

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 1980'erne

Michèle Naur

Ligestillingsrådet og Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

Michael Rosholm

Center for Arbejdsmarked- og Sociale Analyser (CLS), Forskerparken i Århus

Nina Smith

Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

SUMMARY: During the 1960s and the 1970s the gender wage gap in Denmark narrowed considerably, but since the late 1970s this tendency has stopped. In this study different explanations of this evidence are presented and tested empirically. The stagnation of wage equalization between men and women in the 1980s seems mainly to be explained by the large changes in the wage formation process and the low wage growth in the public sector which employs about half of the female work force. The stable gender wage gap can not be explained by human capital variables since women have increased their human capital relative to men during the 1980s.

1. Indledning

Samtidigt med kvindernes massive indtrængen på arbejdsmarkedet i løbet af 1960'erne og 1970'erne, skete der i Danmark, og i de fleste andre vestlige lande, en ganske betydelig udjævning af lønforskellene mellem kvinder og mænd. I Danmark blev denne tendens kraftigt forstærket i 1973, hvor ligelønsprincippet blev indført i de generelle overenskomster, idet der fra dette år ikke længere var særskilte satser for kvinder og mænd inden for de samme overenskomstområder. Danmarks indtræden i EF nødvendiggjorde få år senere, i 1976, at Danmark også fik indført en egentlig ligelønslovgivning, som foreskrevet i Romtraktaten. De første danske lovgivningsinitiativer er siden 1976 blevet opstrammet ganske betydeligt, bl.a. fordi de danske formuleringer i lovgivningen ikke har været tilstrækkeligt vidtgående i forhold til EFs krav. Oprindeligt blev ligelønsprincippet stadfæstet som et princip, der skulle sikre lige løn for samme arbejde, men siden 1989 har ligelønsloven bygget på princippet om lige løn for arbejde af samme værdi, hvilket i sagens natur er en langt mere vidtrækkende formulering, specielt i lyset af det relativt stærkt kønsopdelte danske arbejdsmarked.

Sammenlignet med mange af de oprindelige EF-lande, som har været underlagt Romtraktaten i mange år, har den danske ligelønslovgivning ikke været på forkanten

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 1980'erne

Michèle Naur

Ligestillingsrådet og Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

Michael Rosholm

Center for Arbejdsmarked- og Sociale Analyser (CLS), Forskerparken i Århus

Nina Smith

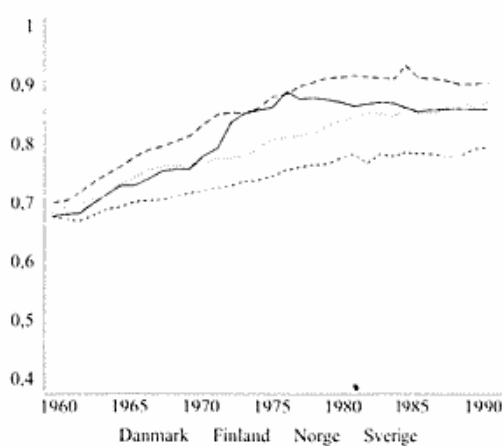
Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus

SUMMARY: During the 1960s and the 1970s the gender wage gap in Denmark narrowed considerably, but since the late 1970s this tendency has stopped. In this study different explanations of this evidence are presented and tested empirically. The stagnation of wage equalization between men and women in the 1980s seems mainly to be explained by the large changes in the wage formation process and the low wage growth in the public sector which employs about half of the female work force. The stable gender wage gap can not be explained by human capital variables since women have increased their human capital relative to men during the 1980s.

1. Indledning

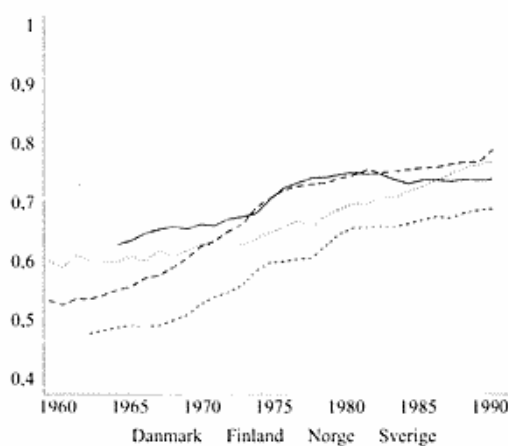
Samtidigt med kvindernes massive indtrængen på arbejdsmarkedet i løbet af 1960'erne og 1970'erne, skete der i Danmark, og i de fleste andre vestlige lande, en ganske betydelig udjævning af lønforskellene mellem kvinder og mænd. I Danmark blev denne tendens kraftigt forstærket i 1973, hvor ligelønsprincippet blev indført i de generelle overenskomster, idet der fra dette år ikke længere var særskilte satser for kvinder og mænd inden for de samme overenskomstområder. Danmarks indtræden i EF nødvendiggjorde få år senere, i 1976, at Danmark også fik indført en egentlig ligelønslovgivning, som foreskrevet i Romtraktaten. De første danske lovgivningsinitiativer er siden 1976 blevet opstrammet ganske betydeligt, bl.a. fordi de danske formuleringer i lovgivningen ikke har været tilstrækkeligt vidtgående i forhold til EFs krav. Oprindeligt blev ligelønsprincippet stadfæstet som et princip, der skulle sikre lige løn for samme arbejde, men siden 1989 har ligelønsloven bygget på princippet om lige løn for arbejde af samme værdi, hvilket i sagens natur er en langt mere vidtrækkende formulering, specielt i lyset af det relativt stærkt kønsopdelte danske arbejdsmarked.

Sammenlignet med mange af de oprindelige EF-lande, som har været underlagt Romtraktaten i mange år, har den danske ligelønslovgivning ikke været på forkanten



Figur 1. Løngabet mellem kvinder og mænd i de nordiske lande: Manuelle arbejdsmarked.

Kilde: Asplund m.fl (1994).



Figur 2. Løngabet mellem kvinder og mænd i de nordiske lande: Funktionærer.

Kilde: Asplund m.fl (1994).

af udviklingen. Det samme gælder dog også for de øvrige nordiske lande. Norge fik sin første ligelønslov i 1978, Sverige i 1980, Finland i 1987 og Island i 1973. Derimod blev ligelønsprincippet allerede indført af arbejdsmarkedets parter i de svenske overenskomster i 1960 for det manuelle arbejdsmarked. Sverige har siden starten af 1960'erne haft det laveste løngab mellem kvinder og mænd på det manuelle arbejdsmarked, jvf. figur 1, som viser kvinders timeløn i forhold til mænds på det private manuelle arbejdsmarked i Danmark, Finland, Norge og Sverige. Løngabet er noget større i alle de nordiske lande, når det drejer sig om funktionærer, jvf. figur 2. Sammenlignet med stort set alle øvrige lande uden for Skandinavien, er løngabet mellem kvinder og mænd i de nordiske lande dog betydeligt mindre, både for funktionærområdet og det manuelle arbejdsmarked, til trods for den relativt sene, og relativt forsigtige ligelønslovgivning, som har præget de nordiske lande, jvf. Rosholm og Smith (1994).

Figur 1 og 2 viser også, at udjævningen mellem kvinders og mænds løn syntes at stoppe i slutningen af 1970'erne kort efter vedtagelsen af en egentlig ligelønslovgivning. I 1980'erne er løngabet på det private arbejdsmarked tilmed øget en anelse. Figurerne viser imidlertid kun udviklingen i det samlede løngab, for henholdsvis funktionærer og manuelle arbejdere. Der kan således ligge mange forklaringer bag udviklingen på det danske arbejdsmarked, som den fremgår af figur 1 og 2.

En af de forklaringer, som traditionelt fremhæves i undersøgelser fra andre lande, er »adverse selection« effekten, se eksempelvis Smith og Ward (1989). I en periode med stærk vækst i erhvervsfrekvensen for kvinder, kan det ventes, at relativt mange lavtuddannede kvinder med relativt lidt erhvervs erfaring kommer til at udgøre en større andel af den kvindelige arbejdsstyrke. Dette vil presse den gennemsnitlige løn til kvinder og øge løngabet i forhold til mænd. Kvindernes erhvervsfrekvens har været kraftigt

stigende siden starten af 1960'erne, men denne tendens har dog været stagnerende i Danmark i løbet af 1980'erne, i modsætning til mange andre vestlige lande, hvor kvinderne kom senere ud på arbejdsmarkedet, og hvor effekten derfor endnu langt fra er udtømt. Omvendt kunne en årsag til stagnationen i det danske løngab være, at kvinderne i 1980'erne ikke i ligeså høj grad som i de to foregående årtier har øget deres relative uddannelsesniveau og erhvervs erfaring i forhold til mænd. Ganske vist er kvindernes deltidsarbejde faldet betydeligt siden 1982, hvor deltidsfrekvensen for kvinder toppede, men samtidig har kvinderne i løbet af 1980'erne fået udvidet adgangen til og længden af barselsorloven, ligesom den voksende arbejdsløshed i højere grad har ramt kvinderne end mændene.

Arbejdsløshed medfører udover manglende erhvervs erfaring også ofte en egentlig dequalificering, hvis ledigheden bliver meget langvarig, som det har været tilfældet for en stor del af de danske arbejdsløse personer. Dette kan have effekter på den individuelle løn i et nyt job. Hertil kommer en mere overordnet effekt på løndannelsen fra den voksende ledighed, som kan tænkes at have svækket forhandlingsstyrken hos de fagforeninger, som har været domineret af stor ledighed.

I løbet af 1960'erne og 1970'erne blev lønspredningen på det danske arbejdsmarked mindsket betydeligt, bl.a. som følge af en bevidst politik fra fagforeningernes side i form af »den solidariske lønpolitik«. Desuden medførte dyrtidsreguleringen en kraftig udjævning af lønstrukturen, specielt efter 1975, hvor dyrtidsreguleringen blev ændret fra at give samme procentvise lønkomensation for prisstigninger til at give samme absolutte beløb ved udløsningen af dyrtidsportioner. Dyrtidsreguleringen blev imidlertid delvist suspenderet i 1980, permanent suspenderet i 1982 og helt afskaffet ved lov i 1986. Samtidigt er lønfastsættelsen i løbet af 1980'erne ændret betydeligt i retning af en mere decentral løndannelse. Især i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne er der sket store forskydninger på det private arbejdsmarked over mod det mere fleksible mindstebetalingssystem, og normallønsområdet er blevet betydeligt indskrænket. På det offentlige område har ændringerne været mindre synlige, men også her har indførelsen af lokallønspuljer m.v. medført en mere fleksibel og decentral løndannelse.

Den mere decentrale løndannelse har dog indtil videre ikke medført de store skift i lønspredningen. Siden midten af 1980'erne er lønspredningen steget ganske svagt, men Danmark har stadig næst efter Sverige den mest sammenpressede lønstruktur blandt alle OECD lande, jvf. Rowthorn (1992).

Såvel lønstrukturen generelt som den bagvedliggende forhandlingsstruktur ser ud til at være vigtige faktorer til forklaring af de lønforskelle, man internationalt kan finde mellem kvinder og mænd. Jo mere lige en lønfordeling, jo mindre er lønforskellene mellem kønnene, jvf. Blau og Kahn (1992). En årsag til stagnationen i lønudjævningen mellem kvinder og mænd kunne derfor være den mere fleksible løndannelsesproces og den svagt voksende lønspredning.

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønssegmenteret, både horisontalt og vertikalt, på trods af den meget høje erhvervsfrekvens for kvinder og kvindernes generelt høje uddannelsesnivea sammenlignet med niveauet i mange andre lande. Kvinder og mænd har forskellige typer af uddannelse og arbejder i forskellige sektorer, jvf. Asplund m.fl. (1994) for en sammenligning med de øvrige nordiske lande. Halvdelen af den kvindelige arbejdsstyrke er ansat i den offentlige sektor, mens dette kun gælder ca. en femtedel af de mandlige kolleger. En yderligere årsag til stagnationen i lønudjævningen kan derfor være en løn-twist politik mellem den offentlige og private sektor, som har medført, at den offentlige sektors lønninger er steget betydeligt mindre end den private sektors lønninger, jvf. Pedersen m.fl. (1990).

Hvis lønnen i den offentlige sektor stiger betydeligt langsommere end i den private sektor, kunne man forvente en betydelig mobilitet mellem de to sektorer, og specielt at veluddannede, højproduktive medarbejdere ville forlade den offentlige sektor. Hvordan dette påvirker løngabet mellem kvinder og mænd er ikke entydigt, men afhænger bl.a. af, om kvinderne har samme mobilitetsadfærd som mændene. Hvis kvinderne eksempelvis er mere bundet til den offentlige sektor, fordi den offentlige sektor har relativt mange deltidsjobs eller jobs, som er fleksible og letter konflikten mellem arbejdsliv og famililiv, kan dette betyde, at kvinderne ikke i samme grad som mænd reagerer på forskydninger i de relative lønninger mellem den offentlige og private sektor. Også dette vil bidrage til at øge løngabet mellem kvinder og mænd.

Ligelønsloven fra 1976 omfattede »lige løn for samme arbejde«. Da arbejdsmarkedet er meget kønsopdelt, og mænd og kvinder derfor ikke i særligt stort omfang har de samme arbejdsopgaver, har dette ligelønsprincip ikke stor praktisk anvendelighed. I 1986 blev Danmark derfor presset af EF til at ændre ligelønsprincippet til »lige løn for arbejde af samme værdi«. Dette princip er i teorien langt mere vidtrækkende og kræver, at der udføres egentlige arbejdsvurderinger ved sammenligningen af mænds og kvinders job. Det kønsopdelte arbejdsmarked kan derfor i sig selv tænkes at sætte en grænse for hvor langt lønudjævningsprocessen kan komme alene ved lovgivningsmæssige initiativer om ligeløn. Bl.a. kan kønsopdelingen betyde, at kvinder og mænd besidder job med forskellige typiske karrieremuligheder. Selv om lovgivningen også på dette punkt er blevet strammet op, bl.a. med ligestillingsloven i 1988, kan det forskellige karrieremønstre for kvinder og mænd være en væsentlig årsag til udviklingen i løngabet mellem kvinder og mænd, som blev vist i figur 1 og 2.

I denne artikel analyseres udviklingen i løngabet mellem kvinder og mænd i det sidste årti. Analysen baseres på tidligere samt nye empiriske analyser af løndannelsen på det danske arbejdsmarked, som alle primært er foretaget på den registerbaserede panelstikprøve ved Center for Arbejdsmarked- og Sociale Analyser i Århus. I afsnit 2 redegøres for datagrundlaget og hovedprincipperne i de empiriske modeller, som er anvendt i undersøgelsen. I afsnit 3 diskuteres ovenstående hypoteser på basis af de empiriske resultater for løndannelsen i Danmark, og i afsnit 4 skitseres perspektiverne

for det fremtidige løngab mellem kvinder og mænd, bl.a. med udgangspunkt i de senere års store ændringer af løndannelsesprocessen og de nye orlovsordninger i forbindelse med arbejdsmarkedsreformen fra 1994.

2. Data og empiriske modeller

Analyserne er baseret på stikprøver, som er udtræk af en større dansk longitudinal database, der er et repræsentativt 5% udsnit af den danske befolkning. Databasen er opbygget på baggrund af administrative registre, som dels giver en række økonomiske og demografiske baggrundsfaktorer – arbejdsløshed, uddannelse, alder etc. – direkte, dels gør det muligt indirekte at beregne et skøn over timeløn og erhvervs erfaring. Timelønnen beregnes som den samlede lønindkomst i forhold til det samlede antal beskæftigede timer i året, dvs. timelønnen inkluderer overarbejde og diverse tillæg. Der beregnes på tilsvarende vis en timeløn for funktionærer¹.

I en del af analyserne benyttes et repræsentativt 1% udsnit af den danske befolkning i 12 års perioden 1979-90. Selvstændige og medhjælpende ægtefæller er udeladt, fordi det kun er muligt at få troværdige lønoplysninger for lønmodtagere. I Rosholm & Smith (1994) er stikprøven herudover afgrænset til personer mellem 20-60 år², der enten er funktionærer eller ufaglærte arbejdere. Faglærte arbejdere er udeladt, fordi der kun er relativt få faglærte kvinder, hvilket indebærer, at det ikke er muligt at beregne pålidelige parameterskøn for denne gruppe. Der er beregnet separate lønrelationer for henholdsvis ufaglærte og funktionærer i den private og offentlige sektor. Da der er medtaget en lagget arbejdsløshedsvariabel og en lagget indikatorvariabel for, om man har modtaget sygedagpenge året før, dækker den effektive stikprøve årene 1980-90. Der indgår ialt 6840 mænd og 7529 kvinder i 1980 stigende til 7444 mænd og 9152 kvinder i 1990³.

Analysen i Naur (1993) baserer sig på en mindre database, der er et tilfældigt 1/2% udpluk af den danske befolkning. Denne database dækker kun perioden 1982-1988, hvilket indebærer at Naur på grund af medtagne lag-variable, må begrænse sig til en effektiv stikprøve omfattende perioden 1983-88. I analysen indgår mandlige og kvindelige henholdsvis ufaglærte arbejdere, faglærte arbejdere⁴ og funktionærer. I hele perioden 1983-88 er der ialt 11.920 mænd og 10.509 kvinder i denne stikprøve.

1. En tidligere version af databasen er nærmere beskrevet i Westergård-Nielsen (1988). Specielt er der her en nøjere beskrivelse af beregningen af timelønsbegrebet.

2. Personer over 60 år er udeladt for at undgå skævheder på grund af forskelle i pensionsmønstre.

3. Antallet af personer i stikprøven øges i perioden, fordi antallet af lønmodtagere i befolkningen er steget fra 1980 til 1990. Den benyttede estimator er i Rosholm & Smith udviklet til at tage hensyn til dataenes ubalancerede form i overensstemmelse med retningslinjerne foreslået af Greene (1990). Detaljerne i estimationsprocessen er gennemgået i Rosholm & Smith (1994).

4. Faglærte arbejdere er i Naur medtaget på trods af meget få kvindelige faglærte arbejdere. Dette er gjort for at få så mange stillingsgrupper med som muligt, idet Naur med sine analyser forsøger at belyse segregation af mænd og kvinder i forskellige stillingskategorier. Til gengæld er der i Naur ikke foretaget separate løn-estimationer for offentligt og privat ansatte.

Udgangspunktet for såvel Rosholm & Smith og Naurs analyser er beregninger af traditionelle human capital modeller, som inddrager både human capital variable (erhvervs erfaring, uddannelseslængde, sygdomsindikator, arbejdsløshedsprocent) som demografiske variable (indikatorer for antal og alder af børn, ægteskabelig status, og om man bor i hovedstaden eller ikke), og diverse tids- og sektor-indikator-variable. Lønrelationerne kan kort beskrives ved en semilogaritmisk specifikation⁵:

$$\ln W_{it} = \beta_0 + \beta_{0t} D_t + \sum_{j=1}^g \beta_j X_{jit} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

hvor W_{it} er individ i 's timeløn til tidspunkt t , D_t er tidsindikatorer, og X_{jit} er $j=1, \dots, g$ individspecifikke baggrundsvariable, blandt andet uddannelsesnivea u, erhvervs erfaring og sektor-indikatorer. β_j er variablenes parametre, ϵ_{it} er et fejld, $i=1, \dots, N$, og $t=1, \dots, T_i$, hvor N er antal individer i stikprøven, og T_i er antal år, som person i observeres i stikprøven.

Da de enkelte individer er observeret over flere år, har det været muligt estimationsmæssigt at korrigerer for det forhold, at der kan være uobserverede personlige karakteristika, der systematisk korrelerer med de øvrige variable i modellen og derved giver skæve skøn på modellens parametre. Der kan f.eks. være tale om uobserverede variable som motivation, evner m.v., der gør, at nogle personer systematisk ligger højt i lønfordelingen, givet deres observerede karakteristika, mens andre systematisk ligger lavt. Det er således et velkendt resultat, at koefficienten til uddannelse kan blive overvurderet, hvis man ikke korrigerer for sådanne uobserverede variable (se f.eks. Willis (1986)). Dette problem vil være af særlig interesse, når man sammenligner mænds og kvinders lønfunktioner, fordi problemet ikke nødvendigvis er ens for mænd og kvinder. Ved at bruge en estimator foreslået af Hausman & Taylor (1981) har både Rosholm & Smith (1994) og Naur (1993) korrigeret for sådanne uobserverede personlige karakteristika⁶.

Med basis i human capital lønrelationer kan man foretage en sammenligning af mænds og kvinders lønninger ved at estimere adskilte lønregressioner for mænd (med toptegn m) og kvinder (med toptegn f for female), beregne gennemsnitskarakteristika og gennemsnitsværdier for hver af parametrene i de enkelte grupper, og herefter trække kvindernes lønrelation fra mændenes. Vi får hermed en opdeling af lønforskellene i overensstemmelse med Oaxaca (1973):

5. For overskuelighedens skyld er der i (1) udeladt at opdele baggrundsvariablene i tidsvarierende og tidsvariante variable, ligesom der ses bort fra eventuel uobserveret heterogenitet mellem individerne jvf. nedenfor.

6. Der er tale om en »IV/EGLS«-estimator: En Generalized Least Square estimator, hvor man benytter en Estimeret covariansmatrix, og hvor man har Instrumenteret de Variable i modellen, der ifølge Hausman-tests har vist sig at være endogene.

$$\begin{aligned} \overline{\ln W_t^m} - \overline{\ln W_t^f} &= \sum_{j=1}^g \beta_j^m (\bar{X}_{jt}^m - \bar{X}_{jt}^f) + \sum_{j=1}^g \bar{X}_{jt}^f (\beta_j^m - \beta_j^f) \\ &+ D_t (\beta_{0t}^m - \beta_{0t}^f) \end{aligned} \quad (2)$$

De gennemsnitlige konstantled β_0^m og β_0^f indgår i højresidens andet led. På denne måde opnår vi, at lønforskellene mellem mænd og kvinder kan opdeles i tre led. Første led på højresiden af ligningen beskriver lønforskelle som følge af forskelle i gennemsnitskarakteristika mellem kønnene, hvor mændenes lønkoefficienter ligger til grund⁷. Andet led på højresiden kan fortolkes som lønforskelle, der skyldes diskrimination, eller blot som de lønforskelle, der ikke kan begrundes i forskelle i mænds og kvinders observerede gennemsnitskarakteristika. Højresidens tredje led er lønforskelle grundet i ændrede koefficienter til tidsindikatorerne. Denne type analyser er foretaget i Naur (1993), ligesom den danner udgangspunktet for Rosholm & Smiths analyser.

Resultaterne i Rosholm & Smith (1994) giver ikke mulighed for at vurdere betydningen af segregering, hverken den horisontale (lønforskelle på tværs af sektorer) eller den vertikale (lønforskelle som følge af, at kvinder ofte bestrider jobs længere nede i jobhierarkiet end mænd med tilsvarende kvalifikationer). Brown m.fl. (1980) har foreslået en metode til yderligere dekomponering af (2). Ved metoden belyses, hvor stor en del af lønforskellene, der kan forklares ved, at mænd og kvinder har forskellige jobs. Metoden går i korthed ud på at lave separate lønregressioner for mænd og kvinder på forskellige jobniveauer i stillingshierarkiet og multiplicere disse delgruppers lønforskelle ($\overline{\ln W_j^m} - \overline{\ln W_j^f}$) med andelen af hhv. mænd og kvinder på hvert af jobniveauerne (hhv. p_j^m og p_j^f , hvor $\sum_j p_j^m = 1$, $\sum_j p_j^f = 1$ og j angiver jobniveau). Hertil beregnes en kunstig jobfordeling for kvinder i de forskellige jobniveauer, (\hat{p}_j^f , hvor $\sum_j \hat{p}_j^f = 1$), der beskriver, hvilke jobs kvinderne ville have opnået, hvis de fik jobs som mænd med tilsvarende karakteristika⁸. Man kan herved opdele de totale lønforskelle i hhv. horisontale og vertikale lønforskelle som vist i Brown m.fl. (1980)⁹:

$$\begin{aligned} \overline{\ln W^m} - \overline{\ln W^f} &= \sum_j (p_j^m \beta_j^m \bar{X}_j^m - p_j^f \beta_j^f \bar{X}_j^f) \\ &= \sum_j p_j^f \beta_j^m (\bar{X}_j^m - \bar{X}_j^f) + \sum_j p_j^f (\beta_j^m - \beta_j^f) \bar{X}_j^f \\ &+ \sum_j (p_j^m - \hat{p}_j^f) \beta_j^m \bar{X}_j^m + \sum_j (\hat{p}_j^f - p_j^f) \beta_j^m \bar{X}_j^m \end{aligned} \quad (3)$$

7. Der er her forlænget med leddet $\pm \beta_j^m \bar{X}_{jt}^m$. Alternativt kunne man forlænge med $\pm \beta_j^f \bar{X}_{jt}^m$, hvorved kvindernes lønkoefficienter ville ligge til grund. Der er her tale om et traditionelt indeksproblem, bla. diskuteret i Neumark (1988). I Naur (1993) er begge indeks beregnet.

8. Jobfordelingerne er i Naur (1993) bla. beregnet vha. multinomial logit regressions analyser.

9. Der er også knyttet et indeksproblem til denne ligning jvf. Brown m.fl. (1980). Begge indeks er diskuteret og beregnet i Naur (1993).

De totale lønforskelle er nu opdelt i henholdsvis lønforskelle mellem mænd og kvinder *inden for* samme stillingsniveau, men muligvis placeret i forskellige sektorer af økonomien (horisontale segregering) og i lønforskelle mellem de enkelte jobniveauer (vertikale segregering). En del af de horisontale lønforskelle skyldes, at mændene og kvinderne ikke er lige produktive (1. led), mens en anden del af disse horisontale lønforskelle må fortolkes som enten forårsaget af diskrimination eller forskellige præferencer mellem mænd og kvinder (2. led). De vertikale lønforskelle kan ligeledes opdeles alt efter, om de er en følge af forskellig produktivitet mellem kønnene (3. led), eller om der er tale om, at kvinderne enten ikke har haft de samme advancementsmuligheder, eller de ikke har haft de samme jobønsker som mænd, og derved er endt på forskellige jobniveauer (4. led). Analyserne i Naur (1993) er baseret på en sådan opsplitning af lønforskellene.

3. Hvorfor er løngabet mellem kvinder og mænd ikke mindsket i 1980erne?

På baggrund af estimationer af human capital modeller er det muligt at analysere nogle af de hypoteser, der blev fremlagt i afsnit 1. Den mulige effekt af ændringer i individernes uddannelsesniveau og andre baggrundskarakteristika undersøges i afsnit 3.1. En anden af de hypoteser, der blev omtalt i afsnit 1, var indflydelsen fra ændringer i det relative lønniveau mellem den offentlige og den private sektor. Dette analyseres i afsnit 3.2. Det høje arbejdsløshedsniveau i 1980erne kan have påvirket kvindernes lønninger mere end mændenes lønninger, fordi kvindernes ledighed steg relativt mere end mændenes ledighed. Dette diskuteres i afsnit 3.3, mens afsnit 3.4 omhandler, hvilken effekt ændringerne i lønfastsættelsen og den øgede lønspredning i 1980erne har haft for lønudligningen mellem kvinder og mænd. Har løngabet mellem den offentlige og den private sektor ændret sig, kunne dette medføre sektorskift for visse grupper af offentligt og privatansatte. Hvor udbredt denne tendens er, diskuteres kort i afsnit 3.5. Endelig analyseres i afsnit 3.6, hvad danske erfaringer kan fortælle om lønforskelle forårsaget af mænds og kvinders forskellige placering på arbejdsmarkedet.

3.1. Mænds og kvinders kvalifikationer.

Rosholm & Smith (1994) har med udgangspunkt i (2) ovenfor beregnet løneffekten af ændringerne i mænds og kvinders gennemsnitlige observerede karakteristika over tid:

$$\sum_{j=1}^g \beta_j^m (\Delta \bar{X}_j^m - \Delta \bar{X}_j^f) \quad (4)$$

hvor Δ angiver ændringer fra 1980 til 1990. I tabel 1 er gengivet gennemsnitsværdier og estimerede parameterskøn på nogle centrale human capital variable beregnet i Rosholm & Smith (1994).

Tabel 1. Gennemsnitskarakteristika og parameterskøn for udvalgte human capital variable (standardafvigelse i parentes).

	Offentlig Sektor				Privat Sektor			
	Funktionærer		Ufaglærte		Funktionærer		Ufaglærte	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Uddannelseslængde (år)								
1980, \bar{X}_j	13,49 (3,32)	12,52 (2,89)	8,83 (2,51)	8,47 (2,09)	11,77 (2,91)	10,90 (2,32)	8,47 (2,13)	8,24 (1,83)
1990, \bar{X}_j	13,51 (3,14)	13,08 (2,78)	9,57 (2,51)	9,32 (2,33)	12,38 (2,84)	11,54 (2,23)	9,36 (2,13)	9,16 (2,04)
Koefficientskøn β_j	0,041* (0,001)	0,027* (0,001)	0,004 (0,002)	-0,004* (0,002)	0,047* (0,001)	0,035* (0,002)	0,009* (0,002)	-0,004* (0,003)
Erhvervs erfaring (år)								
1980, \bar{X}_j	15,21 (10,91)	10,46 (6,32)	20,04 (14,43)	9,49 (6,14)	20,17 (11,08)	17,62 (11,00)	22,20 (12,41)	22,70 (11,89)
1990, \bar{X}_j	17,06 (10,20)	13,78 (7,51)	15,50 (12,00)	11,00 (6,51)	19,98 (11,23)	18,07 (10,79)	21,07 (12,13)	22,43 (11,97)
Koefficientskøn β_j	0,015* (0,002)	0,006* (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,007* (0,002)	0,033* (0,001)	0,026* (0,001)	0,014* (0,001)	0,004* (0,002)
Lagget								
Ledighedsgrad (pct)								
1980, \bar{X}_j	2,28 (0,11)	3,95 (0,15)	12,77 (0,24)	9,54 (0,23)	1,73 (0,09)	5,02 (0,16)	8,74 (0,17)	12,91 (0,23)
1990, \bar{X}_j	5,69 (0,19)	5,87 (0,18)	21,24 (0,33)	17,87 (0,30)	3,02 (0,13)	5,41 (0,17)	9,65 (0,20)	11,68 (0,22)
Koef.skøn (IV), β_j	-0,058* (0,011)	-0,034* (0,009)	-0,034* (0,015)	0,011 (0,010)	-0,118* (0,012)	-0,079* (0,010)	-0,029* (0,008)	-0,061* (0,011)
Antal								
observationer 1980	1.582	2.714	388	1.459	2.806	2.186	2.064	1.170
Antal								
observationer 1990	1.812	3.507	461	1.479	3.178	2.878	1.993	1.288

Anm.: * betyder signifikant ved et 5% signifikansniveau.

Kilde: Rosholm & Smith (1994).

Ser vi på gruppernes gennemsnitskarakteristika, er det tydeligt, at kvinderne i gennemsnit har en kortere erhvervs erfaring end mændene, ligesom de i gennemsnit har en lidt kortere uddannelse end mændene¹⁰. Udviklingen i gruppernes gennemsnitskarakteristika fra 1980 til 1990 viser et betydeligt fald i forskellene mellem mandlige og

10. Uddannelseslængde er her valgt i stedet for kvaliteten af uddannelse eller uddannelsesstypen, fordi det er relativt subjektivt, hvilke uddannelsesstyper man vil anse for at være af den bedste kvalitet og mest produktivitetforøgende. Uddannelseslængden er beregnet ud fra uddannelseskategoriens normerede uddannelsesstid og ikke individernes faktiske uddannelsesstid, idet der kan være mange grunde til forsinkelser i uddannelsesstiden, der ikke nødvendigvis behøver at være korreleret med individernes produktivitet.

Tabel 2. Løneffekter af ændringer i de gennemsnitlige karakteristika 1980-1990.

	Offentlig Sektor		Privat Sektor	
	Funktionærer	Ufaglærte	Funktionærer	Ufaglærte
Lønforskel 1980 ($\overline{\ln W}_{1980}^m - \overline{\ln W}_{1980}^f$)	0,228	0,098	0,331	0,174
Forklaret ved forskelle i observerede variable i 1980 ^(a)	0,072	-0,001	0,084	0,000
Lønforskel 1990 ($\overline{\ln W}_{1990}^m - \overline{\ln W}_{1990}^f$)	0,183	0,085	0,297	0,184
Forklaret ved forskelle i observerede variable i 1990 ^(a)	0,035	-0,002	0,067	-0,004
Lønforskel 1990 – Lønforskel 1980	-0,045	-0,013	-0,034	0,010
Effekter af ændringer i de gennemsnitlige karakteristika: ^(b)				
Sektorer ^(c)	-0,038	0,001	-0,015	-0,004
Familiestatus (børn, ægteskab)	0,000	-0,001	-0,001	-0,001
Familiestatus (børn, ægteskab)	-0,004	-0,000	-0,002	-0,001
Human Capital (uddannelse, erhvervsfaring)	0,032	0,000	0,014	0,000
Lagget Arbejdsløshed	-0,001	-0,000	-0,001	-0,001
Andre faktorer	-0,001	0,003	0,003	-0,001

Noter: ^(a) Beregnet ved det første led (2). ^(b) Beregnet ved (4). ^(c) Effekten af offentlig-privat sektor skift er ikke medtaget.
 Kilde: Rosholm & Smith (1994).

kvindelige funktionærers erhvervs erfaring og uddannelse. For ufaglærte arbejdere er der ingen ændringer i uddannelsesmæssige forskelle, men der er et stort fald i forskellen mellem mænds og kvinders erhvervs erfaring i den offentlige sektor. Det er også iøjnefaldende, at kvinderne i højere grad end mændene er ramt af ledighed.

Tabel 1 viser ligeledes, at kvinderne bliver belønnet i langt mindre grad for deres produktivitetsvariable end mændene. For nogle grupper af ufaglærte tyder det på, at uddannelse reducerer lønsatsen, ligesom lønprofilen over individernes arbejdsmarkedskarriere, der kan aflæses af koefficienten til erhvervs erfaringsvariablen, er relativt flad eller ligefrem negativ for ufaglærte kvinder i den offentlige sektor. Endvidere ses, at lønprofilen for funktionærer er lidt stejlere i den private sektor end i den offentlige sektor. Lønnedgangen som følge af arbejdsløshed tenderer at blive mindre for kvinder sammenlignet med mænd og for den offentlige sektor i forhold til den private sektor. Ufaglærte arbejders lønninger ser også ud til at være mindre sårbare over for individuelle arbejdsløshedsperioder end funktionærernes lønninger. Ufaglærte kvinder i den offentlige sektor har således ikke nogen signifikant lønnedgang som følge af individuelle arbejdsløshedsperioder året forinden.

Spørgsmålet er, om de relative forbedringer i kvindernes gennemsnitskarakteristika har haft nogen udlignende effekt på løngabet mellem mænd og kvinder. Tager vi udgangspunkt i mændenes aflønninger jvf. (4) ovenfor, har Rosholm & Smith (1994) belyst dette, se tabel 2.

Log-løngabet¹¹ er betydeligt højere i den private sektor end i den offentlige sektor, såvel i starten som i slutningen af 1980'erne. For funktionærer ansat i den private sektor var der et log-løngab på ca. 30% i 1990. Det tilsvarende tal var for den offentlige sektor 18%. For ufaglærte var log-løngabet omkring 18% i den private sektor og 9% i den offentlige sektor¹². Forskelle i de observerede baggrundskarakteristika forklarer kun 7 ud af 30% for privatansatte funktionærer og 4 ud af 18% for funktionærer ansatte i den offentlige sektor, mens forskelle i human capital eller familiebaggrundsvariable overhovedet ikke kan forklare lønforskelle mellem ufaglærte mænd og kvinder.

Tabel 2 viser, at i den offentlige sektor blev løngabet (log-lønforskellen) samlet reduceret med 4,5% for funktionærer og 1,3% for ufaglærte. I den private sektor skete tilsvarende en reduktion på 3,4% for funktionærer, mens log-lønforskellen steg en smule for ufaglærte arbejdere. Effekten af ændringer i individernes baggrunds-karakteristika er meget lille, hvis vi ser bort fra offentligt ansatte funktionærer, hvor ændringer i baggrunds-karakteristika kan forklare størstedelen af den aftagende log-lønforskel (3,8% ud af 4,5%). Hvis vi dekomponerer effekterne, ser det ud til, at øget human capital (uddannelse og erhvervs erfaring) kan forklare den største del af de mindskede lønforskelle for funktionærer i den offentlige sektor. Den samme tendens finder vi for privatansatte funktionærer. For ufaglærte arbejdere er den samlede nettoeffekt af ændrede baggrundskarakteristika tæt på nul. Selv om de ufaglærte kvinder i den offentlige sektor indhentede en væsentlig del af erhvervs erfaring-efterslæbet, har dette altså ikke haft nogen effekt på lønforskellene mellem kønnene, eftersom »afkastet« til erhvervs erfaring er insignifikant for ufaglærte arbejdere i den offentlige sektor.

3.2. Ændringer i det relative lønniveau mellem den offentlige og den private sektor.

Fra midten af 1970'erne var det i en periode regeringens mere eller mindre offentligt udtalte mål at lave en løn-twist politik mellem den offentlige og den private sektor, se Pedersen m.fl. (1990). I starten af 1970'erne havde den offentlige sektor en klart højere løn for såvel de ufaglærte som for funktionærerne. Men fra sidst i 1970'erne og gennem 1980'erne har dette ændret sig. I tabel 3 er de gennemsnitlige timelønninger i stikprøven beregnet for 1980 og 1990.

11. Log-løngabet er her defineret som forskellen i de gennemsnitlige log-lønninger, hvor log er den naturlige logaritme. Disse værdier adskiller sig fra logaritmen til de faktiske gennemsnitslønninger vist i figur 1 og 2. Log-løngabet benyttes, fordi der i regressions-analysen beregnes de forskellige forklarende variables indflydelse på log-lønninger. For forenklingens skyld fortolkes de beregnede koefficienter (β) som de procentpoint lønnen ændres ved marginalt at ændre de tilhørende forklarende variable, selv om denne tilnærmelse kun gælder for værdier tæt på nul.

12. Dette tal er noget højere end de tilsvarende tal fra DA's offentliggjorte statistikker. Forklaringen på dette er, at timelønnen benyttet i denne analyse er den gennemsnitlige lønindtægt pr. time (der inkluderer alle former for overtidsbetaling og andre tillæg) gennem hele året divideret med antallet af beskæftigede timer. Derudover dækker DA-statistikken kun en mindre del af arbejdsmarkedet, mens stikprøven benyttet her er repræsentativ for hele arbejdsmarkedet.

Tabel 3. Gennemsnitlige beregnede timelønninger i den offentlige og den private sektor:

	Offentlig Sektor		Privat Sektor	
	Funktionærer	Ufaglærte	Funktionærer	Ufaglærte
1980, Mænd	72,99	57,56	73,92	62,64
1980, Kvinder	58,15	52,59	54,88	52,83
1990, Mænd	143,24	110,50	163,55	126,73
1990, Kvinder	118,37	102,04	119,14	105,54

Kilde: Rosholm & Smith (1994).

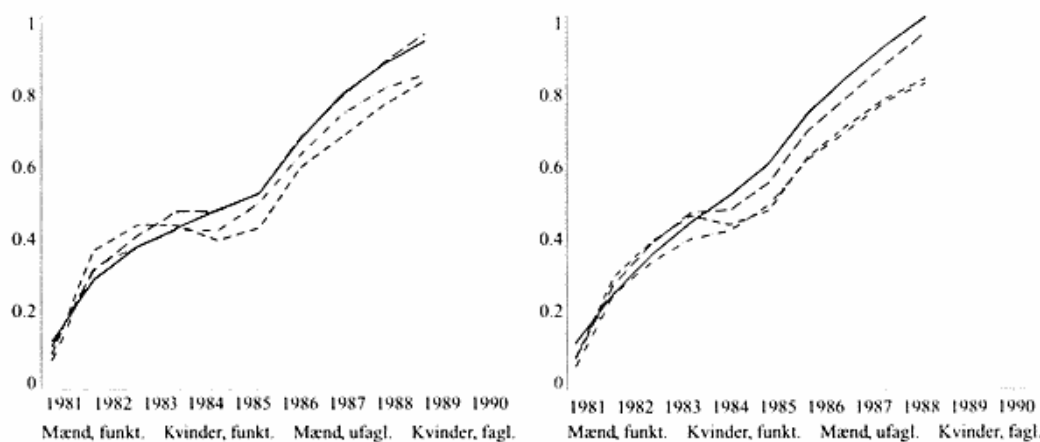
Tabellen illustrerer effekten af løn-twist politikken mellem den offentlige og den private sektor. I 1980 var lønningerne for mænd ansat i den offentlige sektor en smule lavere, end de var i den private sektor, hvorimod kvindelige funktionærer i gennemsnit havde højere lønning i den offentlige end i den private sektor. I 1990 var løngabet mellem den offentlige og den private sektor steget betydeligt for mændenes vedkommende. For kvindelige funktionærer var løngabet mellem den offentlige og den private sektor forsvundet i 1990, og nu fik ufaglærte kvinder i den private sektor højere lønning end deres kolleger i den offentlige sektor.

Fra tabel 3 kan vi se, at løngabet mellem mænd og kvinder er steget for lønmodtagere i den private sektor og faldet for lønmodtagere i den offentlige sektor. Det ser således ud til, at den samlede stigning i løngabet mellem mænd og kvinder vist i figur 1 til dels kan forklares ved ændringer i de enkelte gruppers løngab i perioden 1980-90.

Løngabet i tabel 3 inkluderer imidlertid effekten fra ændrede baggrundskarakteristika, herunder ændrede human capital niveauer, arbejdsløshedserfaringer, og sektorskift indenfor hhv. den offentlige og den private sektor. Rosholm & Smith (1994) har på baggrund af deres estimationsresultater korrigeret den sektorspecifikke udvikling i løngabet for ændringer i baggrundskarakteristika ved at se på de beregnede koefficienter til tidsindikatorerne i modellen, jvf. 3. led på højresiden af (2). Disse er gengivet i figur 3.

Ved at fortolke koefficienterne i figur 3 som lønstigninger i perioden 1980 til 1990, der er korrigeret for ændringer i de observerede baggrundskarakteristika, kommer man frem til, at de rene nominelle lønstigninger for funktionærer og ufaglærte mænd i den private (offentlige) sektor var henholdsvis 86 og 71% (75 og 68%). De tilsvarende tal for kvinder var 82 og 72% (76 og 67%). I 1990 var 51% af de beskæftigede kvinder ansat i den offentlige sektor, mens det kun gjaldt 22% af de mandlige lønmodtagere¹³.

13. Disse tal har ikke ændret sig meget gennem 1980erne. I 1981 var andelen af de beskæftigede mænd og kvinder lidt mindre for den offentlige sektor; 20% af de beskæftigede mænd og 49% af de beskæftigede kvinder var dengang ansat i den offentlige sektor.



Den offentlige sektor.

Den private sektor.

Figur 3. Akkumuleret timelønstigning, korrigeret for ændringer i baggrundsvARIABLE m.v.

Anm.: Beregnede koefficienter til tidsindikator variable, jvf. 3. led på højresiden af (2).

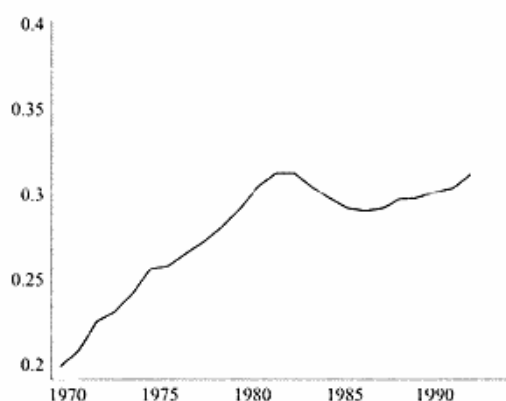
Kilde: Rosholm & Smith (1994).

De lavere lønstigninger (korrigeret for ændringer i observerede baggrundsvARIABLE) i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor har derfor ramt det kvindelige arbejdsmarked hårdest og er utvivlsomt en væsentlig faktor bag den svagere tendens til lønudjævning mellem kvinder og mænd i 1980'erne sammenlignet med de to foregående årtier.

3.3. Arbejdsløshed og beskæftigelse i 1980'erne

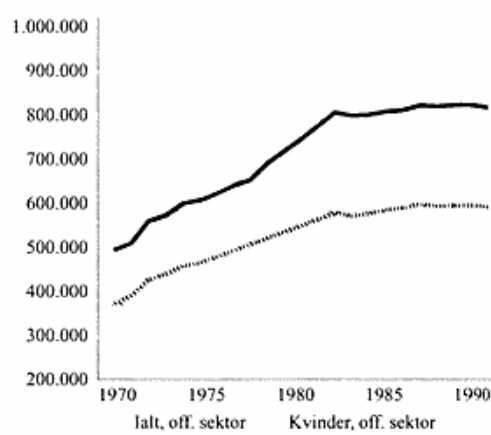
Tabel 2 viste, at den individuelle arbejdsløshed kun havde en relativ lille indvirkning på lønforholdet mellem mænd og kvinder. Selv om den laggede ledighedsgrad havde en signifikant negativ effekt på lønningerne for dem, der blev arbejdsløse, jvf. tabel 1, så var den samlede arbejdsløshedseffekt tæt på nul, jvf. tabel 2. Forklaringen ligger i, at de grupper der numerisk set havde relativt store signifikante koefficienter til den laggede ledighedsgrads-variabel, samtidigt er grupper, der relativt sjældent bliver ramt af arbejdsløshed. Ufaglærte arbejdere, der har en betydeligt større ledighedsgrad, jvf. tabel 1, syntes ikke at gå ned i løn efter en periode med arbejdsløshed.

Figur 3 indikerer, at der er store udsving i de årlige lønstigninger gennem 1980'erne, med en klar tendens til at lønstigningerne stagnerer i midten af 1980'erne for alle grupperne med undtagelse af de mandlige funktionærer. Ser vi på den offentlige sektor, startede opbremsningen i lønudviklingen i 1982 for de ufaglærte arbejderes vedkommende og et par år senere for de kvindelige funktionærer. Vender vi os mod den private sektor, stagnerede eller stoppede lønstigningen i 1984, hvis vi ser bort fra de mandlige funktionærer, der ikke erfarede tilsvarende opbremsning i lønudviklingen, men



Figur 4a. Forholdet mellem den offentlige og den totale beskæftigelse.

Kilde: ADAM (1993). Statistisk Tiårsoversigt, diverse år.



Figur 4b. Beskæftigelsen i den offentlige sektor.

havde en stabil løntilvækst hvert år gennem hele 1980'erne. Det ser således ud til, at perioden fra 1982 (og navnlig fra 1984) til 1986 er af afgørende betydning, når vi skal forklare lønforskellene mellem mænd og kvinder i 1980'erne.

Perioden med stagnerende lønninger for de fleste grupper vedkommende falder ikke sammen med en generel stagnation i økonomien. Antallet af beskæftigede i hele økonomien steg således med 9,8% fra 1982-86. Imidlertid dækker dette over store forskudninger mellem sektorerne. Den private sektor oplevede en overordentlig kraftig vækst i beskæftigelsen på 14,4% fra 1982-86, mens den offentlige sektor var udsat for en meget kraftig opbremsning i beskæftigelsesudviklingen med en vækst på kun 1,7% fra 1982 til 1986. Eftersom kvinderne primært er ansat i den offentlige sektor og mændene i den private, har beskæftigelsesudviklingen i perioden været relativt mere i mændenes favør end i kvindernes. Således faldt ledighedsgraden for mænd fra 9,7% i 1982 til 6,1% i 1986, mens kvinderne oplevede en svag stigning i ledighedsgraden (fra 10,0% i 1982 til 10,2% i 1986).

Forholdet mellem den offentlige og den private sektors løn- og beskæftigelsespolitik er illustreret i figur 4a, som angiver antallet af beskæftigede i den offentlige sektor i forhold den totale beskæftigelse i perioden 1970-92. Bortset fra i 1983 og 1990 er den offentlige sektor steget i størrelse i hele perioden, målt ved antallet af beskæftigede. Kun under den kraftige vækst i den private sektor i årene 1982-86 steg den private sektors andel af den totale beskæftigelse. Dette afspejler i dele af perioden en bevidst beskæftigelses-fremmende politik, hvor man har forsøgt at dreje efterspørgselen i retning af arbejdskraftintensive offentlige aktiviteter (jvf. Pedersen (1990)). I hele perioden op til 1989 har kvindernes erhvervsfrekvens været støt stigende.

Kvinderne har således beskæftigelsesmæssigt nydt godt af en ekspanderende offentlig sektor, der har kunnet opsuge en del af den øgede tilgang til arbejdsmarkedet, jvf. fi-

gur 4b. Bagsiden af denne politik er, at den alt andet lige vil medføre et øget skattetryk, hvis politikken ikke kombineres med indkomstpolitiske stramninger. Den stramme indkomstpolitik har primært ramt den offentlige sektors lønninger, og hermed primært kvindernes lønninger. Da man i årene 1982-86 førte en stram finanspolitik, herunder beskæftigelsespolitik for den offentlige sektor, og kvinderne ikke i samme grad som mændene nød godt af en kraftig vækst i den private sektor, udviklede også den relative beskæftigelsessituation sig til ugunst for kvinderne.

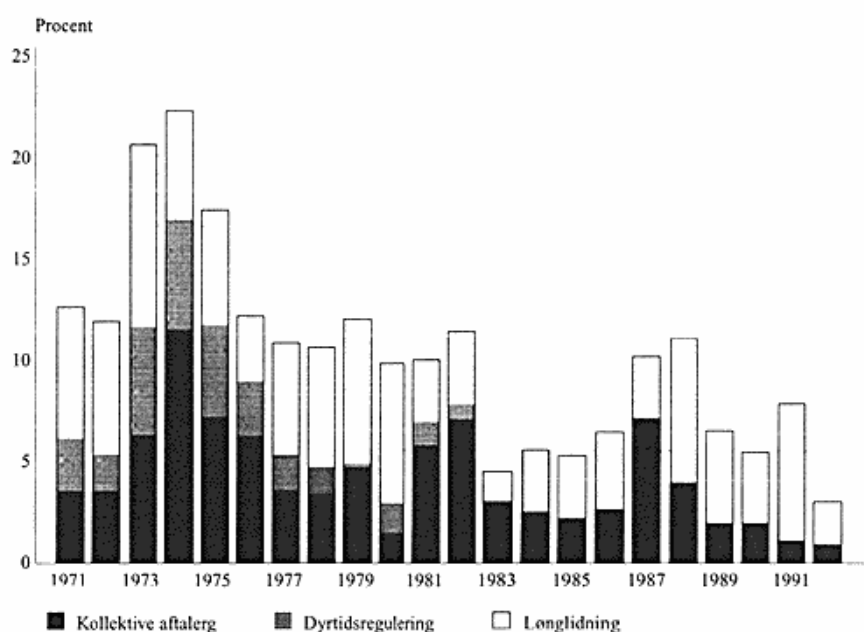
Selv om effekten af den individuelle arbejdsløshed således ikke ser ud til at betyde noget for forholdet mellem mænds og kvinders løn i 1980'erne, kan det relative arbejdsløshedsniveau mellem mænd og kvinder og den relative beskæftigelsesudvikling i den offentlige og den private sektor have påvirket løngabet indirekte gennem selve løndannelsesprocessen.

3.4. Lønspredning og løndannelse

I løbet af 1980'erne er løndannelsen på det danske arbejdsmarked ændret betydeligt. På det private arbejdsmarked har man bevæget sig bort fra normal- og minimallønssystemerne over i det mere decentrale mindstebetalingssystem¹⁴. Samtidigt synes princippet om solidarisk lønpolitik at have haft mindre vægt på lønmodtagersiden i 1980'erne. Denne politik blev primært gennemtvunget via de centrale overenskomstforhandlinger. Herudover blev den automatiske dyrtidsregulering, der udgjorde en stor del af de årlige lønstigninger gennem 1970'erne, suspenderet i 1982 for helt at bortfalde i 1986. Indtil 1975 var dyrtidsreguleringen baseret på procentvise justeringer af de enkelte gruppers lønsatser. Dette system havde delvist kompenseret de offentligt ansatte for, at der ikke kan forekomme lønglidning som i den private sektor, hvilket gør, at de offentlige lønninger er langt mere træge imellem overenskomstforhandlingerne. I 1975 blev dyrtidsreguleringen omlagt, således at pristalsreguleringen udgjorde samme absolutte beløb for alle, hvilket kombineret med en høj inflation indebar en væsentlig reduktion af de relative offentlige lønninger. På den anden side indebar dyrtidsreguleringen efter 1975, at de lavestlønnede fik en relativt større kompensation under inflationen.

Figur 5 angiver komponenterne bag løntilvæksten i den private sektor dækkende perioden 1970-92. Det ses, at væksten i lønningerne som følge af dyrtidsregulering og overenskomstfastsatte lønstigninger faldt betragteligt fra 1982-83 og var meget lav indtil 1987, hvor de nye overenskomstaftaler indebar relativt store lønstigninger. På det offentlige arbejdsmarked er lønningerne siden 1975 løbende blevet »taktreguleret« med en vis procentandel af differencen mellem lønudviklingen på henholdsvis det private og det offentlige arbejdsmarked.

14. Den ændrede løndannelse på det danske arbejdsmarked er beskrevet i Ibsen & Stamhus (1993).



Figur 5. Løntilvæksten for arbejdere på det private arbejdsmarked. Opdelt på dyrtidsregulering, overenskomstaftaler og lønglidning.

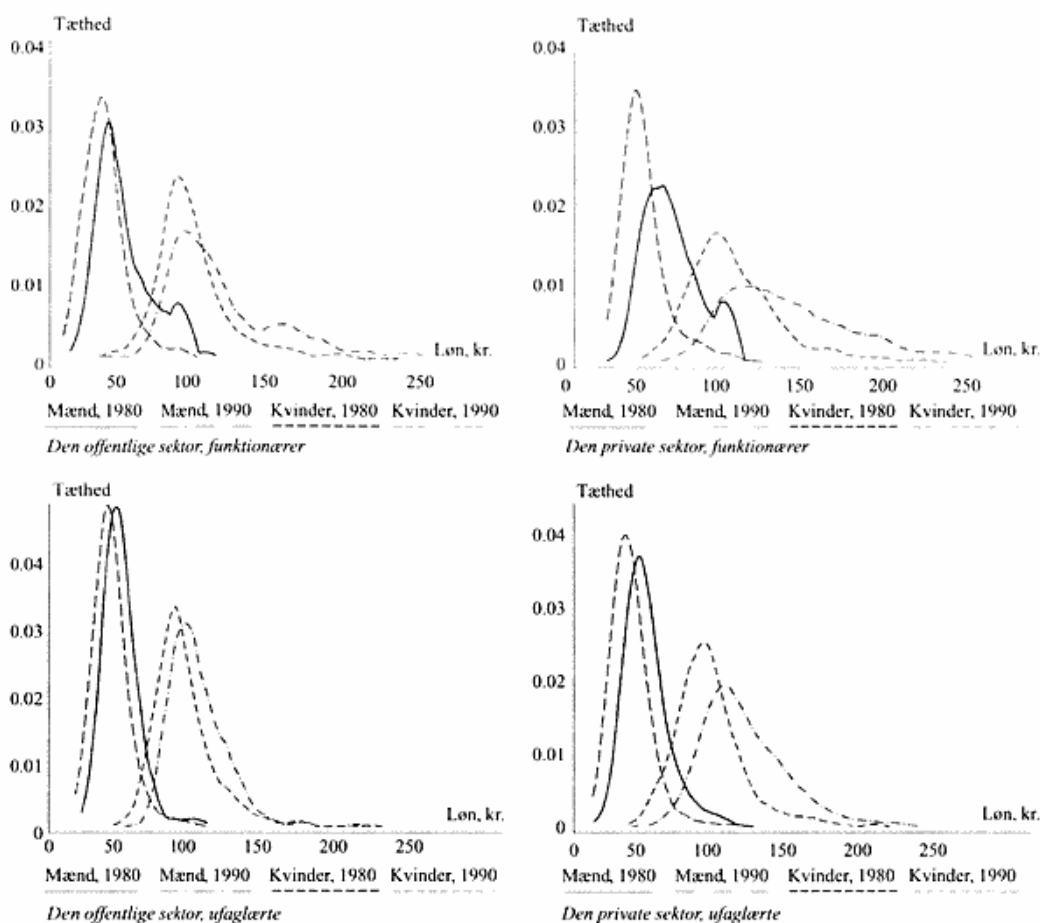
Note: Lønstigninger som følge af kollektive aftaler er beregnet som de satsmæssige stigninger i lønnen ifølge DAs Arbejderlønsstatistik. Da en del af disse satsmæssige stigninger reelt er udtryk for lønglidning, undervurderes lønglidningen noget, og betydningen af kollektive aftaler overvurderes. Dette skønnes især at have betydning siden midten af 1980erne.

Kilde: Rosholm & Smith (1994).

Sammenligner man lønstigningskomponenterne i figur 5 med de rene lønstigninger (kontrolleret for ændringer i de observerede baggrundskarakteristika) i den offentlige og private sektor i figur 2, er det tydeligt, at de stagnerende lønstigninger for især de lavtlønnede grupper af ufaglærte og kvinder midt i 1980erne fandt sted samtidig med, at der skete en radikale ændring af løndannelsesprocessen.

Effekterne af den ændrede løndannelsesproces er illustreret i figur 6, der viser lønfordelingen i 1980 og 1990 i den offentlige og i den private sektor for hhv. ufaglærte og funktionærer. Figureerne viser tydelige tegn på en ændring af lønstrukturen fra 1980 til 1990, mod en relativt større lønspredning i den private sektor end i den offentlige.

I andre studier baseret på internationale sammenligninger, se bl.a. Blau og Kahn (1992), er det fundet, at lande med en lille lønspredning tenderer at have de mindste lønforskelle mellem mænd og kvinder, eftersom kvinderne, der som regel befinder sig i den lavere del af lønfordelingen, bliver løftet op på et relativt højere lønniveau, når lønstrukturen sammenpresses. Dette bidrager til forklaringen af, hvorfor vi ikke har set en større lønudligning mellem mænds og kvinders lønninger, men tværtimod har observeret øget løngab i den private sektor i 1980erne, hvor lønstrukturen er blevet udvidet.



Figur 6. Fordelingen af timelønninger for funktionærer og ufaglærte i 1980 og 1990.

Kilde: Rosholm & Smith (1994).

3.5 Mobilitet mellem den offentlige og private sektor

Figur 6 viser endvidere en tendens til, at der er en lidt større lønspredning i den private sektor end i den offentlige sektor, hvilket primært giver sig udslag i en lidt større lønspredning blandt de højest lønnede¹⁵. Ifølge efficiency wage teorien skulle man derfor alt andet lige forvente en mobilitet af relativt højtuddannede og velkvalificerede lønmodtagere fra den offentlige til den private sektor. Forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til muligheder for mobilitet kunne derfor tænkes at forklare en del af udviklingen i lønforskellen mellem kvinder og mænd. En hypotese kunne være, at kvinder undlader at søge over i den private sektor, fordi de foretrækker arbejdsvilkårene i den offentlige sektor af hensyn til mulighederne for at forene familieliv og en ar-

15. Denne tendens ville formentlig være endnu tydeligere, hvis ikke de benyttede timelønsdata var beregnet ud fra årlige lønoplysninger, der er højre-censurerede ved 200.000 kr/år i 1980.

Tabel 4. Mobilitet mellem den offentlige og private sektor. I parentes angives timelønstigningen i % for pågældende gruppe.

År	Mænd					Ialt
	Off→Priv	Priv→Priv	Off→Off	Priv→Off		
1980	1,9% (25%)	75,3% (13%)	19,3% (11%)	3,6% (14%)	100% (13%)	
1981	2,0% (22%)	74,0% (13%)	20,2% (14%)	3,8% (13%)	100% (17%)	
1982	2,1% (35%)	73,1% (17%)	20,8% (16%)	4,1% (31%)	100% (20%)	
1983	1,7% (18%)	72,9% (11%)	21,1% (8%)	4,4% (5%)	100% (12%)	
1984	2,3% (20%)	73,5% (9%)	21,1% (6%)	3,2% (10%)	100% (10%)	
1985	2,7% (8%)	75,9% (6%)	19,6% (5%)	3,3% (-6%)	100% (7%)	
1986	2,4% (18%)	75,9% (9%)	18,8% (5%)	2,9% (4%)	100% (10%)	
1987	2,0% (16%)	76,2% (14%)	18,4% (13%)	3,4% (14%)	100% (15%)	
1988	1,7% (22%)	75,9% (11%)	19,0% (11%)	3,4% (9%)	100% (12%)	
1989	1,7% (19%)	75,5% (9%)	19,4% (8%)	3,5% (9%)	100% (10%)	
1990	2,0% (10%)	75,4% (8%)	19,3% (6%)	3,3% (13%)	100% (9%)	
År	Kvinder					Ialt
	Off→Priv	Priv→Priv	Off→Off	Priv→Off		
1980	2,4% (22%)	48,3% (15%)	42,0% (12%)	6,5% (16%)	100% (14%)	
1981	2,2% (13%)	46,2% (15%)	45,3% (15%)	6,3% (14%)	100% (16%)	
1982	1,9% (32%)	45,2% (22%)	47,5% (21%)	5,5% (27%)	100% (25%)	
1983	1,3% (18%)	45,4% (12%)	47,0% (9%)	6,4% (4%)	100% (12%)	
1984	2,0% (14%)	45,8% (10%)	46,6% (5%)	5,6% (-5%)	100% (9%)	
1985	2,3% (-3%)	47,8% (2%)	44,1% (2%)	5,8% (-15%)	100% (2%)	
1986	2,5% (12%)	48,5% (9%)	43,3% (6%)	5,7% (4%)	100% (8%)	
1987	2,5% (19%)	48,5% (15%)	43,2% (15%)	5,9% (17%)	100% (16%)	
1988	2,1% (16%)	48,6% (12%)	44,0% (11%)	5,3% (10%)	100% (12%)	
1989	2,2% (19%)	49,6% (11%)	43,1% (10%)	5,2% (12%)	100% (11%)	
1990	2,0% (8%)	50,1% (10%)	42,2% (8%)	5,7% (11%)	100% (10%)	

Ann.: De beregnede timelønstigninger er de individuelle stigninger i timelønnen i forhold til det foregående år. Disse vil afvige en del fra de generelle lønstigninger i de pågældende sektorer. Dels indgår der kun personer i beregningerne, som observeres med en timeløn i året samt i det foregående år (dvs. nyindtrådte på arbejdsmarkedet og personer med ustabil beskæftigelse over årene udelades). Dels er timelønsmålingen, der er defineret som al lønindkomst (inkl. overarbejde og diverse tillæg), anderledes end det traditionelle timelønsmålingen, som anvendes i f.eks. DA's lønstatistik. Endelig er funktionærer inkluderet i de viste tal. Da disse er månedslønnede, beregnes normalt ikke timelønninger for denne gruppe. Variationer i arbejdstidens længde vil derfor påvirke tallene i tabel 4.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af 1% stikprøven.

bejdsmarkedskarriere. For at undersøge dette er i tabel 4 vist mobiliteten mellem den offentlige og den private sektor for henholdsvis mænd og kvinder i hvert af årene 1980 til 1990. Desuden er beregnet den gennemsnitlige timelønstigning i forhold til det foregående år i hver af grupperne.

Det fremgår klart af tabel 4, at der er ganske betydelige forskelle i mobilitetsmønstret blandt kvinder og mænd, idet en langt større andel af den kvindelige arbejdsstyrke hvert år søger over i den offentlige sektor sammenlignet med den mandlige arbejdsstyrke. Der er imidlertid ikke tendens til, at mænd i højere grad end kvinder går fra den offentlige til den private sektor. Specielt er der ikke tegn på, at mændene i stigende

grad har søgt over i den private sektor i løbet af 1980'erne. Betragtes de timelønstigninger, som individuelt er opnået for de forskellige mobilitetsgrupper, er der dog en vis tendens til, at mænd, som er vandret fra den offentlige til den private sektor har fået lidt større lønstigninger end kvinder, der er skiftet til den private sektor. Generelt gælder det også, at personer, som er skiftet fra det offentlige til det private, har fået større lønstigninger end andre grupper.

I tabel 4 er ikke korrigeret for forskelle i baggrundskarakteristika m.v. En del af billedet m.h.t. udviklingen i mobilitet mellem sektorer og de samtidige lønstigninger kan desuden sløres af den stærkt voksende betydning, som offentlige og private jobtilbud har fået i perioden. For årene 1977-1985 har Pedersen m.fl. (1988) estimeret effekten af mobilitet mellem den offentlige og private sektor i Danmark og finder for denne periode en svag mobilitetsgevinst for mandlige funktionærer, der skifter fra den offentlige til den private sektor. For mandlige arbejdere synes gevinsten derimod at ligge i mobilitet den modsatte vej. Kvinder synes ifølge denne undersøgelse stort set ikke at få ekstra lønstigninger ud af deres mobilitet.

3.6. Det kønsopdelte arbejdsmarked

I analyserne ovenfor er der ikke taget højde for, at mænd og kvinder besidder de jobs de har, måske fordi de har været begrænset i deres muligheder for at opnå alternativ beskæftigelse. Således er der flere internationale undersøgelser, der peger på, at mænd og kvinder ikke opnår de samme jobs, selv om de har de samme produktivitets-karakteristika, se f.eks. Brown m.fl. (1980), Miller (1987) og Reilly (1991). Den vertikale og horisontale kønssegregering af arbejdsmarkedet vanskeliggør en måling af de egentlige lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Problemet med en segregeringsanalyse er, at det ikke er muligt at undersøge, om disse jobforskelle er et resultat af individernes egne præferencer, eller om det er en konsekvens af ulige muligheder for kvinder og mænd for at opnå de bedst betalte jobs. Men man kan undersøge, hvor stor en del af lønforskellene, der kan forklares ved, at mænd og kvinder har forskellige jobs. En sådan analyse er i Danmark foretaget af Naur (1993) med udgangspunkt i en metode, som kort blev beskrevet i afsnit 2.

Estimationsresultaterne fra dekomponeringen i (3) er illustreret i tabel 5. Naur finder for perioden 1983-88, at 75% af de observerede lønforskelle skyldes lønforskelle mellem mænd og kvinder *indenfor* de enkelte jobkategorier (hvad man kan kalde »horisontale lønforskelle«), mens de resterende 25% skyldes lønforskelle som følge af, at mænd og kvinder er placeret i *forskellige* stillingskategorier (»vertikale lønforskelle«). Endvidere viser analyserne, at kun en meget lille del (18%) af disse horisontale og vertikale lønforskelle kan forklares ud fra forskelle i mænds og kvinders baggrundskarakteristika.

Tabel 5. Lønforskelle opdelt efter horisontal og vertikal segregering.

$$\overline{\ln W^m} - \overline{\ln W^f} = \sum_j p_j^f \hat{\beta}_j^m (\bar{X}_j^m - X_j^f) + \sum_j p_j^f (\hat{\beta}_j^m - \hat{\beta}_j^f) \bar{X}_j^f + \sum_j (p_j^m - \hat{p}_j^f) \hat{\beta}_j^m \bar{X}_j^m + \sum_j (\hat{p}_j^f - p_j^f) \hat{\beta}_j^m \bar{X}_j^m \quad (3)$$

	Forklaret	Uforklaret	Ialt
Horisontale lønforskelle:			
a) 1. led	0,038		0,182 (75%)
b) 2. led		0,144	
Vertikale lønforskelle:			0,059 (25%)
a) 3. led	0,005		
b) 4. led		0,055	
Ialt	0,042 (18%)	0,199 (82%)	0,241 (100%)

Kilde: Beregninger af (3) ovenfor fra Naur (1993).

Hertil kommer yderligere, at hvis segregeringen ændres over en periode, f.eks. som følge af forskelle i mobilitetsmønstre, beskæftigelsesudvikling m.v. mellem mænd og kvinder, kan dette tænkes at influere på udviklingen i løngabet.

En tilbundsående analyse af disse forhold ville kræve, at vi kendte til individernes specifikke beskæftigelse, ligesom der vil være behov for virksomhedsspecifikke oplysninger, der kunne give et fingerpeg om behovet for forskellige typer arbejdskraft. Endvidere vil en sådan analyse kræve, at der blev estimeret separate lønrelationer for mænd og kvinder i hver af stillingsniveau-grupperne, hvilket sætter en kraftig begrænsning på antallet af grupper, vi kan inddrage i modellen. Endeligt er vi her interesseret i at analysere *udviklingen* i disse lønforskelle mellem mænd og kvinder, hvorfor i det mindste en del af regressionerne¹⁶ må beregnes for de enkelte år, hvilket er med til at begrænse antallet af tilgængelige observationer og dermed antallet af undergrupper og variable, der inddrages i modellen.

I stedet kan man beregne såkaldte Duncan & Duncan segregeringsindeks¹⁷, der beskriver, hvor stor en del af mændene og kvinderne der skulle skifte jobkategori, for at mænd og kvinder ville være ligeligt repræsenteret i de forskellige stillingskategorier. Naur (1993) finder i sine analyser, jvf. tabel 6, at 35% af alle kvinder og mænd skulle skifte job, for at mænd og kvinder var ligeligt repræsenteret i de enkelte jobkategorier (jvf. DD i tabel 6, hvor $DD = 1/2 \cdot \sum_j |p_j^M - p_j^F|$). Disse forskelle i mænds og kvinders jobfordelinger beregnet i Duncan & Duncan indeksene har været relativt stabile i perioden 1983-88.

DD* i tabel 6 viser en variant af det almindelige segregeringsindeks, jvf. Reilly (1991), hvor $DD^* = 1/2 \cdot \sum_j |p_j^M - \hat{p}_j^F|$. DD* er beregnet ud fra en sammenligning af

16. F.eks. beregningen af den syntetiske jobfordeling for hvilke jobs kvinder ville have haft, hvis de fik de samme jobs som mænd med tilsvarende karakteristika.

17. Jvf. Duncan & Duncan (1955).

Tabel 6. Duncan & Duncan indeks (%).

År	1983	1984	1985	1986	1987	1988
DD	34,0	39,8	35,6	34,7	34,6	34,4
DD*	2,3	2,2	1,8	2,1	2,3	1,4

Kilde: Naur (1993).

mænds faktiske jobfordeling med den fordeling, kvinder ville opnå, hvis de var i stand til at opnå de samme jobs som mænd med tilsvarende kvalifikationer. DD* viser, at kun omkring 2% af enten mænd eller kvinder skal skifte jobkategori for at udligne kønsforskellene. Sammenholdes de to indeks betyder dette, at kun omkring 6% af de observerede jobfordelingsforskelle i perioden 1983-88 kunne forklares ud fra forskelle i mænd og kvinders karakteristika, mens de sidste 94% enten skyldes diskrimination i forbindelse med jobfordeling, forskellige jobpræferencer eller mere sandsynligt en kombination af disse.

Hvis kvinder ikke i samme udstrækning opnår forfremmelser som mændene, på trods af at deres produktivitetskarakteristika kvalificerer dem dertil, så skulle man alt andet lige forvente, at kvinder var mere produktive end mænd på samme jobniveau. Vi vil her se bort fra den mulighed, at kvinder eventuelt ikke kvalificerer sig til forfremmelser, fordi de har en fornemmelse af, at de alligevel ikke vil opnå advancementer (et fænomen der i litteraturen går under navnet »indirekte diskrimination«). Tabel 7 giver et summarisk indtryk af, om kvinderne generelt er bedre kvalificeret i de stillinger, de besidder, end mændene, enten fordi de ikke selv ønsker at udnytte deres uddannelsesmæssige kvalifikationer i samme udstrækning som mændene, eller fordi de er forhindret heri.

Selv om stillings- og uddannelsesopdelingen er relativt grov, viser tabel 7, at mænd uden kompetencegivende uddannelse i højere grad besætter topposter (specielt overordnede eller ledende funktionærer) end uuddannede kvinder, der i reglen bliver »øvrigt funktionærer«. Der er også en tendens til, at mænd med mellemlange eller lange videregående uddannelser besætter stillinger højere i hierarkiet end kvinder på samme uddannelsesniveau. Omvendt er der ikke en tendens til, at kvinder med mellemlange og lange videregående uddannelser i større omfang end mændene får ufaglærte jobs. Sammenlignes tallene i tabel 7 med tilsvarende tal for 1980, er billedet nøjagtigt det samme. Der er således stort set ikke sket ændringer i den kønsmæssige fordeling på uddannelses- og stillingsgrupper og i samspillet mellem uddannelser og stillinger.

Analyserne i Naur (1993) og nye beregninger på basis af et repræsentativt udsnit af befolkningen viser, at der igennem 1980'erne ikke er sket nogen mærkbar ændring af kønssegregeringen på det danske arbejdsmarked. Samtidig er det vanskeligt på basis af observerbare karakteristika at forklare såvel den horisontale som vertikale segmen-

Tabel 7: Fordeling af kvinder og mænd efter uddannelsesniveau og stilling (%). 1990.

	Selv- stændig	Direktør over 20 underord.	Overor- linet functie vær	Ledende funktionær	Øvrige funktionær	Faglært arbejder	Ufaglært arbejder	Øvrige ^(a)	Ialt	Antal obs.	
Ingen Udd.	Kvinder Mænd	2,4 12,2	0,0 0,2	1,0 2,8	3,0 4,3	14,7 9,1	1,0 7,3	25,4 25,0	52,5 39,2	100 100	9057 7641
EFG- basisår	Kvinder Mænd	1,4 5,3	0,0 0,3	0,8 2,0	3,2 4,6	39,0 24,0	4,9 16,2	23,3 22,4	27,4 25,1	100 100	1134 905
EFG e.l.	Kvinder Mænd	4,5 12,5	0,0 0,4	1,8 5,8	5,2 11,0	53,7 16,2	2,6 30,9	11,7 9,4	20,5 13,8	100 100	4834 6772
KVU	Kvinder Mænd	2,8 9,4	0,0 0,3	6,9 13,0	36,1 35,6	36,6 18,9	0,3 11,1	7,4 2,9	9,9 8,8	100 100	919 724
MVU	Kvinder Mænd	2,4 9,4	0,0 0,4	6,0 40,2	75,9 35,1	3,5 5,3	0,1 0,5	1,2 1,4	11,0 7,8	100 100	1257 990
LVU	Kvinder Mænd	6,4 16,3	0,0 0,8	61,3 65,2	6,7 3,3	8,0 2,9	0,0 0,2	1,6 1,8	16,0 9,5	100 100	388 929
Alle	Kvinder Mænd	3,0 11,9	0,0 0,3	3,2 9,6	10,6 9,7	27,2 12,4	1,6 16,0	18,3 15,6	36,1 24,4	100 100	17589 17961

Anm.: KVU: Kort Videregående Uddannelse; MVU: Mellemlan-; Videregående Uddannelse; LVU: Lang Videregående Uddannelse

Noter: ^(a)Medhjælpende ægtefælder, lønmodtagere uden nærmere angivelse, ude af erhverv, studerende, og pensionister.

Kilder: Egne beregninger fra 1% stikprøven.

tering. Hovedparten må henføres til forhold, som ikke er observeret i de registerbaserede data, der er grundlaget for denne analyse, dvs. enten forskelle i kvinders og mænds præferencer eller egentlig diskrimination fra arbejdsgivernes side. Selvom alternative datakilder i form af survey-data indeholdende flere subjektive holdnings-spørgsmål måske kunne bidrage til at forklare en større del af kønssegmenteringen, svarer de her refererede danske resultater dog nøje til resultaterne fra undersøgelser i udlandet, som typisk har været baseret på survey-data.

Det er således ikke muligt at forklare den stagnerende lønudligning mellem mænd og kvinder ud fra en *øget* forskel i mænds og kvinders muligheder for forfremmelse. Omvendt kan selve segregeringen kombineret med problemerne med at måle »arbejde af lige værdi« tænkes at sætte en slags øvre grænse for lønudligningen mellem mænd og kvinder – en grænse, som de skandinaviske lande måske er tæt på at nærme sig.

4. Perspektiver for udviklingen i løngabet mellem kvinder og mænd

Ligeløn for mænd og kvinder indgik i overenskomstforhandlingerne i 1973 og blev indført ved lov i 1976. Gennem 1970'erne reduceredes lønforskellene mellem mænd og kvinder, men denne tendens stagnerede i slutningen af årtiet. Modsat udviklingen i mange andre lande, øgedes lønforskellene en smule i 1980'erne for nogle grupper (funktionærer og ufaglærte i den private sektor) eller forblev relativt uændret for andre grupper (funktionærer og ufaglærte i den offentlige sektor). Ser vi bort fra de øvrige nordiske lande, er lønforskellene mellem mænd og kvinder i Danmark dog små set i et internationalt perspektiv.

Der kan være mange forklaringer bag de kræfter, der i 1980'erne virkede stagnerende på lønudligningen. En af forklaringerne bag udviklingen i de kønsbaserede lønforskelle, kan være ændringer i mænds og kvinders relative produktivitet (mængde af human capital). Hvis arbejdsstyrkens fordeling ændres over tid, og flere uuddannede og uerfarne kvinder indtræder på arbejdsmarkedet, kan en såkaldt »adverse selection« effekt gøre sig gældende, hvilket kan forklare lavere aggregerede lønstigninger for kvinder end for mænd.

Regressionsanalyserne viser, at ændringer i baggrundskarakteristika eller »adverse selection« effekter ikke kan forklare stagnationen i de observerede lønforskelle mellem mænd og kvinder. Gennem 1980'erne blev forskellen i mænds og kvinders beholdning af human capital mindsket. Størstedelen af det lille fald, der har været i lønforskellen mellem mandlige og kvindelige funktionærer i den offentlige sektor, kan forklares ved, at kvinderne har indhentet en del af de human capital forskelle, der har været mellem mænd og kvinder. Kvindelige funktionærer i den private sektor har også forbedret deres relative produktivitets variable, men på trods af dette øgedes lønforskellene mellem kønnene i denne gruppe i 1980'erne. For ufaglærte arbejdere forblev lønforskellene mellem mænd og kvinder stort set uændret i den offentlige sektor, mens

de øgedes for ufaglærte i den private sektor, selv om human capital forskellene også mindskedes for ufaglærte arbejdere. Der ligger således andre årsager bag end ændringer i human capital og andre baggrundskarakteristika, når vi skal forklare udviklingen i lønforskellene mellem mænd og kvinder.

En anden forklaring kunne være skiftende regeringers løn-twist politik, der har haft til formål at holde den offentlige sektors lønudvikling på et betydeligt lavere niveau end den private sektors lønudvikling. Denne politik blev mere eller mindre officielt indledt i midten af 1970erne. Undersøgelserne viser, at den sektorspecifikke løntilvækst var betydeligt lavere i den offentlige sektor end i den private gennem 1980erne, når man kontrollerer for ændringer i de observerede baggrundskarakteristika. Eftersom næsten halvdelen af den kvindelige arbejdsstyrke er ansat i den offentlige sektor, er det offentlige løn- og beskæftigelsesudvikling helt central for, hvordan kvindernes jobmuligheder generelt udvikler sig. Dette er formodentlig stærkt medvirkende til at forklare, hvorfor kvinder i mindre grad end mænd fik andel i den lønglidning, som i løbet af 1980erne fik stigende betydning for løndannelsen på det private arbejdsmarked.

For det tredje har arbejdsløshedsniveauet for kvinder været støt stigende gennem 1980erne og højere end arbejdsløshedsniveauet for mænd. Dette kan have påvirket de individuelle lønninger for dem, der har været ramt af arbejdsløshed. Den individuelle ledighed har en signifikant negativ effekt på lønningerne, men den numeriske størrelse af denne effekt er lille, når vi ser bort fra gruppen af funktionærer med en meget lille arbejdsløshedsrisiko. Undersøgelserne her kan således ikke bekræfte antagelsen om, at den *individuelle* ledighed har haft nogen nævneværdig indflydelse på lønforskellene mellem mænd og kvinder.

Endvidere kan institutionelle ændringer i lønfastsættelsesprocessen påvirke forskellene mellem mænds og kvinders lønninger. Internationale sammenligninger af lønforskelle mellem mænd og kvinder har dokumenteret, at lande med en lille lønspreddning også har en tendens til at have mindre lønforskelle mellem kønnene. Lønspreddningen i den private sektor er i forhold til den offentlige sektor øget gennem 1980erne, især for funktionærernes vedkommende, og forhandlingsprocessen er blevet mere decentraliseret. Endvidere blev dyrtidsreguleringen, der hidtil havde udgjort en stor del af de årlige lønstigninger, ophævet i 1982.

Ved en vurdering af perspektiverne for udviklingen i løngabet i 1990erne spiller flere forhold ind. På den ene side vil kvinderne utvivlsomt fortsætte med at hale ind på mændenes formelle kvalifikationer i form af uddannelse, erhvervserfaring og anciennitet. Der er dog ingen klar tendens til, at bl.a. uddannelsesvalg bliver mindre kønsafhængigt end hidtil, dvs. kvinder og mænd synes fortsat at vælge forskellige uddannelses typer, selvom der målt ved uddannelseslængde ikke længere er den store forskel på kønnene.

Der er igennem 1980erne ingen tendens til, at det kønsopdelte arbejdsmarked skulle være blevet mindre kønsopdelt, og kombineret med uddannelsesvalget for de aktuelle studerende vil denne tendens formodentlig også fortsætte i 1990erne. Samtidigt kan indførelsen af orlovsordningerne til børnepasning, som indtil videre i over 90% af tilfældene er blevet udnyttet af kvinder, forstærke kønssegmenteringen af arbejdsmarkedet, specielt den vertikale segregering, fordi kvinderne som gruppe vil få vanskeligere ved at begå sig i jobhierarkiet, når deres anvendelse af barsels- og forældreorlovsordningerne er langt større end mændenes. Kombineres dette yderligere med de nye tendenser især på det private arbejdsmarked mod mere fleksible lønsystemer, og lønsystemer hvor jobkrav skal tælle mere end formelle kvalifikationer ved personen, kan perspektiverne for en yderligere udjævning af lønforskellene mellem kvinder og mænd synes relativt dystre.

Litteratur

- ADAM. 1993. *En model af dansk økonomi okt. 1991*. Danmarks Statistik.
- Asplund, R., E. Barth, N. Smith, E. Wadensjö. 1994. The Male-Female Wage Gap in the Nordic Countries. Udkommer i N. Westergård-Nielsen (udg.) *Wage Differentials in the Nordic Countries*. Amsterdam.
- Blau, F.D. og L. M. Kahn. 1992. The Gender Earnings Gap: Learning from International Evidence, *American Economic Review*, Papers and Proceedings, s.533-538.
- Brown, R. S., M. Moon og B. S. Zoloth. 1980. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials. *Journal of Human Resources* 15, s.3-28.
- Duncan, O.D. og B. Duncan. 1955. A Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review* 20, s. 210-17.
- Greene, W. H. 1990. *Econometric Analysis*. New York.
- Hausman, J.A. og W.E. Taylor. 1981. Panel Data and Unobservable Individual Effects. *Econometrica* 49 (6), s.1377-1398.
- Ibsen, F. og J. Stamhus. 1993. Fra central til decentral lønfastsættelse. DJØF. København.
- Miller, P. 1987. The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain. *The Economic Journal* 97, s.885-896.
- Naur, M. L. 1993. Måling af kønsbaseret løn- og beskæftigelses-diskrimination på det danske arbejdsmarked 1983-88, Semesteropgave, Økonomisk Institut, Århus Universitet.
- Neumark, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources* 23 (3), s.279-95.
- Oaxaca, R. 1973. Sex Discrimination in Wages. I Ashenfelter, O. og A. Rees: *Discrimination in Labor Markets*. Princeton.
- Pedersen, J.P. 1990. Lønforskel mellem privat og offentlig sektor, *Samfundsøkonomen* 1, s.17-26.
- Pedersen, J.P., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1988. Wage Differentials Between the Public and the Private Sector, *Studies in Labour Market Dynamics*, Working paper 88-5, Handelshøjskolen i Århus.
- Pedersen, J.P., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1990. Wage Differentials Between the Public and the Private Sector, *Journal of Public Economics* 41, s.125-145.
- Reilly, B. 1991. Occupational Segregation and Selectivity Bias in Occupational Wage Equations: An Empirical Analysis Using Irish Data. *Applied Economics* 23, s.1-7.
- Rosholm, M. og N. Smith. 1994. The Danish

Der er igennem 1980erne ingen tendens til, at det kønsopdelte arbejdsmarked skulle være blevet mindre kønsopdelt, og kombineret med uddannelsesvalget for de aktuelle studerende vil denne tendens formodentlig også fortsætte i 1990erne. Samtidigt kan indførelsen af orlovsordningerne til børnepasning, som indtil videre i over 90% af tilfældene er blevet udnyttet af kvinder, forstærke kønssegmenteringen af arbejdsmarkedet, specielt den vertikale segregering, fordi kvinderne som gruppe vil få vanskeligheder ved at begå sig i jobhierarkiet, når deres anvendelse af barsels- og forældreorlovsordningerne er langt større end mændenes. Kombineres dette yderligere med de nye tendenser især på det private arbejdsmarked mod mere fleksible lønsystemer, og lønsystemer hvor jobkrav skal tælle mere end formelle kvalifikationer ved personen, kan perspektiverne for en yderligere udjævning af lønforskellene mellem kvinder og mænd synes relativt dystre.

Litteratur

- ADAM. 1993. *En model af dansk økonomi okt. 1991*. Danmarks Statistik.
- Asplund, R., E. Barth, N. Smith, E. Wadensjö. 1994. The Male-Female Wage Gap in the Nordic Countries. Udkommer i N. Westergård-Nielsen (udg.) *Wage Differentials in the Nordic Countries*, Amsterdam.
- Blau, F.D. og L. M. Kahn. 1992. The Gender Earnings Gap: Learning from International Evidence, *American Economic Review*, Papers and Proceedings, s.533-538.
- Brown, R. S., M. Moon og B. S. Zoloth. 1980. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials. *Journal of Human Resources* 15, s.3-28.
- Duncan, O.D. og B. Duncan. 1955. A Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review* 20, s. 210-17.
- Greene, W. H. 1990. *Econometric Analysis*. New York.
- Hausman, J.A. og W.E. Taylor. 1981. Panel Data and Unobservable Individual Effects. *Econometrica* 49 (6), s.1377-1398.
- Ibsen, F. og J. Stamhus. 1993. Fra central til decentral lønfastsættelse. DJØF. København.
- Miller, P. 1987. The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain. *The Economic Journal* 97, s.885-896.
- Naur, M. L. 1993. Måling af kønsbaseret løn- og beskæftigelses-diskrimination på det danske arbejdsmarked 1983-88, Semesteropgave, Økonomisk Institut, Århus Universitet.
- Neumark, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources* 23 (3), s.279-95.
- Oaxaca, R. 1973. Sex Discrimination in Wages. I Ashenfelter, O. og A. Rees: *Discrimination in Labor Markets*. Princeton.
- Pedersen, J.P. 1990. Lønforskel mellem privat og offentlig sektor, *Samfundsøkonomen* 1, s.17-26.
- Pedersen, J.P., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1988. Wage Differentials Between the Public and the Private Sector, *Studies in Labour Market Dynamics*, Working paper 88-5, Handelshøjskolen i Århus.
- Pedersen, J.P., J.B. Schmidt-Sørensen, N. Smith & N. Westergård-Nielsen. 1990. Wage Differentials Between the Public and the Private Sector, *Journal of Public Economics* 41, s.125-145.
- Reilly, B. 1991. Occupational Segregation and Selectivity Bias in Occupational Wage Equations: An Empirical Analysis Using Irish Data. *Applied Economics* 23, s.1-7.
- Rosholm, M. og N. Smith. 1994. The Danish

- Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study. Working Paper 94-2, Center for Arbejdsmarked- og Sociale Analyser, Århus Universitet og Handelshøjskolen i Århus.
- Rowthorn, R. 1992. Centralisation, Employment and Wage Dispersion, *The Economic Journal*, 102 (412), s.506-523.
- Smith, J.P. og M. Ward. 1989. Women in the Labor Market and in the Family. *Journal of Economic Perspectives* 3, s. 9-23.
- Smith, N. og N. Westergård-Nielsen. 1988. Wage Differentials Due to Gender. *Journal of Population Economics* 1, s.115-130.
- SStatistisk Årbog, Danmarks Statistik, København, (udvalgte år).
- Westergård-Nielsen, N. 1988. Timeløn, kompensationsgrad, erhvervs erfaring og uddannelse, Studies in Labour Market Dynamics, Working Paper 88-3. Handelshøjskolen i Århus.
- Willis, R.J.1986. Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earning Functions. I Ashenfelter, O. og R. Rees: *Handbook of Labor Economics* 1.