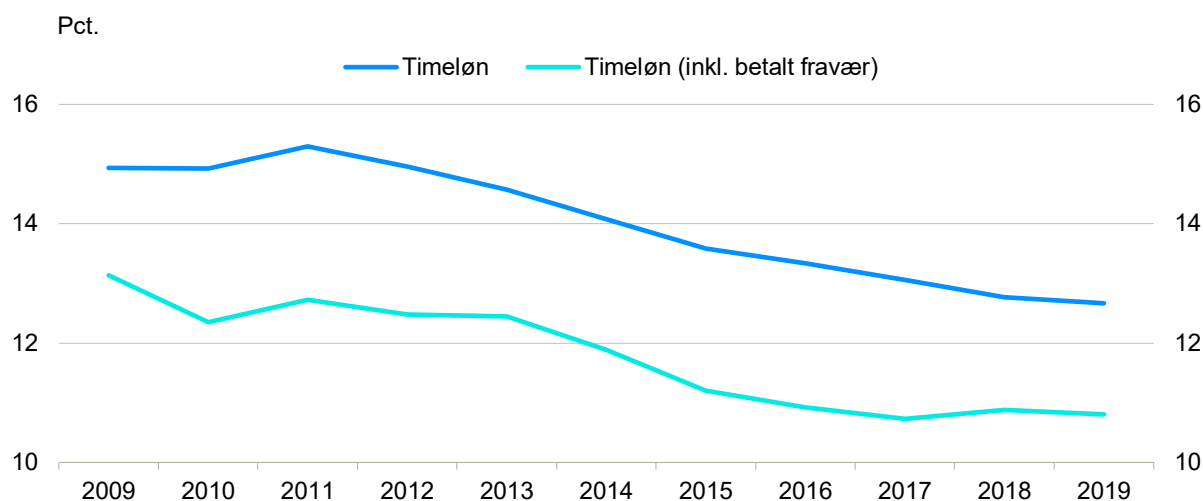


Hvad betyder opdelingen i kvinde- og mandefag samt kvinders deltidsbeskæftigelse?

I 2019 var forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitlige timeløn 12,7 pct. Kvinder har gennemsnitligt flere fraværsbetalinger end mænd, bl.a. som følge af sygefravær og orlov. Hvis man tager højde for det, var lønforskellen 10,8 pct. Begge tal har været støt faldende de seneste ti år, jf. figur 1.

Figur 1. Lønforskel mellem mænd og kvinder



Anm.: Timelønnen er standardberegnet. Timeløn inkl. fraværsbetalinger er fortjeneste pr. præsteret time. Der regnes i procent af mænds løn jf. Eurostats praksis.

Kilde: Danmarks Statistik – statistikbanken.dk (LONS20, SLON30).

Denne analyse går bag om lønforskellene og sætter fokus på (1) opdelingen i kvinde- og mandefag samt (2) betydningen af deltidsbeskæftigelse. De vigtigste konklusioner er:

- Opdelingen i traditionelle kvinde- og mandefag har begrænset betydning for forskellen i mænd og kvinders timeløn. Forskellen er drevet af, at der er flest mænd i de øverste 10 pct. af lønskalaen, og denne gruppe omfatter ikke de traditionelle kvinde- og mandefag.
- Kvinder arbejder i højere grad på nedsat tid, og derfor er lønforskellen større, hvis man ser på årslønninger – ca. 20 pct. En gennemsnitlig lønmodtager i en af de store kvindegrupper på det offentlige område, der arbejder 30 frem for 37 timer om ugen, kan gå glip af omkring 90.000 kr. om året.

1. Lønforskellen er drevet af mænd i toppen i lønskalaen

Den overordnede lønforskel på 12,7 pct. er baseret på *gennemsnit*. Ulempen ved den tilgang er, at gennemsnittet kan være påvirket af, at en lille gruppe tjener meget høj eller meget lav løn. Eksempelvis er forskellen mellem mænd og kvinders timeløn påvirket af, at en mindre gruppe mænd tjener meget høj løn. For at undgå den problemstilling benytter bl.a. OECD *medianlønninger*, som ikke i samme grad er påvirket af, at nogle få personer får høj eller lav løn. Med den tilgang er forskellen mellem mænd og kvinders timeløn betydelig mindre.

En alternativ tilgang er at se bort fra personer i toppen af lønskalaen og fokusere på den bredere gruppe af lønmodtagere. Den tilgang benyttes i det følgende. Her anvendes tal for 2018, og der ses bort fra elever og ungarbejdere. Derudover fjernes ansættelser af mindre end 25 dages varighed (i alt 7 pct. af ansættelserne), som erfaringsmæssigt registreres mangelfuldt, og der foretages en tilpasning vedr. vægtning af data. Se appendiks for detaljer. Med dette datagrundlag er forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitlige timeløn 13,4 pct.

Fjerner man de 10 pct. højest lønnede, uanset om de er mænd eller kvinder, er forskellen 4,7 pct. Korrigeret for, at kvinder har mest betalt fravær, er den 1,0 pct. eller 3 kr.

Tabel 1. Forskel mellem mænd og kvinders timeløn

	Pct.	
	Forskel i timeløn	Forskel i timeløn inkl. fraværsbetalinger
Alle	13,4	10,4
Fraregnet de 10 pct. højest lønnede	4,7	1,0

Anm.: Datagrundlaget er lønmodtagere eksklusive elever og ungarbejdere. Timelønnen er standardberegnet. Timeløn inkl. fraværsbetalinger er fortjeneste pr. præsteret time. Der regnes i procent af mænds løn.

Kilde: Danmarks Statistik – lønstatistikens serviceregister 2018 og egne beregninger.

Den forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn, som man finder på det overordnede niveau, er drevet af de 10 pct. højestlønnede. Blandt de resterende 90 pct. tjener mænd og kvinder stort set det samme, uanset at de ofte arbejder i vidt forskellige brancher og fag.

Hvem er de rigeste 10 pct.?

Det er ikke overraskende, at forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn reduceres, hvis man fjerner de rigeste mænd – 72 pct. af de personer, der ligger i toppen af lønskalaen, er mænd.

Øvelsen er ikke desto mindre interessant, fordi den giver et indblik i, hvilke faggrupper der driver lønforskellen mellem mænd og kvinder. Ser man på jobfunktioner, kan de 10 pct. højest lønnede opdeles i et mindre antal grupper, jf. tabel 2.

Tabel 2. De 10 pct. højest lønnede fordelt på jobfunktioner

Jobfunktion	Pct.
Ledelse	42
Økonomi, jura, kommunikation	25
Naturvidenskabeligt arbejde, ingeniør m.v.	10
Regnskab, salg m.v.	9
Sundhed, undervisning, pædagogik	6
Teknisk arbejde	3
Andet	5

Anm.: Opgjort på baggrund af jobfunktionskoder (DISCO). Se detaljer i appendiks.

Kilde: Danmarks Statistik – lønstatistikens serviceregister 2018.

- 42 pct. er offentlige og private ledere, med en lille overvægt af private ledere. Lederne udgør den største andel af de højt lønnede.
- 25 pct. arbejder med økonomi, jura, kommunikation m.v., hovedparten – 92 pct. – i den private sektor. Gruppen omfatter bl.a. ansatte i den finansielle sektor og rådgivningsbranchen samt advokater. For de kommunikationsansattes vedkommende er der primært tale om it-medarbejdere.
- 10 pct. er ingeniører eller har et naturvidenskabeligt arbejde.
- 9 pct. arbejder med regnskab, salg m.v. I forhold til gruppen, der arbejder med økonomi, jura og kommunikation, er her tale om personer med lidt kortere uddannelse og mere stabsrelaterede jobfunktioner. Stort set alle er privatansatte.
- 6 pct. arbejder inden for sundhed og undervisning. Det er bl.a. læger, tandlæger, farmaceuter og universitetsprofessorer, men også en mindre gruppe sygeplejersker.
- 3 pct. har teknisk arbejde med et lidt lavere uddannelseskraft end ingeniørerne, især arbejde inden for byggeriet og industrien. Gruppen omfatter også piloter og flyveledere.

Samlet set består de rigeste 10 pct. af ledere og specialiserede medarbejdere i et relativt snævert spektrum af job, især inden for det private erhvervsliv.

Opdelingen i kvinde- og mandefag har begrænset betydning

En del af ligelønsdiskussionen handler om lønforhold for typiske kvinde- og mandefag. Lønstatistikken antyder, at den dimension har begrænset betydning. I hvert fald betragtes virksomhedsledelse og de øvrige arbejdsfunktioner, som de 10 pct. højest lønnende beskæftiger sig med, normalt ikke som traditionelle mande- og kvindefag.

For den store gruppe af lønmodtagere, som ikke ligger i de øverste 10 pct., er der som sagt ingen nævneværdig forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn. Denne gruppe er jævnt fordelt på jobfunktioner og omfatter alle de traditionelle kvinde- og mandefag, jf. tabel 3.

Tabel 3. Fordeling af jobfunktioner for den bredere gruppe af lønmodtagere

Jobfunktion	Pct.
Ledelse	6
Økonomi, jura, kommunikation	9
Naturvidenskabeligt arbejde, ingeniør m.v.	3
Regnskab, salg m.v.	8
Sundhed, undervisning, pædagogik	18
Teknisk arbejde	4
Kontor og kundeservice	10
Service- og salgsarbejde	19
Håndværkspræget arbejde	8
Operatør, montering, transport	6
Manuelt arbejde	10
Andet	1

Anm.: Tabellen omfatter lønmodtagere eksklusive de 10 pct. højest lønnede. Opgjort på baggrund af jobfunktionskoder (DISCO). Se detaljer i appendiks.

Kilde: Danmarks Statistik – lønstatistikens serviceregister 2018.

- Ledere fylder mindre i den nederste del af lønfordelingen end i den øverste. 6 pct. i den bredere gruppe af lønmodtagere arbejder i ledende stillinger.
- 18 pct. arbejder med sundhed, undervisning og pædagogik. Det gælder langt de fleste sygeplejersker, pædagoger og lærere, men også to tredjedele af lægerne ligger uden for gruppen af de højest lønnede.
- 19 pct. arbejder med service- og salgsarbejde, herunder social- og sundhedsarbejde.
- 10 pct. arbejder med kontor og kundeservice, bl.a. som kontorfunktionærer eller sekretærer.
- 8 pct. er håndværkere, mens 6 pct. arbejder med monterings- og operatørarbejde i f.eks. fremstillingsindustrien eller med transport.
- 10 pct. udfører manuelt arbejde, herunder rengøring.

Tabel 3 omfatter de brede lønmodtagergrupper på arbejdsmarkedet. Det gælder bl.a. alle de traditionelle kvindefag i den offentlige sektor såsom sygeplejersker, pædagoger og social- og

sundhedsassistenter samt alle håndværksfagene, som traditionelt er mandsdominerede. De fleste ingeniører – 72 pct. – ligger også i denne gruppe.

Samlet set viser tallene, at lønforskellen mellem mænd og kvinder afspejler en undervægt af kvinder i de øverste 10 pct. af lønskalaen. Den afspejler til gengæld ikke en skævhed i lønninger mellem mænd og kvinder i den bredere gruppe af lønmodtagere.

2. Deltidsansættelse har stor betydning for kvindefagernes løn

Tallene i de foregående afsnit afspejler timelønninger. Det er relevant, hvis man vil se på, hvordan forskellige lønmodtagergrupper aflønnes for en given arbejdsindsats. Til gengæld siger det ikke så meget om, hvad der faktisk udbetales i løn, fordi den samlede løn også afhænger af, hvor meget der arbejdes.

Derfor er det relevant også at se på årslønninger. I 2018 var kvinders årsløn 19,5 pct. lavere end mænds. Forskellen i årslønninger er dermed betydelig større end forskellen i timeløn, hvilket afspejler, at kvinder i højere grad end mænd arbejder på nedsat tid. Til forskel fra timelønnen er der stor forskel mellem mænd og kvinders årsløn, også når man ser på de brede lønmodtagergrupper, der ikke ligger i toppen af lønskalaen, jf. tabel 4.

Tabel 4. Forskelle i mænd og kvinders årsløn

	Pct.
	Forskelle i årsløn
Alle	19,5
Fraregnet de 10 pct. højest lønnede	11,2

Anm.: Årslønnen er fortjeneste pr. standardår. Se uddybning i appendiks. Der regnes i pct. af mænds løn. De 10 pct. højest lønnede er udvalgt efter standardberegnet timefortjeneste.

Kilde: Danmarks Statistik – lønstatistikens serviceregister 2018.

Deltidsbeskæftigelse har i mange år været et omdiskuteret tema på især det offentlige område, hvor mange arbejder på nedsat tid. Nogle af de traditionelle kvindegrupper i den offentlige sektor betaler en høj pris for at arbejde på nedsat tid, jf. tabel 5.

Eksempelvis tjente den gennemsnitlige sygeplejerske knap 430.000 kr. i 2018. Hvis alle sygeplejersker arbejdede på fuld tid, ville den gennemsnitlige årsløn have været godt 490.000 kr. Deltidsarbejde "koster" dermed den gennemsnitlige sygeplejerske 65.000 kr. om året. Tallet er et gennemsnit for alle sygeplejersker inklusive de fuldtidsansatte. For den enkelte sygeplejerske, der arbejder 30 timer om ugen, er den gennemsnitlige reduktion i årslønnen som følge af nedsat arbejdstid godt 90.000 kr.

Deltidsarbejde har også væsentlig betydning for den gennemsnitlige årsløn for pædagoger og SOSU'er, men ikke i samme grad for socialrådgivere og lærere, der kun i mindre grad arbejder på nedsat tid.

Tabel 5. Årslønninger i 2018

	Pct.	Kr.			
	Andel deltid	Faktisk årsløn	Hvis fuld tid	Forskel	Forsk. 30 timer
Sygeplejerske	52	427.248	492.309	-65.061	-93.140
Pædagog	50	384.924	439.923	-54.999	-83.229
SOSU-assistent	73	364.793	435.042	-70.249	-82.305
Socialrådgiver	14	430.512	469.289	-38.777	-88.784
Lærer	16	484.858	525.397	-40.539	-99.399

Anm.: Årslønnen er standardberegnet årsfortjeneste inkl. grundløn, tillæg, pension m.v. Der ses kun på fastlønnede. Årslønnen er baseret på et standardarbejdsår på 1.675 timer. Se detaljer i appendiks. Sygeplejerske = disco 2221, Pædagog = disco 2343. SOSU-assistent = disco 532220, 532120. Socialrådgiver = disco 2635. Lærer = disco 2341. Deltid er en normal ugentlig arbejdstid på 35 timer eller mindre. "Forskel" angiver forskellen mellem den faktiske årsløn og fuldtidsårs-lønnen. "Forskel 30 timer" angiver forskellen i årsløn ved en arbejdsuge på 30 vs. 37 timer.

Kilde: Danmarks Statistik – lønstatistikens serviceregister 2018 samt egne beregninger.

Appendiks

Datagrundlag

Analysen er baseret på Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik. Lønstrukturstatistikken omfatter hele den offentlige sektor samt private virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, dog ikke branchen *Skovbrug, landbrug og fiskeri*.

Figur 1 er baseret på de tal, Danmarks Statistik publicerer på statistikbanken.dk. De følgende afsnit er baseret på samme datagrundlag, men opgørelserne er lavet af DA på baggrund af mikrodata, som Danmarks Statistik stiller til rådighed i Forskerservice. Erfaringsvis er ansættelser af kort varighed behæftet med større usikkerhed, og derfor ses der i afsnit 1 og 2 bort fra ansættelser af mindre end 25 dages varighed.

Vægtning

Tallene i figur 1 er hentet fra statistikbanken.dk og følger Danmarks Statistiks praksis for vægtede gennemsnit, dvs. der vægtes med $w = \text{timprae} * \text{oprandel}$, hvor *timprae* er antal præsterede timer, og *oprandel* korrigerer for skævheder i dataindsamlingen.

I afsnit 1 og 2 er gennemsnittene vægtet med dage frem for timer jf. den sædvanlige praksis i DA's StrukturStatistik. Efter DA's opfattelse bør deltids- og fuldtidsansatte tælle det samme, og derfor vægtes der med dage frem for timer. Vægten er dermed $w = \text{dage} * \text{oprandel}$. I opgørelsen af præsterede dage er der taget højde for potentielle fejlindberetninger jf. principperne i DA's StrukturStatistik. DA kan kontaktes for detaljer omkring dette.

Timelønninger

De primære lønbegreber er standardberegnet timefortjeneste (timeløn) og fortjeneste pr. præsteret time (timeløn inkl. fraværsbetalinger). Det første angiver, hvor meget medarbejderen får i løn i de timer, der modtages betaling for. Det andet angiver, hvor meget arbejdsgiveren udbetaler i alt for de timer, der faktisk lægges på arbejdspladsen. Forskellen ligger i betalte fraværsbetalinger.

Årslønninger

I afsnit 2 er det centrale lønbegreb årsløn pr. standardår.

Den faktiske årsløn opgøres som $\text{årsløn} = 5 * \text{timprae} / (37 * \text{dage}) * t * \text{fortj_prae}$

Fuldtidsårslønnen opgøres som $\text{årsløn_fuld} = t * (\text{fortj_prae} - \text{frav_prae})$

dage er antallet af præsterede dage, dvs. ikke-weekend dage fratrukket ferie- og helligdage.

t er standardåret opgjort i timer. 1.675 timer for fastlønnede. 1.665 timer for timelønnede. 1.657,6 timer for timelønnede med fri 1. maj.

fortj_prae er fortjenesten pr. præsteret time.

frav_prae er fraværsbetalinger pr. præsteret time.

Den faktiske årsløn undervurderes potentielt, fordi der ikke tages højde for ikke-betalt fravær, primært barsel uden løn og med/uden dagpenge. En robusthedsberegning, hvor årslønnen opgøres som $\text{årsløn_alt} = 52 * \text{fortj_stand} * \text{timuge}$ (for fastlønnede), viser imidlertid, at det stort set ikke har nogen betydning.

Omvendt kan ikke-afholdte feriefridage betyde, at årslønnen overvurderes lidt. Robusthedstjek viser, at det har marginal betydning, og det påvirker i givet fald både den faktiske og fuldtidsårslønnen, hvorved differencen ikke påvirkes nævneværdigt.

Det bemærkes, at det i udregningen af fuldtidsårslønnen antages, at gene- og overtidsbetalinger pr. time er uændrede i forhold til det faktiske niveau. DA kan kontaktes for detaljer vedr. standardberegne årslønninger.

Jobfunktioner

Tabel 2 og 3 opgør fordelingen på jobfunktioner for hhv. de øverste 10 pct. og de nederste 90 pct. af lønfordelingen. Opgørelsen er baseret DISCO-koder samt – for ledernes vedkommende – offentligørelsesgrupper. Grupperne i tabellerne er opgjort i tabel A1.

Tabel A1. Jobfunktioner i tabel 2 og 3

Navn	Omfattede grupper
Ledelse	Hoveddisco = 1 eller offentligørelsesgruppe = 2,3
Økonomi, jura, kommunikation	Disco = 24, 25, 26
Naturvidenskabeligt arbejde, ingeniør m.v.	Disco = 21
Regnskab, salg m.v.	Disco = 33, 34, 35
Sundhed, undervisning, pædagogik	Disco = 22, 23
Teknisk arbejde	Disco = 31, 32
Kontor og kundeservice	Hoveddisco = 4
Service- og salgsarbejde	Hoveddisco = 5
Håndværkspræget arbejde	Hoveddisco = 7
Operatør, montering, transport	Hoveddisco = 8
Manuelt arbejde	Hoveddisco = 9
Andet	Ukendt, landbrug (Hoveddisco = 6), militær (Hoveddisco = 0)

Anm.: "Andet" omfatter personer, hvis jobfunktion ligger inden for landbrug m.v., men som ikke arbejder i branchen *Skovbrug, landbrug og fiskeri*.