overblik over lønningerne for størstedelen af lønmodtagerne. Konsekvensen af den logaritmiske skala er, at de samme lodrette afstande i figurene svarer til samme procentvise forskelle i lønningerne: En forøgelse af timelønnen fra 148 til 245 kroner (fra 5,0 til 5,5 på 2. akse) svarer således til en vækst på 65 procent, og det samme gør en vækst i timelønnen fra 245 til 403 kroner (fra 5,5 til 6,0 på 2. akse).

I den øverste del af figur 4.1 er alle observationer indtegnet. Nogle af grupperne med lav andel af kvinder har meget høje timelønninger, for fire af grupperne er timelønningerne på over 400 kr. Andre grupper med lav andel af kvinder har imidlertid lave timelønninger. Der er et stort antal observationer med en kvindeandel tæt på nul, som har timelønninger på ca. 200 kr. Til højre i figuren ses det, at der er et begrænset antal observationer med en kvindeandel tæt på 100 procent. Ingen af grupperne med en kvindeandel over 80 procent har høje timelønninger.

I denne figur, og i de følgende figurer, er indtegnet en linje, der angiver sammenhængen mellem kvindeandel og timeløn.⁹ Det følgende kapitel præsenterer resultaterne af regressionsanalyser, hvor der sættes tal på sammenhængen.

9. Linjen er en "lokal" regressionsanalyse, hvis højde og hældning for hver kvindeandel på 1. akse tilpasser sig efter størrelsen af timeløn og antallet af observationer. Det er en såkaldt 'lowess-smoother' med automatisk dannelse af båndvidde, se Cleveland (1979) eller beskrivelse i manual til statistikprogram, fx STATA.

Det fremgår af figuren, at sammenhængen mellem kvindeandel og timeløn er 'bueformet'. Ifølge figuren er timelønnen voksende, indtil kvindeandelen er oppe på ca. én tredjedel. Herefter er linjen faldende op til en kvindeandel på 100 procent. Grupper med en moderat andel kvinder har således i gennemsnit højere lønninger end grupper med både en meget lav andel af kvinder og med en meget høj andel af kvinder.

I den nederste halvdel af figur 4.1 er der opdelt på privat og offentlig sektor. I begge sektorer er der ligeledes en bueformet sammenhæng mellem kvindeandel og timeløn. I grafen for den private sektor ser vi, at der er et stort antal arbejdsfunktioner med lav kvindeandel og lave lønninger, mens der ikke er mange observationer med høje kvindeandele og lave lønninger. For den offentlige sektor forholder det sig omvendt: Her er der mange observationer med høje kvindeandele og lave lønninger, men et begrænset antal observationer med lave kvindeandele.

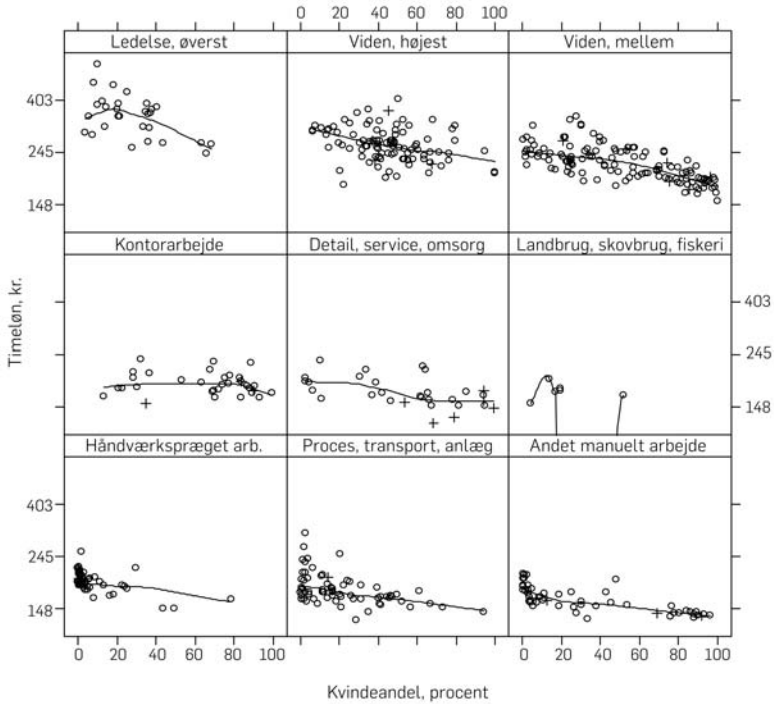
GENNEMSNITSLØN OG KVINDEANDELE I ARBEJDSFUNKTIONER

Vi har set, at der for hele den private og hele den offentlige sektor er en bueformet sammenhæng mellem andelen af kvinder og timeløn. Det kan imidlertid både afspejle forskelle mellem forskellige dele af arbejdsmarkedet og forskelle inden for segmenter af arbejdsmarkedet. Dette afsnit belyser derfor, hvordan sammenhængen mellem løn og kvindeandele er i hovedgrupper af arbejdsfunktioner.

I figur 4.2 er observationerne opdelt efter hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Der er i alt 9 hovedgrupper af arbejdsfunktioner (jf. kapitel 3).

FIGUR 4.2

Gennemsnitsløn og kvindeandel i arbejdsfunktioner opdelt efter hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Hele arbejdsmarkedet. Kroner og procent.



Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

I den første gruppe, *Ledelse, øverst*, er der et begrænset antal observationer. Grupperne har næsten alle kvindeandele under 50 procent. Det begrænsede antal observationer indebærer, at det ikke er muligt at sige noget om sammenhængen mellem løn og kvindeandel for denne gruppe. I den næste gruppe, *Viden, højst*, er der mange observationer med kvindeandele omkring 50 procent. Der er dog også et vist antal observationer med både højere og lavere kvindeandele. Linjen i grafen angiver, at der er en negativ sammenhæng mellem løn og kvindeandel: jo større kvindeandel, jo mindre løn. Den samme sammenhæng findes også for den tredje gruppe, *Viden, mellem*, og her er sammenhængen mere tydelig. Der er

mange observationer med høje kvindeandele, samtidigt med at der også er en vis del observationer med lave kvindeandele, og figuren viser en klar tendens til, at en højere kvindeandel er sammenfaldende med lavere løn. I de to næste grupper, *Kontorarbejde*, samt *Detail, service, omsorg*, er der et begrænset antal observationer. Der synes ikke at være nogen klar sammenhæng mellem løn og kvindeandel. I gruppen *Landbrug, skov, fiskeri* er der næsten ingen observationer, og det er ikke muligt at belyse sammenhængen mellem kvindeandelen og lønnen (denne gruppe vil derfor ikke blive kommenteret fremover).¹⁰ I gruppen *Håndværkspræget arbejde* er der mange grupper med kvindeandele tæt på nul og moderate lønninger. Der er imidlertid også et vist antal observationer med moderate kvindeandele, og disse grupper synes at være lavere aflønnet end grupperne med meget lave kvindeandele. I gruppen *Proces, transport, anlæg* er der flere observationer med moderate kvindeandele og også enkelte observationer med kvindeandele over 50 procent. Linjen angiver, at der er en negativ sammenhæng mellem kvindeandel og løn i gruppen. Endelig viser grafen for den sidste gruppe, *Andet manuelt arbejde*, at der også for denne gruppe synes at være en svag negativ sammenhæng mellem kvindeandel og løn.

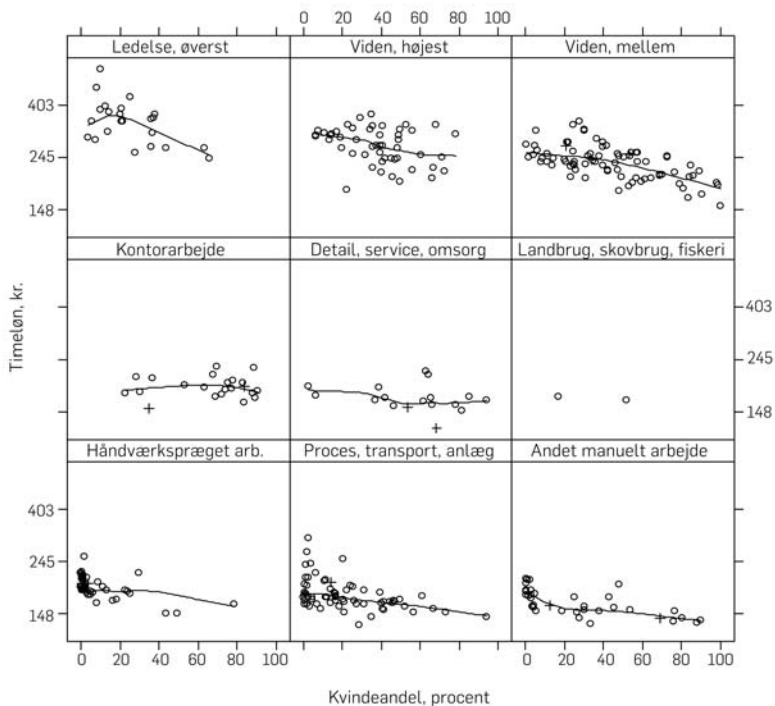
Opdelingen på hovedgrupper af arbejdsfunktioner i figur 4.2 viser således en negativ sammenhæng mellem løn og kvindeandele i de fleste af hovedgrupperne. I resten af hovedgrupperne er antallet af observationer så begrænset, at det ikke er muligt at sige noget om sammenhængen. Figur 4.1 viste et buet forløb mellem kvindeandel og løn: Først var lønnen stigende, men når kvindeandelen kom op over ca. 30 procent, var lønnen faldende. Dette buede forløb forsvinder imidlertid, når der opdeles på hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Når lønnen for alle grupper under ét er stigende for moderate kvindeandele, må baggrunden derfor være fordelingen af lønmodtagere mellem hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Lønningerne er således moderate i hovedgrupperne med mandsdominerede arbejdsfunktioner som *Håndværkspræget arbejde*, *Proces, transport, anlæg*, *Andet manuelt arbejde*, mens lønnen er betydeligt højere blandt mange af observationerne med ca. 50 procent kvinder i grupperne *Viden, højt* og *Viden, mellem*.

10. Som nævnt i kapitel 3 er virksomheder i landbrug og fiskeri ikke indberetningspligtige til lønstatistikken, men de virksomheder, som alligevel indberetter, medtages i opgørelserne.

I de to næste figurer er observationerne i figur 4.2 opdelt på den private og den offentlige sektor. Figur 4.3 viser gennemsnitsløn og kvindeandel i hovedgrupper af arbejdsfunktioner for den private sektor. Figuren viser nogenlunde det samme som figur 4.2, en negativ sammenhæng mellem løn og kvindeandel i de fleste hovedgrupper af arbejdsfunktioner.

FIGUR 4.3

Gennemsnitsløn og kvindeandel i arbejdsfunktioner opdelt efter hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Privat sektor. Kroner og procent.



Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

Vi kan se, at antallet af observationer i de sidste tre hovedgrupper er næsten det samme i figur 4.2 som i figur 4.3. Langt hovedparten af

mandsdominerede grupper i hovedgrupperne *Håndværkspræget arbejde*, *Proces, transport, anlæg* og *Andet manuelt arbejde* er altså ansatte i den private sektor.

Opdelingen af observationerne i figur 4.2 på den private sektor i figur 4.3 (og den offentlige sektor i figur 4.4) gør det enkelt at identificere de enkelte grupper i bilagsmaterialet. Her er grupperne opdelt i hovedkategorier, og inden for hovedkategorierne er grupperne sorteret, så grupper med lave kvindeandele kommer først.

Ved opslag i bilagstabel B2.1 ser vi, at andelen af kvinder i hovedgruppen *Håndværkspræget arbejde* udgør 5 procent. En hel del af undergrupperne har således en kvindeandel på nul eller tæt på nul. Det gælder de tre store grupper med over 10.000 lønmodtagere; *Elektrikerarbejde* og *Tømrer- og snedkerarbejde vedr. byggeri*, som begge har en kvindeandel på 1 procent og en timeløn på henholdsvis 198 og 199 kroner, samt *Mekaniker- og montørarbejde i øvrigt* med en kvindeandel på 4 procent og en timeløn på 198 kroner.

Tilsvarende viser figur 4.4 sammenhængen mellem løn og kvindeandel i hovedgrupper af arbejdsfunktioner for den offentlige sektor. Her er der imidlertid så få observationer i flere af hovedgrupperne, at det ikke er muligt at sige noget om sammenhængen, og vi har derfor undladt at sætte regressionslinjer ind.

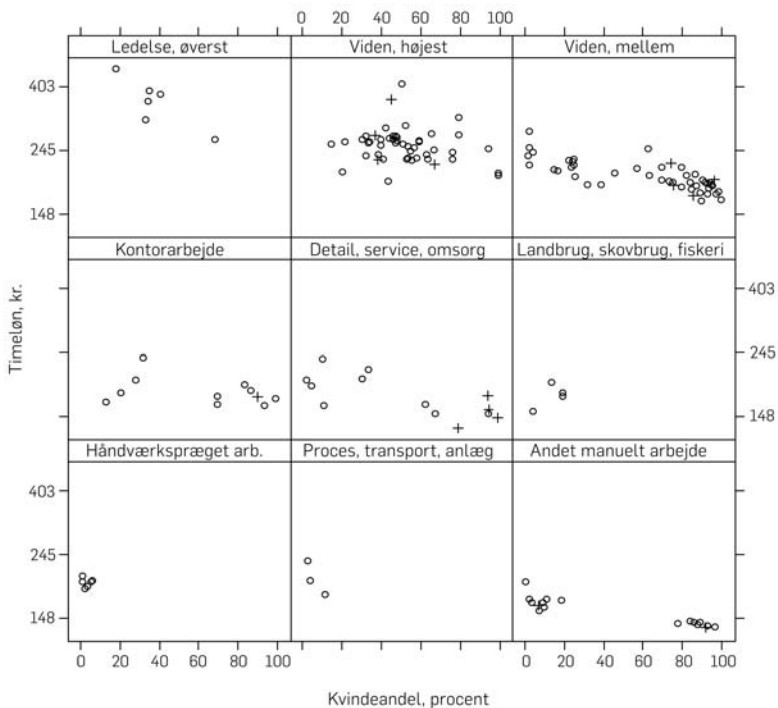
For kategorien *Viden, mellem* er der en del observationer med meget høje kvindeandele. Ved at sammenligne med figur 4.2 ses, at hovedparten af observationerne med høje kvindeandele i kategorien *Viden, mellem* hører til i den offentlige sektor. Ved opslag i bilagstabel B2.1 fremgår to store grupper med høje kvindeandele, *Pædagogisk arbejde med børn under den undervisningspligtige alder* med 85 procent kvinder og en timeløn på 172 kroner samt *Sygeplejearbejde* med 96 procent kvinder og en timeløn på 195 kroner. Den store gruppe *Omsorgs- og pædagogisk arbejde for børn og voksne i specialinstitutioner* har en noget lavere kvindeandel på 75 procent og en timeløn på 186 kr. Antallet af lønmodtagere i hver af disse tre grupper er over 30.000.

Ovenfor er der nævnt timelønninger for forskellige fag, og det kan være relevant at sammenligne med den gennemsnitlige timeløn: Er timelønnen i et fag større eller mindre end den 'typiske' timeløn på arbejdsmarkedet? Det er imidlertid muligt at opgøre den 'typiske' timeløn på flere forskellige måder.

Af bilagstabel B1.1 fremgår det, at den gennemsnitlige løn for samtlige ansættelsesforhold er på 203 kr. Timelønningerne for alle de grupper, som er nævnt ovenfor, er mindre end dette gennemsnit 203 kr. Hvis kriteriet for at være lavtlønnet er, at timelønnen er mindre end den gennemsnitlige timeløn på arbejdsmarkedet, skulle alle grupperne nævnt ovenfor derfor være lavtlønnede.

FIGUR 4.4

Gennemsnitsløn og kvindeandel i arbejdsfunktioner opdelt efter hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Offentlig sektor. Kroner og procent.



Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

Spørgsmålet er imidlertid, om de 203 kr. er det rigtige tal at sammenligne med. Gennemsnittet på 203 kr. er beregnet ved at lægge alle timelønnin-

gerne sammen og dividere med antallet af ansættelsesforhold (samt veje med hensyn til længden af ansættelsesforholdene). Dette 'aritmetiske' gennemsnit er så gængs at beregne, at det ofte går under betegnelsen 'gennemsnittet' som sådan, jævnfør fx betegnelsen i bilagstabel B1.1 i denne rapport. Dette gennemsnit har imidlertid den ulempe, at timelønnen for nogle meget højtlønnende grupper på arbejdsmarkedet trækker gennemsnittet kraftigt opad.

En anden mulighed for at finde en hensigtsmæssig gennemsnitsværdi er at tage gennemsnittet af de tal, der er afbildet i figurerne i dette kapitel. Det er ensbetydende med at tage gennemsnittet af logaritmen til timelønningerne. Det fremgår af bilagstabel B1.1, at gennemsnittet af logaritmen til timelønningerne er 5,251. Man kommer tilbage til niveauet i timelønningerne ved at tage eksponenten, hvilket giver 191 kr. Dette gennemsnit er det såkaldte 'geometriske' gennemsnit.

Ifølge denne opgørelse tjener de nævnte håndværkergrupper lidt mere end det geometriske gennemsnit på 191 kr. Blandt grupperne i kategorien *Viden, mellem* med høje kvindeandele tjener gruppen *Sygepleje-arbejde* mere end det geometriske gennemsnit, mens grupperne *Pædagogisk arbejde med børn under den undervisningspligtige alder* og *Omsorgs- og pædagogisk arbejde for børn og voksne i specialinstitutioner* tjener mindre.

I kapitel 3 om årsager til sammenhængen mellem kvindeandel og lønninger omtalte vi den hypotese, at grupper med store andele af kvinder kunne befinde sig i områder af arbejdsmarkedet karakteriseret ved købermonopol (den tredje hypotese). Det blev nævnt, at tankegangen synes specielt relevant for kvindedominerede fag inden for den offentlige sektor, som sygeplejersker, pædagoger m.m. Disse grupper befinder sig i hovedkategorien *Viden, mellem*. Den offentlige sektor er afbildet i figur 4.4, og her er der faktisk en tendens til en negativ sammenhæng mellem kvindeandel og løn i hovedkategorien *Viden, mellem*, men antallet af observationer er noget sparsomt. Ved at betragte sammenhængen mellem gennemsnitsløn og kvindeandel i arbejdsfunktioner i den private sektor i figur 4.3 fremgår det imidlertid, at der er en klart negativ sammenhæng i hovedkategorien *Viden, mellem*. Argumenterne er mindre stærke for eksistensen af købermonopol i den private sektor i arbejdsfunktioner med mange kvinder. På trods af det er der altså en klar negativ sammenhæng mellem kvindeandel og løn i hovedkategorien *Viden, mellem* i den private sektor. På baggrund af denne observation kan der sættes spørgsmålstegn

ved, om købermonopol i kvindefagene er hovedårsagen til den relativt lave aflønning for disse faggrupper.

I kapitel 3 om årsager til sammenhængen mellem kvindeandel og lønninger omtalte vi den alternative hypotese, at forhandlingssystemet i den offentlige sektor bidrog til at fastholde relativt lave lønninger i kvindefag (den fjerde hypotese). Den fremlagte empiri i dette kapitel viser en tendens til relativt lav løn i fag med høje kvindeandele i den offentlige sektor, hvor én af forklaringerne kunne være indretningen af forhandlingssystemet i den offentlige sektor. Kapitlet viser imidlertid også, at der er en klar negativ sammenhæng mellem kvindeandel og løn i den private sektor. Hvis forhandlingssystemet skulle være forklaringen, burde forhandlingssystemet derfor også bidrage til at forklare den relativt lave aflønning i kvindefag i den private sektor. Hvis en anden forklaring end forhandlingssystemet gør sig gældende på det private arbejdsmarked, er en sådan anden forklaring også kandidat til at forklare den relativt lave aflønning i kvindefag i den offentlige sektor.

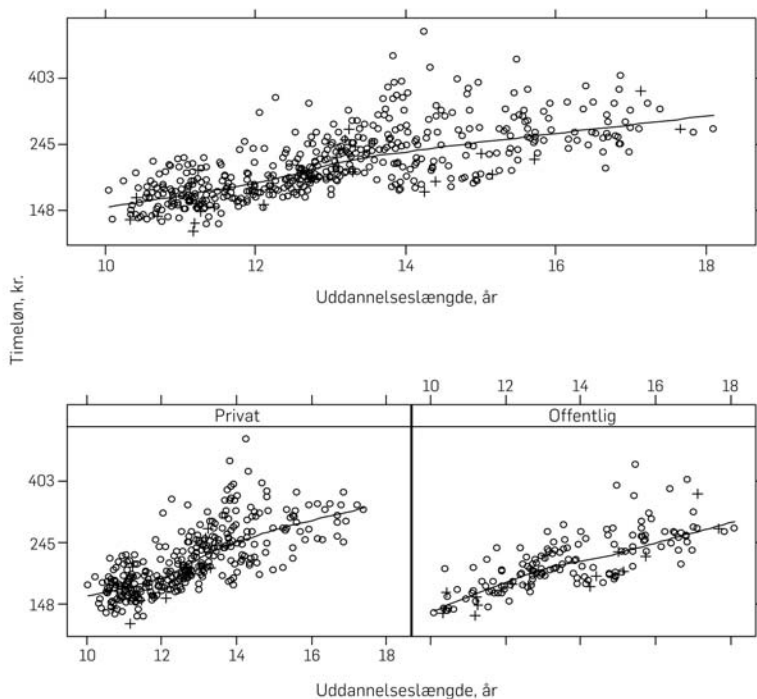
LØN OG LÆNGDE AF UDDANNELSE

Højere uddannelse medfører højere løn. Dette fremgår af figur 4.5, hvor den gennemsnitlige uddannelseslængde for observationerne er afsat på figurens 1. (vandrette) akse og lønnen på figurens 2. (lodrette) akse. I den øverste halvdel af figuren viser linjen en klar og positiv sammenhæng mellem uddannelse og løn. I den nederste halvdel af figur 4.5 er observationerne opdelt på sektorer. Både i den private og den offentlige sektor er der en klar og positiv sammenhæng mellem uddannelse og løn: Længere uddannelse indebærer højere løn.

Figur 4.6 viser sammenhængen mellem løn og uddannelse opdelt på hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Figuren viser, at lønmodtagerne i de enkelte hovedgrupper af arbejdsfunktioner i betydeligt omfang har samme omfang af uddannelse. I gruppen *Viden, højt* er der en koncentration af grupper med en uddannelseslængde på 14-18 år, mens hovedparten af fagene i gruppen *Viden, mellem* har en uddannelseslængde på 12-14 år. I de øvrige hovedgrupper af arbejdsfunktioner er den gennemsnitlige uddannelseslængde endnu mere koncentreret: Det ses således, at næsten alle fag i hovedgrupperne *Proces, transport, anlæg* og *Andet manuelt arbejde* har en uddannelseslængde på 10-12 år.

FIGUR 4.5

Gennemsnitsløn og gennemsnitlig uddannelseslængde i arbejdsfunktioner. Hele arbejdsmarkedet samt opdelt efter sektor. Kroner og år.



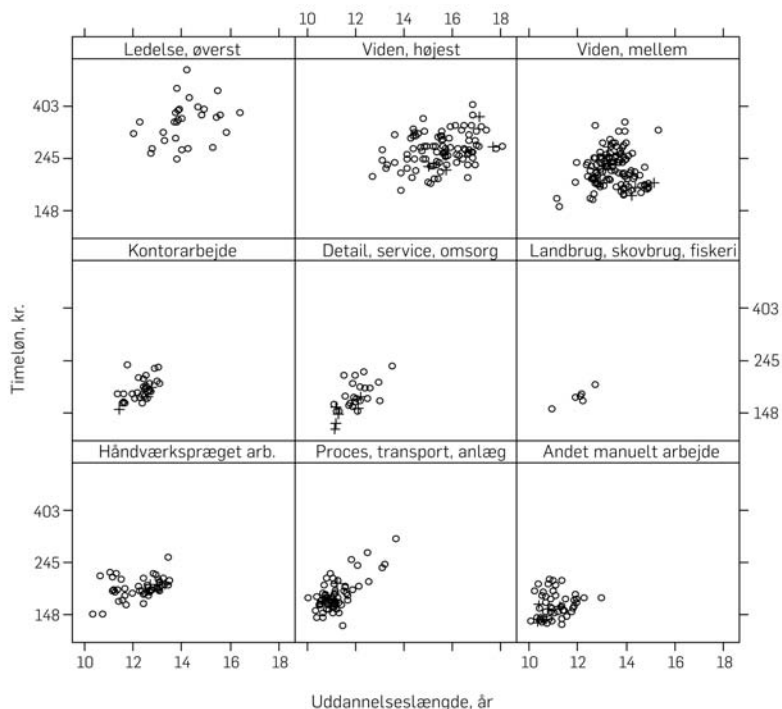
Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

Hovedgruppen *Ledelse, øverst* er karakteriseret ved en større spredning i uddannelseslængden end de fleste andre hovedgrupper. Det fremgår endvidere, at omfanget af uddannelse i *Ledelse, øverst* er lavere end i gruppen *Viden, højt*. Betegnelsen *Ledelse, øverst* kan lyde eksklusivt, og det samme gælder beskrivelsen af kategorien i boks 3.1 i kapitel 3. Gruppen har imidlertid et betragteligt omfang. Det fremgår således af bilagstabel B1.1, at 4 procent af ansættelsesforholdene fandt sted i kategorien *Ledelse, øverst* svarende til én ud af 25 lønmodtagere. Inden for den offentlige sektor udgør kvinderne 50 procent af lønmodtagerne i *Ledelse, øverst*, jf. bilagstabel B2.1. Af denne tabel fremgår endvidere, at den høje andel af

kvinder inden for øverste ledelse i den offentlige sektor især kan tilskrives, at andelen af kvinder i den antalsmæssigt store gruppe 'Ledelse i social- og sundhedssektoren i virksomhed med mindst 10 beskæftigede' er oppe på 69 procent. Kvindeandelen i de øvrige grupper i hovedgruppen *Ledelse, øverst* inden for den offentlige sektor ligger på omkring én tredjedel med undtagelse af 'Overordnet offentlig ledelse', hvor kvinderne udgør 18 procent.

FIGUR 4.6

Gennemsnitsløn og gennemsnitlig uddannelseslængde i arbejdsfunktioner opdelt efter hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Kroner og år.



Anm.: På den lodrette akse er der anvendt en logaritmisk skala. Punkterne angiver de enkelte arbejdsfunktioner (opdelt efter 6-cifret DISCO-kode). Arbejdsfunktioner med mindre end 10.000 personer er markeret med "o". Arbejdsfunktioner med mindst 10.000 personer er markeret med "+".

Der er ikke nogen klar sammenhæng mellem uddannelseslængde og løn inden for hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Dette skal ses i sammenhæng med, at der ikke er nogen større variation i uddannelseslængden inden for hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Ifølge figur 4.6 er uddannelsen af afgørende betydning for lønmodtagerens type af arbejde og dermed placering i kategorier af arbejdsfunktioner. Når figur 4.5 viser, at længere uddannelse indebærer højere løn, hænger det i væsentligt omfang sammen med, at længere uddannelse indebærer varetagelse af arbejdsfunktioner, som aflønnes højere end de arbejdsfunktioner, som lønmodtagere med lavere uddannelse varetager.

LØN OG KVINDEANDEL I REGRESSIONSANALYSER

I det foregående kapitel belyste figurerne sammenhængene mellem løn, kvindeandel, sektor m.m. Vi opdelt bl.a. lønmodtagere efter den overordnede arbejdsfunktion (hovedgrupper), og vi fandt, at jo flere kvinder, der er i de enkelte fag inden for hovedgrupper, jo lavere er lønnen.

I dette kapitel belyser vi styrken af de sammenhænge mellem løn og kvindeandele, vi fandt i kapitel 4. Udgangspunktet er regressionsanalyser, som sætter tal på kurverne i de grafer, som er præsenteret i forrige kapitel. Kurverne beskriver sammenhængen mellem løn og kvindeandel i arbejdsfunktioner, og dette kapitel indeholder derfor opgørelser af, hvor kraftig sammenhængen er. Specielt giver kapitlet svar på spørgsmål som: Hvor stor er forskellen i løn mellem et fag med 0 procent kvinder og et fag med 100 procent kvinder? Svaret på spørgsmålet afhænger af, hvilke andre forklarende variable der medtages i analyserne. I tillæg til beskrivelse af kurverne i kapitel 4 viser regressionsanalyserne derfor sammenhænge, som ikke fremgår af den grafiske analyse i det forrige kapitel.

Resultaterne af regressionsanalyserne er præsenteret i tabel 5.1. Analyserne belyser sammenhængen mellem logaritmen til lønmodtagerens løn ('den afhængige variabel') og en række karakteristika ved lønmodtageren og det arbejdssted, hvor lønmodtageren er ansat ('forklarende variable').

TABEL 5.1

Sammenhængen mellem lønmodtagerens løn og forklarende variable som kvindeandel i arbejdsfunktioner og karakteristika ved lønmodtager og arbejdssted. Regressioner med logaritmen til den standardberegneede timefortjeneste som afhængig variabel.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Kvindeandel i arbejdsfunktion	-0,236 *** (0,049)	0,506 * (0,210)	-0,297 *** (0,040)	0,353 * (0,145)	-0,139 *** (0,030)
Kvindeandel, kvadreret		-0,752 *** (0,209)		-0,544 *** (0,140)	
Uddannelseslængde				0,050 *** (0,003)	0,020 *** (0,002)
Erhvervs erfaring				0,016 *** (0,001)	0,016 *** (0,001)
Erhvervs erfaring/100, kvadreret				-0,022 *** (0,002)	-0,024 *** (0,002)
Kvinde				-0,081 *** (0,008)	-0,087 *** (0,008)
<i>Arbejdsfunktion</i>					
Ledelse, øverst			0,319 *** (0,047)		0,322 *** (0,039)
Viden, højst			0,154 *** (0,038)		0,161 *** (0,024)
Viden, mellem			Reference		Reference
Kontorarbejde			-0,144 ** (0,047)		-0,142 *** (0,031)
Detailsalg, service og omsorg			-0,249 *** (0,045)		-0,157 *** (0,033)
Landbrug, skov og fiskeri			-0,340 *** (0,032)		-0,323 *** (0,035)

(Fortsættes)

TABEL 5.1 (FORTSAT)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Håndværks- præget arb.			-0,270 *** (0,028)		-0,234 *** (0,021)
Proces, transport og anlæg			-0,323 *** (0,028)		-0,254 *** (0,024)
Andet manuelt arbejde			-0,381 *** (0,024)		-0,300 *** (0,019)
<i>Branche</i>					
Landbrug, fiskeri og råstofud- vinding				0,052 (0,056)	0,170 ** (0,054)
Industri				-0,049 (0,032)	0,072 * (0,030)
Energi- og vandforsy- ning				0,067 (0,041)	0,140 *** (0,034)
Bygge- og anlægsvirk- somhed				-0,009 (0,039)	0,110 ** (0,033)
Handel, hotel og restaura- tion				-0,058 (0,047)	0,021 (0,037)
Transport, post og tele				-0,032 (0,048)	0,059 (0,038)
Finansiering mv. og forretnings- service				0,116 *** (0,033)	0,152 *** (0,031)
Offentlig administra- tion				0,077 ** (0,029)	0,081 ** (0,029)
Undervisning				-0,001 (0,028)	-0,042 (0,031)

(Fortsættes)

TABEL 5.1 (FORTSAT)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Sundheds- væsen				0,109 ** (0,038)	0,080 * (0,039)
Sociale institutioner				Reference	Reference
Foreninger, kultur og renovation				0,013 (0,039)	0,070 * (0,029)
Uoplyst				-0,001 (0,022)	0,023 (0,022)
Konstant	5,409 *** (0,032)	5,306 *** (0,035)	5,533 *** (0,028)	4,490 *** (0,050)	4,970 *** (0,040)
R ²	0,058	0,095	0,435	0,369	0,528

Anm.: Test for signifikans: * angiver $p < 0,05$, ** angiver $p < 0,01$, og *** angiver $p < 0,001$. Standardfejl i parenteser. Standardfejlene er blevet korrigeret for "intra-class-correlation" i de enkelte 6-cifrede arbejdsfunktionsgrupper. Observationerne (de enkelte ansættelsesforhold) er vægтет med antallet af betalte timer i ansættelsesforholdet. Regressionerne i Model 4 og Model 5 inkluderer følgende forklarende variable, hvis koefficienter ikke er rapporteret: offentlig ansat, enlig, barn under 3 år og barn mellem 3 og 6 år.

I den første søjle, *Model 1*, optræder alene én forklarende variabel, *Kvindeandel i arbejdsfunktion*, som det ses af tabellens forspalte. Koefficienten til variabelen er -0,236. Den statistiske model beskriver forløbet af en ret linje, og hældningen på denne linje er -0,236. Da hældningen er negativ, er lønnen derfor monotont faldende med kvindeandelen ifølge denne statistiske model. Størrelsen af koefficienten angiver, at lønnen ved en kvindeandel på 100 procent er knap 24 procent mindre end lønnen ved en kvindeandel på 0 procent i arbejdsfunktionen.¹¹ Stjernerne efter koefficienten angiver, at den statistiske sammenhæng er signifikant (dvs. at den ikke er tilfældig).

Denne statistiske model er en beskrivelse af sammenhængen illustreret i figur 4.1 mellem gennemsnitlig løn og gennemsnitlig kvindeandel.¹² Modellen tillader imidlertid kun, at sammenhængen mellem løn

11. De -0,236 eller 24 procent er en tilnærmet værdi. En nøjagtig opgørelse kræver en beregning, som i dette tilfælde giver $(\exp(-0,236)-1) \times 100 = 22,0$ procent. Tilsvarende gælder for de følgende opgørelser i kapitlet.

12. En regression, hvor disse gennemsnitlige lønninger i arbejdsfunktioner er venstresiden i regressionen, giver nøjagtigt de samme koefficienter som i tabel 5.1, hvor de individuelle lønninger er venstresiden i regressionen (givet at regressionen med gennemsnitlønningerne vægtes med antallet af observationer i grupperne). For et lærebogseksempel på fenomenet se Angrist og Pisch-

og kvindeandel beskrives ved en ret linje. Ifølge kurven i den øverste halvdel af figur 4.1 er lønnen imidlertid først voksende og derefter faldende. En beskrivelse af dette forløb kræver derfor en justering af den statistiske model.

Model 2 i tabel 5.1 indeholder både kvindeandelen og den kvadrerede kvindeandel i arbejdsfunktionerne som forklarende variable.¹³ Denne formulering gør det muligt at beskrive en sammenhæng, hvor lønnen først er voksende og herefter faldende i kvindeandelen. Koefficienten til kvindeandelen er positiv, mens koefficienten til kvindeandel kvadreret er negativ. Dette indebærer, at lønnen først er stigende i kvindeandelen og herefter faldende. Begge led er statistisk signifikant forskellige fra nul.

Resultaterne i Model 2 i tabel 5.1 er en talmæssig beskrivelse af linjen i den øverste halvdel af figur 4.1. Værdierne svarer til det indtryk, man får ved at betragte linjen i figur 4.1: først en svagt stigende løn i begyndelsen af forløbet og herefter en kraftigt faldende løn i slutningen af forløbet hen i nærheden af kvindeandelen på 100 procent. På grundlag af de estimerede koefficienter kan det beregnes, at den højeste løn opnås ved en kvindeandel på ca. én tredjedel: Her er lønnen ca. 8,9 procent højere end lønnen ved en kvindeandel på 0 procent og ca. 30,7 procent højere end lønnen ved en kvindeandel på 100 procent.

Model 2 kan bedre end Model 1 beskrive den bueformede sammenhæng, vi så i figur 4.1. Model 1 er således mere simpel end model 2, og den er derfor kun i stand til at beskrive, at lønmodtagere, som arbejder i kvindedominerede fag, i gennemsnit har lavere løn end lønmodtagere i mandedominerede fag.

I *Model 3* i tabel 5.1 inddrager vi arbejdsfunktioner i hovedgrupper som forklarende variable. Dette indebærer, at vi forsøger at beskrive de sammenhænge, som fremgår af figur 4.2. Det fremgår af figur 4.2, at der er en negativ sammenhæng mellem løn og kvindeandel i de enkelte hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Endvidere fremgår det af figuren, at der er en betydelig forskel i aflønningen mellem de forskellige hovedgrupper af arbejdsfunktioner.

ke (2009), s. 41. Derfor indeholder denne rapport alene resultater fra regressioner, hvor analyseenheden er de enkelte ansættelsesforhold.

13. Når modellen både indeholder kvindeandelen og kvindeandelen kvadreret (multipliseret med sig selv), beskrives lønnen ved et 2. grads polynomium i kvindeandelen.

Forskellen mellem aflønningen mellem hovedgrupper af arbejdsfunktioner fremgår af koefficienterne til de enkelte arbejdsfunktioner. Vi ser således, at arbejde, der forudsætter *Viden på højeste niveau*, aflønnes med ca. 15 procent mere end arbejde, der forudsætter *Viden på mellemniveau*, som er referencegruppen. Denne gruppe aflønnes til gengæld med knap 27 procent mere end hovedgruppen *Håndværkspræget arbejde*. På tilsvarende måde fremgår forskellene i aflønning mellem andre af de 9 hovedgrupper af arbejdsfunktioner af tredje søjle i tabel 5.1.

Sammenhængen mellem løn og kvindeandel fremgår af koefficienten ud for variabelen *Kvindeandel i arbejdsfunktion*. Her ser vi, at en gruppe med en kvindeandel på 100 procent modtager knap 30 procent mindre i løn end en gruppe med en kvindeandel på 0 procent. Den kvadrerede værdi af kvindeandelen er ikke medtaget som forklarende variabel, idet koefficienten ikke er signifikant forskellig fra nul.

I Model 3 i tabel 5.1 er der et lineært faldende forløb mellem timeløn og kvindeandel. Dette er i stærk modsætning til resultatet i Model 2, hvor lønnen udviste et buet forløb med kvindeandelen. I Model 3 i tabel 5.1 er der imidlertid taget højde for forskellene i aflønning mellem de forskellige hovedgrupper af arbejdsfunktioner. Sammenhængen mellem timeløn og kvindeandel svarer derfor til det forløb, som fremgår af figur 4.2 *inden for* hovedgrupper af arbejdsfunktioner.

En sammenligning mellem den store gruppe med kvindeandele tæt på 0 procent i hovedgruppen *Håndværkspræget arbejde* og den store gruppe med kvindeandele tæt på 100 procent i hovedgruppen *Viden, mellem* viser, at disse grupper har næsten samme timeløn. En gruppe med 0 procent kvinder i hovedgruppen *Viden, mellem* får ca. 27,0 procent mere i løn end en gruppe med 0 procent kvinder i hovedgruppen *Håndværkspræget arbejde* ifølge koefficienten til variabelen *Håndværkspræget arbejde*. En gruppe med 100 procent kvinder i hovedgruppen *Viden, mellem* får ca. 29,7 procent mindre i løn end en gruppe med 0 procent kvinder i hovedgruppen *Viden, mellem* ifølge koefficienten til variabelen *Kvindeandel i arbejdsfunktion*. Nettoresultatet bliver altså, at grupperne med mange kvinder i hovedgruppen *Viden, mellem* står til at tjene knap 2,7 procent mindre (27,0-29,7) end grupperne med mange mænd i *Håndværkspræget arbejde*.

I Model 4 indgår brancher som forklarende variable. Endvidere indgår forskellige andre forklarende variable som uddannelse, erhvervs erfaring m.m. Sammenhængen mellem løn og kvindeandel svarer til det buet forløb, der blev fundet i Model 2. Inkluderingen af brancher

og uddannelseslængde ændrer altså ikke på det bueformede forløb. Inden for brancher og inden for uddannelse med forskellig varighed er der altså en tendens til, at lønnen først er stigende med kvindeandelen og herefter faldende.

Kun når vi medtager hovedgrupper af arbejdsfunktioner som forklarende variabel, er der tale om et lineært fald i lønnen (i modsætning til et bueformet forløb), når vi sammenligner arbejdsfunktioner med mange kvinder med arbejdsfunktioner med få kvinder. Det fremgår af *Model 5* i tabel 5.1, hvor både hovedgrupper af arbejdsfunktioner, brancher og uddannelse indgår. Sammenhængen mellem løn og kvindeandel beskrives alene ved kvindeandelen (mens vi udelader kvindeandelen kvadreret på grund af manglende signifikans).

Forskellen mellem lønniveauet fra ingen kvinder i arbejdsfunktionen til alene kvinder ansat i arbejdsfunktionen er knap 14 procent ifølge koefficienten til variabelen *Kvindeandel i arbejdsfunktion*. Det er betydeligt lavere end i de forrige modeller. Andre forklarende variable reducerer altså omfanget af lave lønninger i kvindefagene, men de fjerner ikke tendensen til, at kvindefag er lavtlønsfag.

Model 5 er den mest komplette model, hvad angår antallet af variable medtaget i analysen. Modellen indeholder således en opgørelse af forskellen i aflønning mellem forskellige brancher. Referencegruppen er *Sociale institutioner*, og koefficienterne til de øvrige brancher i tabellen måler derfor forskellen i aflønning til den gennemsnitlige aflønning i gruppen *Sociale institutioner*. Det fremgår, at de ansatte i *Sundhedsvæsen* i gennemsnit får knap 8 procent mere i løn end lønmodtagerne i *Sociale institutioner*, når der er taget højde for uddannelse, erhvervs erfaring, kønsfordeling, lønmodtagernes fordeling på hovedgrupper af arbejdsfunktioner samt de øvrige forklarende variable i regressionen. De ansatte i *Undervisning* får derimod 4,2 procent mindre i løn end lønmodtagerne i *Sociale institutioner*, men her er der ikke angivet nogen stjerne ved koefficienten, og forskellen i aflønning er derfor ikke statistisk signifikant fra nul. Vi kan altså ikke afvise, at de to grupper er ens lønede.

Model 5 indeholder endvidere en opgørelse af uddannelsens betydning for aflønningen. Dette emne blev behandlet i forrige kapitel i form af grafiske illustrationer af sammenhængen mellem løn og uddannelseslængde. Det fremgår af figur 4.5, at sammenhængen mellem (logaritmen til) lønnen og længden af uddannelsen nogenlunde kan beskrives ved en ret linje. Hældningen på denne linje svarer til den procentvise

forøgelse i lønnen ved ét ekstra års uddannelse. Af Model 4 fremgår det, at koefficienten til uddannelseslængden er 0,050, og afkastet af ét års uddannelse svarer derfor til cirka 5 procent højere løn. Dette svarer nogenlunde til resultaterne i andre undersøgelser af afkastet af uddannelse på det danske arbejdsmarked. Estimatet af afkastet af uddannelse falder imidlertid til 2,0 procent, når vi inkluderer hovedgrupper af arbejdsfunktioner som forklarende variable i Model 5. Baggrunden for faldet i det estimerede afkast af uddannelse er den betydelige samvariation mellem arbejdsfunktioner og uddannelseslængde jævnfør figur 4.6. Det fremgår således, at uddannelse er af afgørende betydning for lønmodtagerens arbejdsfunktion, jo længere uddannelse, jo højere arbejdsfunktion (og dermed højere løn). Inkluderingen af arbejdsfunktioner som forklarende variabel fjerner derfor en del af den direkte variation mellem uddannelse og løn.

En variabel af betydelig selvstændig interesse er variabelen *Kvinde*, som indgår i både Model 4 og Model 5. Størrelsen af koefficienten svarer til, at kvinder får knap 9 procent mindre i løn end mænd, når der er taget højde for de øvrige forklarende variable i analysen. Én af de øvrige forklarende variable i regressionen er andelen af kvinder i arbejdsfunktionen. Som nævnt svarer koefficienten i den mest udførlige regressionsanalyse, Model 5, til at personer i arbejdsfunktioner med udelukkende kvinder får ca. 14 procent mindre i løn sammenlignet med personer i arbejdsfunktioner uden kvinder. Med andre ord viser analysen altså, at det, hvad angår løn, er værre at være ansat i et fag med mange kvinder end at være kvinde.

I dette kapitel har vi gennemført en kvantitativ opgørelse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner. Hovedkonklusionen er, at der inden for hovedarbejdsfunktioner er en klar og kraftig negativ sammenhæng mellem løn og andelen af kvinder. For hele arbejdsmarkedet under ét er lønnen imidlertid moderat voksende fra 0 procent kvinder til lave andele af kvinder, hvorefter et kraftigt fald sætter ind, således at rene kvindefag er karakteriseret ved lavere lønninger end rene mandefag.

BILAG

BILAG 1: BESKRIVENDE STATISTIK

TABEL B1.1

Beskrivende statistik. Gennemsnit for de i undersøgelsen benyttede variable.

	Gennemsnit
Timeløn, kroner	203
Logaritmen til timelønnen	5,251
Kvindeandel i arbejdsfunktion	0,531
<i>Arbejdsfunktion, andel</i>	
Ledelse, øverst	0,040
Viden, højst	0,172
Viden, mellem	0,253
Kontorarbejde	0,098
Detailsalg, service og omsorg	0,182
Landbrug, skov og fiskeri	0,002
Håndværkspræget arbejde	0,077
Proces, transport og anlæg	0,073
Andet manuelt arbejde	0,103
<i>Branche, andel</i>	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,003
Industri	0,148
Energi- og vandforsyning	0,006
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,048

(Fortsættes)

TABEL B1.1 (FORTSAT)

	Gennemsnit
Handel, hotel og restauration	0,114
Transport, post og tele	0,060
Finansiering mv. og forretningsservice	0,139
Offentlig administration	0,073
Undervisning	0,104
Sundhedsvæsen	0,067
Sociale institutioner	0,195
Foreninger, kultur og renovation	0,038
Uoplyst	0,004
Uddannelseslængde, år	13,01
Erhvervs erfaring, år	18,32
Kvinde, andel	0,531
Offentlig ansat, andel	0,461
Enlig, andel	0,290
Barn u. 3 år, andel	0,106
Barn mellem 3 og 6 år, andel	0,098

Anm.: Ved beregning af andele og standardafvigelse er observationerne (de enkelte ansættelsesforhold) vægtet med antallet af betalte timer i ansættelsesforholdet.

Tabellen angiver de gennemsnitlige værdier af de variable, som er anvendt i rapporten. Lønnen er opgjort i kroner, mens uddannelseslængde og erhvervs erfaring er opgjort i år. De resterende variable er opgjort som et gennemsnit mellem 0 og 1. Fx indeholder variabelen 'kvinde' værdien 1, når lønmodtageren er kvinde, og værdien 0, når lønmodtageren er mand. Gennemsnittet på 0,531 ud for variabelen kvinde angiver derfor, at 53,1 procent af ansættelsesforholdene i data er ansættelsesforhold for kvinder. Tilsvarende angiver tallet 0,253 ud for *Viden, mellem*, at 25,3 procent af ansættelsesforholdene i data har fundet sted inden for hovedkategorien af arbejdsfunktioner *Viden, mellem*.

BILAG 2: TIMELØN OG KVINDEANDELE I DE ENKELTE ARBEJDSFUNKTIONER

I tabel B2.1 har vi beregnet den gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste og uddannelseslængde samt kvindeandel og antal ansættelsesforhold i hver arbejdsfunktion (6-cifret DISCO-gruppering) samt i hovedgrupperne af arbejdsfunktioner (1-cifret DISCO-gruppering). Nøgletallene er opdelt efter sektor (offentlig eller privat). Vi har sorteret tabellen primært efter de ni hovedgrupper sekundært efter kvindeandelen i de enkelte arbejdsfunktioner. Dvs. at vi præsenterer hovedgruppen *Ledelse på øverste plan* først. Inden for hovedgrupperne står arbejdsfunktioner med de laveste kvindeandele først (vi har sorteret efter den gennemsnitlige kvindeandel i den private og den offentlige sektor).

Medtaget i tabellen er alene arbejdsfunktioner med mindst 250 registrerede ansættelsesforhold i enten den private sektor eller den offentlige sektor i 2007. Det er disse arbejdsfunktioner, der fungerer som observationer i rapportens grafer. Alle observationerne i graferne kan findes i tabel B2.1 og omvendt. Vi skal bemærke følgende: Hvis fx en arbejdsfunktion er medtaget i den private sektor, men ikke i den offentlige sektor, betyder det, at der er mindre end 250 ansættelsesforhold i den offentlige sektor (ikke nødvendigvis 0 ansættelsesforhold).

BILAGSTABEL B2.1

Gennemsnitlig timeløn (kr.), uddannelseslængde (år) samt kvindeandel og antal ansættelsesforhold særskilt for arbejdsfunktioner (6-cifret DISCO-gruppering), fordelt efter sektor.

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
1. Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor	372	13,75	0,19	48.475	314	14,81	0,50	21.677
Ledelse af produktionen i bygge- og anlægssektoren i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	298	13,79	0,03	1.563				
Øverste ledelse af produktionen i industrivirksomheder i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	344	13,71	0,06	1.857				
Ledelse af produktionen i industrivirksomheder i øvrigt i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	291	13,30	0,08	2.531				
Øverste ledelsesniveau, administrerende direktører eller tilsvarende i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	477	13,84	0,08	8.105				
Tværgående direktører i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	570	14,25	0,10	2.670				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Edb-ledelse, ledelse af edb-virksomhed i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	388	13,86	0,10	792				
Ledelse af hovedaktiviteten i øvrigt i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	399	14,70	0,13	850				
Salgs- og afsætningsledelse, ekskl. salgsvirksomhed i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	376	13,78	0,14	3.457				
Indkøbs- og forsyningsledelse i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	314	13,25	0,14	1.440				
Overordnet offentlig ledelse					464	15,48	0,18	927
Ledelse af hovedaktiviteten i virksomheder inden for forretningservice i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	392	13,95	0,21	566				
Forsknings- og udviklingsledelse i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	370	15,63	0,20	1.192				
Ledelse af andre specialområder i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	344	13,84	0,22	9.041	360	15,45	0,35	274

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Lovgivningsarbejde og overordnet administration af lovgivning før 2004 inkl. overordnet offentlig ledelse					378	16,41	0,41	497
Ledelse af hovedaktiviteten i hotel- og restaurationsvirksomhed i virksomhed med mindst 10 beskæftigede	267	12,82	0,44	259				
Ledelsesarbejde i humanitære eller andre interesseorganisationer	267	14,29	0,64	255				
Ledelse i social- og sundhedssektoren i virksomhed med mindst 10 beskæfti- gede	243	13,83	0,66	292	267	14,03	0,69	9.724
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område	296	15,17	0,29	98.547	250	16,01	0,57	199.377
Undervisning på aftenskoler	180	13,88	0,22	740				
Ingeniørarbejde vedr. stærkstrøm	304	15,51	0,07	1.617				
Ingeniørarbejde vedr. ikke-elektriske motorer og maskinanlæg	298	15,44	0,07	4.360				
Ingeniørarbejde vedr. svagstrøm	317	15,59	0,08	4.471				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Programmeringsarbejde på teknisk højt niveau, herunder overordnet konfiguration af database- og filstrukturer	310	14,63	0,11	2.641				
Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	302	15,56	0,14	5.663	257	15,67	0,15	1.474
Ingeniør- og arkitektarbejde i øvrigt	289	15,61	0,14	7.930	267	16,26	0,31	661
Overordnet drift af it-systemer, herunder planlægning, implementering og vedligeholdelse af drifts-systemer	305	13,65	0,15	1.838	235	13,65	0,32	491
Andet it-arbejde på teknisk højt niveau, herunder rådgivning om implementering og vedligeholdelse af software og hardware	315	14,48	0,17	8.264	261	14,76	0,22	287
It-systemudvikling, herunder analyse, design og udarbejdelse af kravspecifikationer (2003 arbejde med overordnet design af edb-systemer inkl. design af driftssystemet)	295	14,31	0,19	5.492				
Landinspektørarbejde	267	15,73	0,20	346	261	16,81	0,34	308
Undervisning ved arbejdsmarkedsuddannelser					206	12,74	0,20	525

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Film- og skuespilarbejde	221	14,15	0,36	770				
Ingeniørarbejde vedr. kemiske proces- ser ved industriel produktion	336	16,17	0,23	1.157				
Projektstyring, it-systemudvikling (2003 arbejde med edb-design og analyse i idé og analysefasen)	325	14,41	0,26	4.156				
Arbejde inden for geologi og geofysik	290	16,94	0,27	292				
Arbejde inden for planteavl og husdyr- avl, herunder agronom- og konsulent- arbejde	253	16,17	0,26	644	267	17,83	0,46	805
Specialfunktioner i erhvervsvirksomhe- der vedr. organisation, økonomi, salg m.v.	356	14,82	0,29	7.849	274	14,86	0,47	3.044
Kunstnerisk arbejde som udøvende musiker og sanger	272	15,95	0,36	487	236	16,17	0,39	516
Tolkarbejde	212	13,88	0,40	403				
Arkitektarbejde og planlægning af anlægsarbejder	250	16,30	0,32	2.447	255	16,64	0,40	1.601
Arbejde inden for biologi, genetik, zoologi, botanik og økologi					275	18,10	0,33	448

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Arkitekt- og ingeniørarbejde					259	15,73	0,34	3.223
Arbejde inden for samfundsøkonomi	319	16,38	0,35	628	265	16,54	0,48	3.321
Arbejde med statistiske begreber, teorier og metoder	331	15,93	0,36	792				
Advokatarbejde	370	16,86	0,35	988				
Undervisning på universiteter m.m., herunder undervisning med forsk- ningspligt					275	17,66	0,37	10.572
Journalistisk arbejde	274	15,25	0,38	4.852	257	15,64	0,51	465
Undervisning i erhvervsuddannelses- skoler	235	15,50	0,41	279	228	15,01	0,38	11.036
Webmasterarbejde (indhold)	242	14,48	0,42	382				
It-arbejde på teknisk højt niveau					229	13,34	0,41	259
Arbejde inden for revision og regnskab på overordnet niveau	302	14,53	0,40	6.189	271	14,72	0,48	699
Undervisning på høj-, daghøj- og produktionsskoler	203	14,36	0,46	793				
Arbejde med virksomheders organisa- tion og økonomi					266	13,12	0,40	378

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Forskning, udvikling og rådgivning vedr. undervisningsmetoder	274	15,35	0,40	272	260	15,40	0,59	862
Arbejde inden for kemi	331	17,23	0,41	1.087				
Advokatfuldmægtigarbejde	257	16,70	0,40	767				
Redaktionelt arbejde	276	14,99	0,41	1.034				
Andet undervisningsarbejde					192	15,12	0,44	2.475
Arbejde inden for samfundsviden- skaberne og humaniora					291	15,63	0,43	849
Kursusvirksomhed i øvrigt	242	14,17	0,46	672				
Specialfunktioner i offentlige virksom- heder vedr. organisation, økonomi, forvaltning mv.					268	16,49	0,44	875
Museums- og arkivararbejde	244	14,84	0,49	329				
Lægearbejde					367	17,13	0,45	15.183
Arbejde med administration af lovgiv- ningen inden for den offentlige sektor	222	13,27	0,67	368	275	15,63	0,46	5.028
Undervisning i gymnasier					258	16,84	0,48	8.409
Illustrationsgrafisk arbejde vedr. marketing	240	13,15	0,47	254				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Undervisning på efter-, husholdnings- og håndarbejdsskoler	195	15,00	0,50	2.288				
Reklametekstarbejde	267	14,43	0,48	269				
Arbejde inden for levnedsmiddelområ- det	289	16,70	0,49	306				
Specialfunktioner i interesseorganisati- oner vedr. organisation, økonomi m.v.	303	14,41	0,49	2.900				
Andet arbejde vedr. undervisning	217	14,50	0,56	800	228	15,39	0,53	332
Arbejde inden for anatomi, biokemi, fysiologi, patologi og farmakologi	318	17,40	0,50	583				
Dommerarbejde					410	16,86	0,51	646
Undervisning i ungdomsskoler					226	15,12	0,56	2.038
Juridisk arbejde i øvrigt	336	16,51	0,53	1.425	264	16,68	0,60	7.630
Personalearbejde på professionelt niveau, herunder ansatte i konsulent- bureauer	316	14,85	0,56	1.795	296	15,91	0,53	530
Specialfunktioner i erhvervsvirksomhe- der, interesseorganisationer og offent- lige virksomheder					253	14,16	0,54	4.154

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Arbejde der forudsætter viden på højeste niveau inden for område					243	16,44	0,55	1.261
Kontrol og tilrettelæggelse af under- visning					250	15,73	0,57	2.981
Arbejde inden for religion, herunder præster o.l.					230	16,99	0,54	859
Arbejde inden for naturvidenskab					230	16,64	0,58	530
Presse- og kommunikationsarbejde	251	15,84	0,60	487				
Undervisning i folkeskoler, ekskl. børnehaveklasse	200	15,26	0,66	3.547	219	15,72	0,67	74.343
Undervisning i folkeskoler, erhvervs- skoler, gymnasier samt højere lære- anstalter, forskningstilrettelæggelse og kontrol af undervisningsarbejde					229	15,77	0,64	2.886
Undervisning af handicappede					237	15,40	0,63	1.695
Veterinærarbejde					278	17,01	0,66	533
Videnskabeligt arbejde inden for medicin og farmaci i øvrigt	333	16,79	0,68	955				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Arbejde inden for psykologi	245	16,86	0,71	267	244	16,87	0,67	7.826
Undervisning af indvandrere	216	15,51	0,73	328				
Bibliotekararbejde					228	15,22	0,76	4.210
Farmaceutarbejde	306	16,69	0,78	1.344	275	17,12	0,79	531
Socialrådgivningsarbejde, der forudsætter efteruddannelse, fx gennemført årskursus eller tilsvarende erfaringsgrundlag opnået					242	14,91	0,76	1.188
Tandlægearbejde					315	17,01	0,80	1.573
Overordnet sygeplejerskearbejde og hjemmesygeplejearbejde					248	15,72	0,95	6.346
Sundhedsplejerskearbejde					204	16,68	1,00	2.116
Jordemoderarbejde					200	15,42	1,00	1.375
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	244	13,38	0,43	212.966	191	14,22	0,82	228.465
Teknisk arbejde om bord på skibe	277	13,94	0,01	503				
Salg af person- og varebiler, herunder motorcykler	245	12,70	0,02	759				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Skibsførerarbejde	263	13,77	0,07	277	218	12,56	0,03	318
Teknikerarbejde vedr. maskiner og røranlæg, ikke på skibe	242	14,02	0,09	2.944	250	13,60	0,02	1.164
Politimæssigt arbejde og detektivar- bejde					282	13,57	0,02	2.283
Arbejde med bygnings- og brandsikker- hed					234	12,42	0,02	417
Flypilotarbejde	543	12,56	0,03	1.046				
Teknikerarbejde vedr. elektroniske anlæg og udstyr, inkl. tele- og data- kommunikation	235	13,41	0,08	7.981	240	13,96	0,05	303
Teknikerarbejde vedr. elektriske anlæg og udstyr	250	14,14	0,04	3.728				
Teknikerarbejde vedr. industrielle udvindingsanlæg	275	13,39	0,05	310				
Vurderings- og takseringsarbejde	316	13,99	0,06	1.034				
Sportsudøvelse	236	11,97	0,11	310				
Teknikerarbejde vedr. kemiske proces- ser	253	13,79	0,12	617				
Fotografarbejde, nyhedsformidling, pressefotograf	243	13,02	0,14	315				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Teknikerarbejde vedr. bygnings- og anlægsarbejder	239	13,75	0,20	4.516	211	13,85	0,15	767
Kontrolarbejde vedr. sikkerhed	228	13,24	0,14	681				
It-operatørarbejde, herunder konsol- og maskinoperatørarbejde	259	12,97	0,25	1.946	208	12,84	0,17	400
Hotline-/it-teknikerarbejde internt i virksomheden	235	12,96	0,21	2.824	219	12,97	0,25	344
Andet arbejde med lyd, lys og billeder ved film og teater	204	12,62	0,24	510				
Opsøgende salgsarbejde ekskl. detail-salg	274	13,24	0,21	18.638				
It-driftsplanlægning og -administration, herunder administration af brugerrettigheder	284	13,45	0,22	2.780	225	13,48	0,23	440
Programmeringsarbejde, tilpasning af applikationer, design af skabeloner	282	14,01	0,21	8.301	227	13,16	0,25	717
Teknikerarbejde inden for landbrugs- og skovbrugsvidenskab					213	13,90	0,24	342
Teknikerarbejde i øvrigt	228	13,49	0,25	1.239				
Arbejde lyd, lys og billeder i øvrigt	231	12,82	0,25	539				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Rådgivningsarbejde ved landbrug og skovbrug	225	14,81	0,23	744				
Forsikringsalgsarbejde	333	12,72	0,24	2.364				
Programmørarbejde og it-driftsarbejde					223	13,27	0,25	437
It-teknisk arbejde					199	13,36	0,25	381
Teknikerarbejde vedr. produktion	218	13,41	0,26	1.869				
Teknikerarbejde vedr. drift, planlæg- ning og kvalitetskontrol	236	13,49	0,25	3.002				
Handel med værdipapirer, valuta og andre finansielle instrumenter	346	13,97	0,28	1.121				
Analysearbejde vedr. omsætning af værdipapirer, valuta og andre finan- sielle instrumenter	319	15,34	0,30	1.034				
Tilsyns- og inspektørarbejde	228	12,40	0,31	2.720	205	12,46	0,46	1.633
Flyvelederarbejde					459	11,89	0,31	291
Rådgivningsarbejde vedr. omsætning af værdipapirer, valuta og andre finan- sielle instrumenter	317	13,74	0,30	1.031				
Kontrolarbejde vedr. kvalitet	234	13,72	0,36	2.315	186	12,94	0,32	941

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Ejendomsmægler	254	13,79	0,34	670				
Planlægning og afvikling af flytrafik i øvrigt	213	11,81	0,34	996				
Andet salgsarbejde ekskl. detailsalg	240	13,33	0,34	17.410				
Kontrolarbejde vedr. miljø	238	13,11	0,34	575				
Trænervirksomhed, sport	202	13,30	0,31	384				
Arbejde vedr. pensions- og investeringsrådgivning	292	13,37	0,37	1.970				
Jobformidlingsarbejde	200	12,60	0,65	1.494	213	13,70	0,57	692
Spedition vedr. søtransport	249	12,93	0,38	695				
Andet agentarbejde inden for forretningservice	248	13,90	0,32	633				
Spedition vedr. land- og lufttransport	227	12,60	0,40	2.920				
Andet salgs- og finansieringsarbejde i øvrigt	271	13,87	0,40	1.650				
Undervisning og pædagogisk arbejde i institutioner i øvrigt	177	13,82	0,48	907	187	13,08	0,39	1.171
Kreditarbejde vedr. behandling/bevilling	275	13,64	0,42	584				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Mæglerarbejde	284	13,05	0,40	411				
Spedition i øvrigt	216	12,81	0,42	1.019				
Grafisk designarbejde	217	13,59	0,43	355				
Indkøbsarbejde	232	13,21	0,46	6.439				
Administrativ arbejdstilrettelæggelse og personaleledelse	253	13,19	0,47	4.694	222	13,08	0,74	19.701
Laboratorieteknikerarbejde	218	14,22	0,47	539	184	13,94	0,80	251
Produktsupport vedr. salg	249	13,55	0,48	2.024				
Salgs- og rådgivningsarbejde vedr. reklamer	244	13,55	0,51	2.175				
Grafiker- og dtp-arbejde	204	13,08	0,49	1.197				
Omsorgs- og pædagogisk arbejde for børn og voksne i specialinstitutioner	187	13,62	0,53	1.351	186	14,40	0,76	31.465
Administrativ forvaltning og sagsbe- handling	247	13,29	0,54	7.946	201	12,62	0,82	1.793
Generel finansiel og forsikringsmæssig rådgivning	255	13,19	0,53	19.658				
Revisions- og regnskabsarbejde	256	13,81	0,55	4.326	215	13,07	0,70	404

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Marketingsarbejde	256	14,29	0,57	4.976				
Teknisk design- og tegnearbejde	201	12,67	0,57	4.315	195	11,91	0,70	1.929
Assistentarbejde i laboratorier	192	12,74	0,55	325				
Assistentarbejde ved matematiske beregninger og udarbejdelse af stati- stik	235	13,66	0,58	771				
Finansielt arbejde vedr. boligrådgivning	258	13,37	0,57	1.779				
Sygeplejearbejde	212	14,15	0,77	1.481	195	15,16	0,96	44.799
Arbejde vedrørende tilrettelæggelse af rejser	195	12,81	0,60	701				
Arbejde med tilknytning til religion	198	13,22	0,62	467				
Administrativt sekretærarbejde m.v.					247	13,31	0,63	639
Assistentarbejde og rådgivning vedr. hygiejne, og miljøteknisk arbejde					200	14,35	0,63	354
Optikerarbejde	236	13,87	0,62	678				
Socialrådgivning og tilsvarende om- sorgsarbejde	209	14,14	0,70	904	189	14,79	0,84	9.586
Fysioterapeutarbejde	208	14,57	0,69	283	185	14,96	0,88	5.745
Design og formgivningsarbejde	206	13,97	0,69	1.026				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Forsikringsteknisk arbejde vedr. oprettelse og vedligeholdelse af forsikringspolicer	245	12,76	0,73	2.893				
Forsikringsteknisk arbejde vedr. sagsbehandling af forsikringskader	248	13,03	0,73	1.933				
Betjening af hospitalsudstyr					193	14,95	0,73	1.249
Administrative funktioner i offentlig virksomhed i øvrigt					190	12,85	0,75	1.668
Pædagogisk arbejde med børn under den undervisningspligtige alder	183	13,94	0,81	2.728	172	14,25	0,85	59.148
Laborantarbejde	191	14,03	0,79	2.523	180	14,22	0,85	1.349
Administrationsarbejde					213	12,80	0,80	1.910
Bogholderiarbejde	204	12,76	0,84	8.483	193	12,72	0,90	469
Administrativt arbejde, intern sagsbe- handling og direktionssekretærarbej- de	227	13,26	0,85	7.451	189	12,96	0,92	3.569
Butiksdekoration	167	12,56	0,84	509				
Laborantarbejde, medicinalindustri	206	14,37	0,86	1.016	188	14,77	0,93	1.706

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Arbejde vedr. tildeling af offentlige ydelser, herunder socialformidling i stat og kommune					202	14,07	0,87	2.274
Laborantarbejde, fødevarerindustri	172	13,92	0,90	363	175	14,14	0,89	296
Oversættelse af korrespondance m.v.	214	14,39	0,90	964				
Arbejde vedr. udstedelse af pas, licens m.v.					164	12,66	0,90	573
Bioanalytiker- og laborantarbejde, hospitaler					181	14,90	0,94	3.980
Advokatsekretærarbejde	192	12,84	0,98	1.839	173	12,70	0,93	1.569
Skoleundervisning af børn under den undervisningspligtige alder					190	13,83	0,94	6.476
Ergoterapeutarbejde					187	14,93	0,95	6.330
Arbejde med kostforplejning og kostens sammensætning og tilberedning, fx økonomaarbejde					185	14,12	0,96	2.229
Tandplejerarbejde					174	13,93	0,98	461
Apoteksassistent	189	14,62	0,99	3.130	177	14,61	0,99	670

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Tandklinikassistentarbejde	154	11,26	1,00	408	166	11,15	1,00	2.832
4. Kontorarbejde	183	12,42	0,67	114.004	174	12,52	0,88	57.643
Postarbejde					165	11,63	0,13	251
Betjentarbejde, herunder intern postbehandling	177	11,64	0,23	1.027	178	11,38	0,21	549
Transporttilrettelæggelse vedr. godstransport med last- og varevogn	207	12,23	0,28	673				
Lagerføring, omfatter registrering, fakturering, forvaltning og udlevering af lagerbeholdningen	179	12,19	0,30	6.119				
Indtastningsarbejde	176	12,39	0,72	1.660	197	12,68	0,28	457
Transporttilrettelæggelse vedr. jernbanetransport					234	11,79	0,32	663
Postbudarbejde	153	11,45	0,35	22.981				
Transporttilrettelæggelse i øvrigt	206	12,46	0,37	567				
Kontrol af ordrer, forbrug og drift af produktionsprogrammer	191	12,56	0,53	7.016				
Kartoteksarbejde og andre special- opgaver, ekskl. kundebetjening	188	12,55	0,64	2.457	174	12,48	0,70	264
Hotline- og callcenterarbejde	172	12,31	0,69	3.580				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Inkassoarbejde	213	12,54	0,68	371				
Rejsebureauarbejde	184	12,71	0,74	1.896	164	11,58	0,70	2.571
Beregningsarbejde vedr. finansielle transaktioner, statistik, standardfor- sikringspræmier m.v.	230	13,08	0,70	4.680				
Betjening af bogføringsmaskiner, regnemaskiner o.l.	185	12,50	0,77	787				
Beregningsarbejde vedr. revision	195	13,10	0,76	1.597				
Bank- og sparekassearbejde med generel kundebetjening	201	13,01	0,78	8.308				
Receptionsarbejde	164	12,37	0,83	2.362				
Beregningsarbejde vedr. bogføring	196	12,72	0,83	5.793	191	12,45	0,83	400
Alment kontor- og sekretærarbejde	190	12,75	0,84	35.553	174	12,59	0,90	43.329
Kassererarbejde og billetsalg	178	11,99	0,88	2.788	182	12,73	0,87	415
Stenografering og maskinskrivning	226	12,93	0,89	362				
Telefonomstillingsarbejde	170	12,08	0,90	1.700	162	11,70	0,94	366
Kassererarbejde i bank og sparekasse	181	12,61	0,90	1.727				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Lægesekretærarbejde					170	12,62	1,00	8.378
5. Detailsalg, service- og omsorgs- arbejde	159	12,00	0,56	96.054	162	11,68	0,84	227.294
Redningsarbejde	190	12,21	0,02	2.258				
Overvågnings- og redningsarbejde					196	11,90	0,02	412
Brandbekæmpelse					188	12,42	0,05	625
Vagtarbejde	175	11,61	0,07	2.440				
Politiarbejde					232	13,55	0,10	8.743
Portørarbejde					162	11,13	0,11	2.740
Servicearbejde i øvrigt	166	12,19	0,37	490				
Overvågningsarbejde i fængsler					198	12,95	0,31	2.454
Billettering, informations- og kontrol- arbejde under rejser	170	12,04	0,66	482	213	11,53	0,34	898
Serveringsarbejde	158	11,90	0,47	4.617				
Demonstrationsarbejde	187	12,60	0,39	383				
Merchandising	170	12,52	0,42	264				
Ekspedientarbejde	156	12,11	0,53	49.119				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Tilberedning af måltider, fx kok og køkkenleder	164	12,01	0,62	7.902	151	12,10	0,94	7.728
Passagerbetjening i lufthavne og i havneterminaler	213	12,00	0,64	916				
Passagerbetjening under rejse og transport	220	12,37	0,63	1.504	162	11,81	0,63	524
Social- og sundhedspersonale i private hjem	159	11,76	0,66	1.442	157	11,21	0,94	69.525
Kasseekspedientarbejde	127	11,16	0,68	15.355				
Omsorgsarbejde					151	11,23	0,67	8.603
Pædagogisk medhjælp i institutioner	159	11,78	0,78	2.427	135	11,19	0,79	45.451
Generelt husholdningsarbejde	151	11,34	0,82	385				
Social- og sundhedspersonale på institutioner	172	11,97	0,85	2.781	174	12,19	0,94	55.423
Frisør- og barberarbejde	167	13,02	0,94	3.289				
Børnepasning i private hjem					147	11,27	0,99	24.168
6. Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri, der forudsætter viden på grundniveau	170	12,00	0,26	1.083	173	11,97	0,15	2.148
Skovbrugsarbejde					154	10,97	0,04	440

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri					194	12,76	0,14	328
Anlægsgartnerarbejde	171	11,92	0,17	800	178	12,21	0,19	441
Gartnerarbejde					174	12,13	0,19	939
Arbejde med dyr i øvrigt	167	12,24	0,52	283				
7. Håndværkspræget arbejde	195	12,68	0,04	124.306	194	13,14	0,04	6.210
Opsætning og nedtagning af stilladser	220	11,31	0,00	1.183				
Automekanikerarbejde, lastvogne	191	13,00	0,00	1.694				
Murerarbejde, ekskl. medhjælpere	216	12,93	0,00	6.011				
Vvs-arbejde	208	13,08	0,00	6.540				
Bygningsarbejde med naturmaterialer	211	11,17	0,01	523				
Tagdækningsarbejde	221	11,06	0,00	724				
Automekaniker- og automontørarbejde i øvrigt	186	12,69	0,00	714				
Elektrikerarbejde	198	13,30	0,01	11.865				
Tømrer- og snedkerarbejde vedr. byggeri	199	12,69	0,01	17.162				
Grovsmedearbejde	189	12,77	0,01	3.791				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Stålkonstruktionsarbejde	191	12,65	0,01	4.665				
Automekanikerarbejde, person- og varevogne	185	13,10	0,01	4.669				
Fremstilling af råhuse og montagegear- bejde, ekskl. medhjælpere	208	11,54	0,01	436				
Elektromekanikerarbejde	209	13,26	0,03	3.596	205	13,53	0,02	305
Kølemontørarbejde	202	13,09	0,01	532				
Montørarbejde vedr. elektronik	201	13,13	0,09	1.761	196	13,47	0,01	454
Kabelmontørarbejde	210	12,45	0,01	574				
Isoleringsarbejde	189	11,23	0,01	938				
Gulvlægning, vedligeholdelse af gulve og lignende	187	11,36	0,01	565				
Værktøjsmager- og klejnsmedearbejde	188	13,08	0,02	3.204				
Andet bygningshåndværk, fx køkken- montering	194	12,24	0,02	1.758	187	12,75	0,03	262
Flymekaniker- og flymontørarbejde	255	13,45	0,02	754				
Skibsmalerarbejde	215	10,64	0,01	342				
Svejsning	185	12,27	0,02	6.529				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Andet bygningsarbejde	190	11,68	0,02	1.512				
Maskinelt præcisionsarbejde i metal og indstilling af metalforarbejdningsma- skiner	187	12,81	0,03	7.674				
Formningsarbejde	196	12,60	0,03	585				
Mekaniker- og montørarbejde i øvrigt	198	12,68	0,04	11.054	198	13,29	0,06	998
Tyndpladearbejde	181	12,47	0,03	3.456				
Glarmesterarbejde	177	12,65	0,04	369				
Arbejde med råstofudvinding og bygningshåndværk					190	13,00	0,04	2.901
Polerings- og slibearbejde i metal	184	11,28	0,05	367				
Sprøjtelakeringsarbejde	177	11,70	0,05	1.327				
Håndværkspræget arbejde					196	13,19	0,06	1.290
Tømrer- og snedkerarbejde (industriel forarbejdning uden anvendelse af maskiner)	181	12,00	0,06	760				
Mejeriarbejde	170	11,59	0,18	912				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Bødker- og møbelsnedkerarbejde	165	12,44	0,08	725				
Elektronikmekanikerarbejde	192	13,13	0,11	1.684				
Andet materarbejde	186	11,16	0,13	865				
Opstilling og betjening af maskiner inden for træindustri	167	11,44	0,16	2.044				
Bygningsmaler- og tapetsererarbejde	186	12,41	0,23	4.027				
Slagterarbejde vedr. butik o.l.	183	12,69	0,24	1.981				
Bager-, konfektur- og chokoladearbej- de	179	12,44	0,25	1.837				
Grafisk formfremstilling	219	12,87	0,30	1.269				
Møbelpolstre-, autosadelmagerarbejde	148	10,75	0,44	613				
Fiskefiletering, håndfiletering	149	10,34	0,49	360				
Fremstilling af ortopædiske hjælpe- midler	163	11,73	0,78	355				
8. Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport - og anlægsarbejde	174	11,09	0,23	123.048	214	12,46	0,05	3.323
Entreprenørmaskinførere	173	10,06	0,00	2.601				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Kran- og liftførere ved mobile kraner og lifte	196	10,73	0,01	388				
Last- og tankbilschauffører med renovationsopgaver	178	10,78	0,01	1.218				
Last- og tankbilschauffører med farligt gods, national transport	181	10,66	0,01	845				
Andre last- og tankbilschauffører, national transport	168	10,56	0,01	8.996				
Andre last- og tankbilschauffører, international transport	162	10,59	0,01	877				
Last- og tankbilschauffører med salgs- og repræsentationsopgaver	179	11,12	0,01	1.917				
Elværksoperatørarbejde	237	12,13	0,01	443				
Kedelpasning	193	12,17	0,02	445				
Betjening af trykmaskiner, rotation	267	12,54	0,02	893				
Last- og tankbilschauffører med flytteopgaver	163	11,47	0,02	658				
Olie-, gas- og andet boreanlægsarbejde	306	13,72	0,03	585				
Betjening af maskiner i mineralindustri	174	10,79	0,03	2.213				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Kranførere ved stationære kraner	210	10,86	0,02	285				
Lokomotiv- og elektroførerarbejde	239	13,22	0,04	390	232	13,14	0,03	1.960
Dæksarbejde og medhjælperarbejde om bord på skibe	208	11,10	0,03	397				
Andre varevognschauffører, national transport	159	11,11	0,03	2.572				
Betjent- og rangerarbejde					199	11,16	0,04	656
Truckførere	174	10,87	0,04	4.453				
Varevognschauffører med salgs- og repræsentationsopgaver	170	11,68	0,04	353				
Betjening af maskiner ved galvanise- ring og industrilakering	163	10,55	0,07	570				
Støberiarbejde	219	10,97	0,07	1.828				
Buschauffører, international turistfart	155	10,85	0,09	261				
Betjening af trykmaskiner, ark	203	12,59	0,11	504				
Buschauffører, national rute fart	164	11,09	0,14	7.272	178	11,69	0,11	707
Betjening af papirbearbejdningsmaski- ner	174	11,10	0,12	2.740				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Betjening af maskiner på møllerier	173	11,03	0,12	434				
Øvrigt maskinarbejde inden for tekstil-, skind- og læderindustri	181	11,18	0,16	562				
Operatør ved papirfremstillingsanlæg	204	11,28	0,11	424				
Betjening af bogbinderimaskiner	187	11,90	0,14	437				
Industrielt slagteriarbejde, behandling af råvarer (ekskl. fjerkræ)	201	11,23	0,14	11.251				
Hyrevognschauffører og anden person- transport	151	11,32	0,21	537				
Andre procesoperatører ved glas-, keramik- og teglproduktion	180	10,77	0,17	509				
Stålværksarbejde	176	10,44	0,17	359				
Betjening af maskiner vedr. færdige produkter i træ	159	11,14	0,18	4.091				
Betjening af maskiner ved produktion af plast	174	11,30	0,17	699				
Kontrol af varer før bearbejdning	250	11,86	0,20	260				
Betjening af maskiner ved andet kemisk arbejde	168	11,20	0,17	680				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Betjening af metalforbearbejdningsma- skiner	166	11,35	0,21	8.651				
Betjening af maskiner i bryggeriproduk- tion	185	11,19	0,23	1.264				
Betjening af væve- og strikkemaskiner	170	10,63	0,20	258				
Øvrigt procesoperatørarbejde	194	11,60	0,25	4.117				
Betjening af maskiner i mejeriproduk- tion	191	11,59	0,25	2.525				
Monterings- og samlebåndsarbejde inden for træproduktion	167	11,12	0,26	2.150				
Betjening af maskiner i gummivarein- dustrien	163	10,90	0,27	756				
Operatør ved papirmasseprocesanlæg	134	11,51	0,29	310				
Betjening af maskiner ved produktion af plastprodukter	162	11,17	0,31	2.842				
Betjening af maskiner i medicinalvare-, sæbe- og kosmetikindustrien	186	11,57	0,31	781				
Betjening af maskiner i frugt- og grøntkonservesproduktion og marga- rinfremstilling	145	10,68	0,35	552				
Betjening af øvrige maskiner	156	10,92	0,41	5.909				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Kontrol af varer efter bearbejdning	182	11,65	0,39	604				
Betjening af maskiner i sukkerproduktion	154	10,36	0,42	615				
Færdigvareproduktion, kød-, fjerkræ- og fiskeprodukter	166	10,90	0,41	2.088				
Andet monterings og samlebåndsarbejde	164	11,21	0,46	2.969				
Monterings- og samlebåndsarbejde inden for metal-, gummi- og plastproduktion	167	11,04	0,45	6.559				
Maskinel behandling af råvarer inden for fiskeindustrien	164	10,60	0,40	879				
Betjening af maskiner i garnforberedende arbejde, spinderiarbejde	168	10,77	0,46	330				
Betjening af bageri- og sukkervareproduktionsmaskiner	166	11,02	0,47	2.080				
Maskinel pakning og mærkning	171	10,94	0,50	2.425				
Montering af mekaniske maskiner	159	11,12	0,52	1.815				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Fjerkræslagteriarbejde, behandling af råvarer	150	10,69	0,57	1.735				
Betjening af maskiner i tobaksindustrien	176	10,45	0,61	366				
Montering af elektrisk udstyr	155	11,24	0,67	1.888				
Montering af elektronisk udstyr	150	11,06	0,73	3.901				
Betjening af symaskiner	144	10,41	0,94	732				
9. Andet manuelt arbejde	163	11,04	0,28	122.415	152	10,71	0,51	58.678
Kabelarbejde	184	10,61	0,00	1.480				
Asfaltarbejde	185	10,25	0,01	825				
Jord-, kloak- og andet anlægsarbejde	178	10,56	0,01	7.413	197	10,41	0,01	264
Medhjælp ved murerarbejde	199	10,81	0,00	1.899				
Beton-, jernbeton- og montagearbejde uden særlige kvalifikationer	208	10,87	0,01	4.241				
Håndtering af bagage og flyttegods	205	11,35	0,01	1.256				
Renovationsarbejde	206	10,99	0,02	934				
Lastning og losning af skibe ekskl. bulk og fisk	176	10,69	0,02	591				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Pedalarbejde på skoler o.l.	156	11,84	0,04	598	171	12,00	0,03	816
Andet bygningsarbejde uden særlige kvalifikationer	177	11,11	0,03	4.407				
Gadefejere, snerydning o.l.	172	10,89	0,03	336				
Vinduespolering	186	11,00	0,03	338				
Arbejde som gårdmand o.l.	160	11,35	0,04	1.971				
Rengøring af passagerområder i fly, tog og busser	196	11,09	0,48	375	167	10,71	0,04	324
Ejendomsserviceassistentarbejde	180	11,94	0,05	1.769	162	11,90	0,10	975
Medhjælp ved transportarbejde i øvrigt	159	11,30	0,04	829				
Rengøring og klargøring af biler	152	10,89	0,06	810				
Anlægsarbejde					163	10,41	0,07	11.544
Manuelt arbejde inden for bygge- og anlægssektoren					157	10,45	0,08	482
Ejendomsservice og pedalarbejde					167	11,97	0,09	7.615
Lager- og pakhusarbejde	160	11,28	0,13	29.628	171	11,50	0,12	811

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Interviewarbejde vedr. undersøgelser, herunder personlig henvendelse	174	13,02	0,25	703				
Dørvogtere, billettering og opsyn o.l.	153	11,78	0,19	1.126	171	11,90	0,19	703
Afrydder i restauranter o.l.	142	11,38	0,28	888				
Andet industriarbejde uden betjening af stationære maskiner	159	10,90	0,30	9.535				
Medhjælp i butik m.v. (uden kasse- arbejde)	134	11,35	0,34	1.756				
Landbrugs- og gartnerimedhjælper- arbejde, frugtplukkerarbejde	150	11,05	0,26	506				
Bude, dragere o.l.	153	11,48	0,30	1.119				
Rengøring af fabrikslokaler o.l.	152	10,70	0,38	3.392				
Dør- og telefonsalg	174	12,28	0,43	2.120				
Manuelt pakningsarbejde	157	10,97	0,45	9.123				
Serviceassistentarbejde, tværgående serviceopgaver m.v.	155	11,41	0,54	1.187	145	11,55	0,84	273
Klargøring af værelser på hoteller o.l.	142	10,84	0,81	932				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B2.1 (FORTSAT)

Arbejdsfunktion	Privat sektor				Offentlig sektor			
	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal	Standardberegnet timefortjeneste, gns.	Uddannelses- længde, gns.	Kvindeandel	Antal
Medhjælp i køkken	151	11,21	0,77	5.209	143	10,50	0,89	2.501
Rengøring af kontorer og beboelses- områder	143	10,70	0,69	20.972	140	10,44	0,93	2.985
Vaskeri- og renseriarbejde	138	10,55	0,76	1.965				
Andet arbejde					142	10,62	0,78	1.436
Rengørings- og køkkenhjælpsarbejde					141	10,48	0,88	4.064
Rengøring på hospitaler o.l.	140	10,98	0,90	1.140	143	10,35	0,86	6.761
Rengørings- og køkkenhjælpsarbejde i private hjem	136	10,76	0,88	1.042	138	10,09	0,97	5.306
Rengøring, køkkenhjælp m.v. (ikke private hjem)					138	10,33	0,92	11.818

LITTERATUR

- Altonji, J.G. & R.M. Blank (1999): "Race and Gender in the Labor Market". I: O. Ashenfelter & D. Card (red.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier.
- Angrist, J.D. & J.S. Pischke (2009): *Mostly Harmless Econometrics*. Princeton: Princeton University Press.
- Barth, E. (2010a): "Ligeløn: Analyser og tiltag". I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12, s. 219-237.
- Barth, E. (2010b): "Den Norske Likelønnskommissionen og Lønnsdannelsen i Offentlig Sektor". *Samfundsøkonomen*, 27(4), s. 38-43.
- Blau, E. & L.M. Kahn (2000): "Gender Differences in Pay". *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), s. 75-99.
- Cleveland, W.S. (1979): "Robust Locally Weighted Regression and Smoothing Scatterplots". *Journal of the American Statistical Association*, 74(368), s. 829-836.
- Cohen, P.H. & M.L. Huffman (2003): "Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work". *American Sociological Association*, 68(3), s. 443-463.
- Danmarks Statistik (2003): *DISCOLØN 2004. Medarbejdernes arbejdsfunktion*. 4. udgave. Se: <http://www.dst.dk/upload/disco04.pdf>.

- Danmarks Statistik (2007): Hvorfor er det så vanskeligt at opgøre beskæftigelsen i den offentlige sektor? Se: http://www.dst.dk/upload/offansatte_3.pdf.
- Danmarks Statistik (2009): *Fastlæggelse af lønbegreber*. Bilag 4 til møde i Lønkommissionen d. 25. marts 2009.
- Deding, M. & H. Holt (red.) (2010): Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12.
- Deding, M. & M. Larsen, (2010): ”Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark: Udvikling over tid og forklaringer på vedvarende forskelle”. *Samfundsøkonomen*, 27(4), s. 26-32.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det Kønsopdelte Arbejdsmarked*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 06:02.
- Ibsen, R. og N. Westergård-Nielsen (2010): Teknisk dokumentation af data til lønanalyser. Århus: Center for Corporate Performance. Aarhus Universitet. Se: http://www.hha.dk/nat/ccp/dokumentation_lk/tekniskdokumentation.pdf.
- Jørgensen, H. (2010): ”Det offentlige aftalesystem og uligelønnen”. I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for velfærd 10:12, s. 153-175.
- Larsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:10.
- Lønkommissionen (2010): Lønkommissionens redegørelse: Løn, kon, uddannelse og fleksibilitet. København: Rosendahl-Schultz.
- Pedersen, S.B. (2010): ”De nye lønbegreber”. *Samfundsøkonomen*, 27(4), s. 20-25.
- Precht (2010): ”Ligeløn – i juridisk perspektiv”. I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for velfærd 10:12, s. 41-62.
- Rasmussen, J.K. (2010): ”Kommentar: Lønkommissionen bragte os videre, men ikke i mål”. *Samfundsøkonomen*, 27(4), s. 17-19.
- Scheuer, S. (2010): ”Decentralisering og ligeløn. Dilemmaer i den offentlige sektors aftalesystem”. *Samfundsøkonomen*, 27(4), s. 33-37.
- Sorensen, E. (1990): ”The Crowding Hypothesis and Comparable Worth”. *Journal of Human Resources*, 25(1), s. 55-89.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

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

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design.* 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1.* 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark.* 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.* 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag.* 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravidens sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:14 Lausten, M., Hansen, H. & Albæk Nielsen, A.: *Udsatte børnefamilier i Danmark*. 212 sider. ISBN: 978-87-7487-976-3. Netpublikation.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.

- 10:20 Ottesen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Sta-
ge, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider.
ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.
- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En
interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Net-
publikation.
- 10:22 Lausten, M, Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. &
Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om fo-
rebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN:
978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for
voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter
fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Væje til ungdomsuddannelse 1. Statisti-
ske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennem-
førelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-
2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider.
ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og førtidspen-
sionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentrenes
indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris:
100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før,
under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-
7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.:
Virksomheders sociale engagement. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-
990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet.
Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-
6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN:
978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidli-
gere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende
pris: 90,00 kr.

- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klasses-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.
- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpe linjen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009*. 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Jakobsen, T.B. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold*. 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & Lindstrøm, M.: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.
- 11:06 Oldrup, H., Lindstrøm, M. & Korzen, S.: *Vold mod førskolebørn. Praksis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Thomsen, L.B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 11:09 Bengtsson, S., Hansen, H. & Røgeskov, M.: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & Kjær, A.A.: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:12 Andersen, D., Thomsen, R., Langhede, A.P., Albæk Nielsen, A. & Toft Hansen, A.: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & Hammen, I.: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., Korzen, S., Lindstrøm, M. & Christoffersen, M.N.: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., Bjerre, L., Sørensen, K. & Rasmussen, N.: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i aldreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:18 Böcker Jakobsen, T., Posselt Langhede, A. & Sørensen, K.: *Lige muligheder - støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & Brink Thomsen, L.: *Er kvindefag lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & Egelund, T.: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.

ER KVINDEFAG LAVTLØNSFAG?

EN ANALYSE AF SAMMENHÆNGEN MELLEM LØN OG ANDELEN AF KVINDER I ENKELTE ARBEJDSFUNKTIONER

Mange undersøgelser viser, at kvinder får mindre i løn end mænd, også når man tager højde for fx omfanget af uddannelse og erhvervs erfaring.

Denne rapport bidrager med en opgørelse af sammenhængen mellem andelen af kvinder i enkelte fag og aflønningen i faget. Hovedfremgangsmåden i rapporten er grafiske præsentationer, der viser sammenhængen mellem gennemsnitsløn og andelen af kvinder i de enkelte arbejdsfunktioner, for hele arbejdsmarkedet og fordelt på sektorer.

Konklusionen er, at kvindefag er lavtlønsfag. Der er en klar og tydelig negativ sammenhæng mellem gennemsnitsløn og kvindeandele, og der er betydelige forskelle i lønninger. Analysen i rapporten viser, at andelen af kvinder i et fag betyder mere for den ansattes løn end lønmodtagerens køn. Hvad angår løn, er det altså værre at være ansat i et kvindefag end at være kvinde.

Udgangspunktet for analysen er Lønstatistikens serviceregister fra Danmarks Statistik. Rapporten er bestilt og finansieret af Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL).