

# Vedvarende uligeløn mellem kvinder og mænd

Denne artikel handler om ulighed mellem kvinder og mænd, når det gælder de to køns indtjening. Fokus er rettet mod forskelle mellem kvinders og mænds timeløn. Artiklen giver en oversigt over hovedresultaterne fra SFI's forskning på dette område.



**MONA LARSEN**

seniorforsker, ph.d., SFI  
– Det nationale forskningscenter for velfærd

## Indledning

Kvinders erhvervsfrekvens er næsten lige så høj som mænds (72,6 mod 75,5 pct. i 2013, se Danmark Statistik, 2015). Desuden har kvinder i dag mest uddannelse<sup>1</sup>. På trods heraf er kvinders indkomst fortsat lavere end mænds – en indkomstforskelle, der fortsætter ind i pensionstilværelsen. Forskellen skyldes, at kvinder har færre arbejdstimer pr. uge, at de har en lavere timeløn og at de har mere fravær fra arbejdsmarkedet. Denne artikel handler om indkomstforskellen mellem de to køn målt som timeløn.

## Hvor stor er lønforskellen og hvordan har den udviklet sig over tid?<sup>2</sup>

Forskellen mellem danske kvinders og mænds timeløn er i 2011 i gennemsnit på ca. 17 pct.<sup>3</sup> – en forskel, der er på niveau med forskellene i EU som helhed samt i Sverige og Norge. Denne forskel afspejler *bruttolønforskellen*<sup>4</sup> dvs. den »rå« forskel mellem kvinders og mænds løn, når der ikke er taget højde for kønsforskelle, når det gælder fx uddannelseslængde, erhvervs-erfaring og placering på arbejdsmarkedet.

Ser vi på lønforskelle afhængigt af arbejdsfunktion – her opgjort med udgangspunkt i såkaldte DISCO-hovedgrupper – finder vi, at mænd tjener mere end kvinder uanset hvilken arbejdsfunktion, vi kigger på. Der er imidlertid stor variation mellem disse arbejdsfunktioner, når det gælder størrelsen af bruttolønforskellen. Forskellen er især stor på de områder, hvor gennemsnitslønnen er størst. Det gælder for ledelsesarbejde<sup>5</sup>, hvor lønforskellen er på 25 pct. og for arbejder, der forudsætter viden på højest niveau eller på mellemniveau, hvor forskellen er på 21 pct.

Størrelsen af lønforskellen varierer endvidere afhængigt af, hvilken sektor vi kigger på. Den største forskel finder vi i den regionale sektor, hvor lønforskellen er på 26 pct. Dernæst følger den private sektor (15 pct.), den kommunale sektor (9 pct.) og den statslige sektor (8 pct.).

Bruttolønforskellen på arbejdsmarkedet som helhed ser kun ud til at være blevet reduceret en smule i løbet af de seneste 15 år vi har sammenlignelige tal for, nemlig fra 18,9 pct. i 1997 til 17,4 pct. i 2011 svarende til et fald på ca. 1,5 procentpoint, se figur 1.<sup>6</sup>

NOTE 1 Uddannelse er her opgjort som nomineret tid fra skolestart til den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau.

NOTE 2 Dette afsnit og det efterfølgende afsnit er – medmindre andet er angivet – baseret på Larsen & Houllberg (2013a).

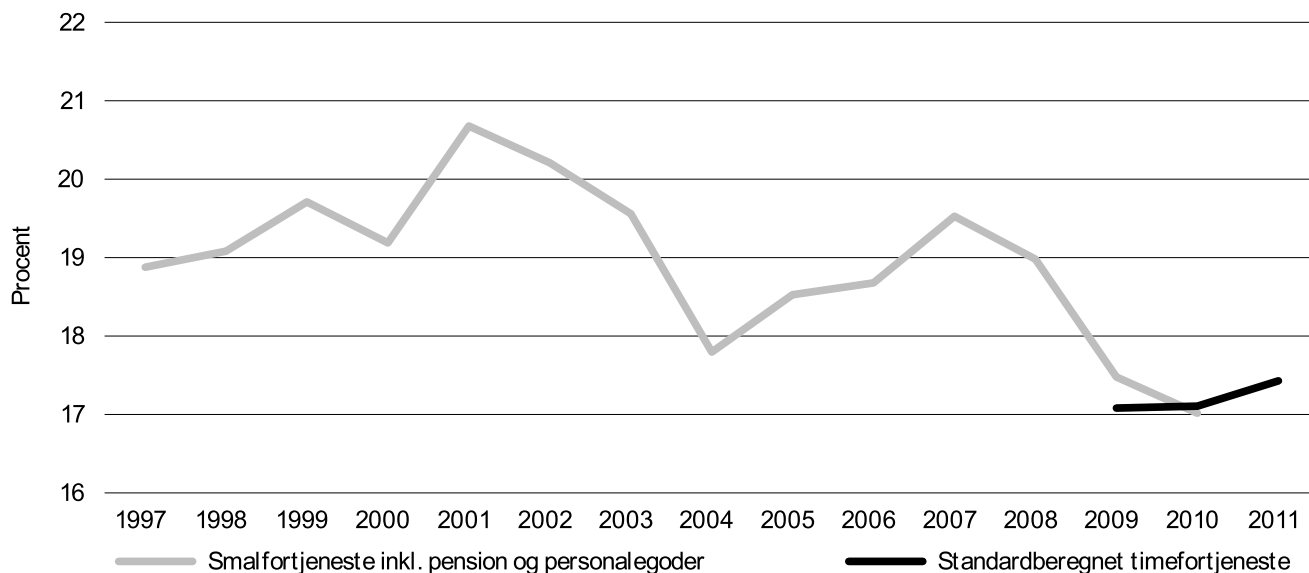
NOTE 3 En timeløn er ikke en eksakt størrelse, da den både kan betragtes som en omkostning og en indtægt. I denne artikel er fokus på løn som indtægt, nærmere bestemt den løn, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

NOTE 4 Bruttolønforskellen er her opgjort som differencen mellem mænds og kvinders gennemsnitsløns divideret med gennemsnitslønnen for alle.

NOTE 5 Ledelsesarbejde omfatter her kun topledelse.

NOTE 6 I figur 1 er anvendt to forskellige lønbegreber, fordi Danmarks Statistiks mål for indtægt ændrer sig i den periode, der er i fokus her. De to lønbegreber er nærmere beskrevet i Larsen & Houllberg (2013a).

**Figur 1. Bruttolønforskel for hele arbejdsmarkedet for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011. Procent.**

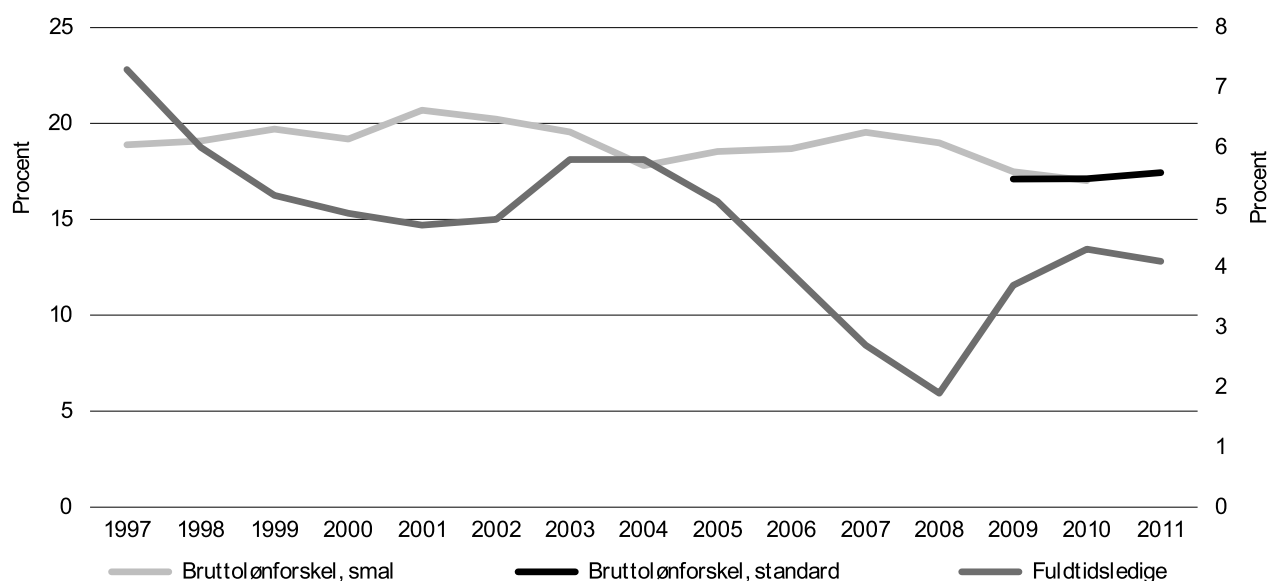


Kilde: Larsen & Houlberg (2013a).

Der har dog været store udsving i bruttolønforskellen i perioden. De store udsving ser bl.a. ud til at hænge sammen med konjunkturudviklingen. En sammenligning af udviklingen i bruttolønforskellen med ledighedsudviklingen tyder således på, at lønforskellene på arbejdsmarkedet som helhed stiger, når ledigheden falder og vice versa, se figur 2.

Hvis den skitserede udvikling i bruttolønforskellen fortsætter, har det lange udsigter inden, at vi opnår ligeløn mellem kvinder og mænd. Ekstrapolation foretaget med afsæt i tallene for de 15 år i figur 1 viser således, at bruttolønforskellen først går i 0 år 2126, altså mere end 100 år frem i tid (Pedersen, 2015).

**Figur 2. Bruttolønforskel for hele arbejdsmarkedet for smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, 1997-2010, og standardberegnet timefortjeneste, 2009-2011 (opgjort på venstre akse), og fuldtidsledige som andel af arbejdsstyrken, 1997-2001 (opgjort på højre akse). Procent.**



Kilde: Larsen & Houlberg (2013a).

### Hvad er de bagvedliggende forklaringer?

Forklaringerne på bruttolønforskellen skal søges i et samspil mellem mange forskellige forhold. Nogle af de centrale forklaringer er:

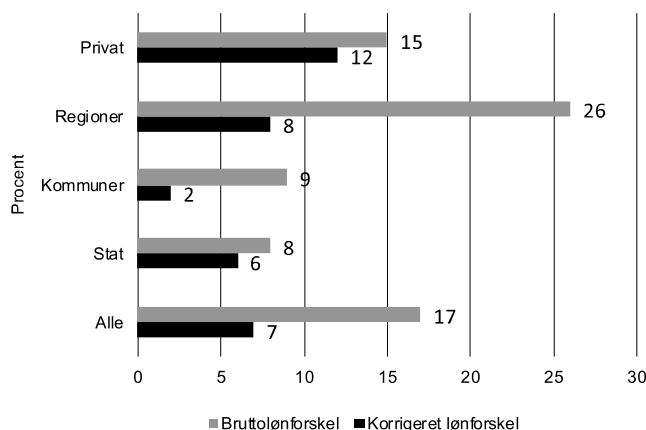
- Traditionelle kønsforestillinger spiller stadig en rolle (Laneth, 2010)
- Arbejdet i familien er kønsopdelt, hvilket afspejler sig i fordelingen af husarbejdet, børnepasningen og afholdelsen af orlov i forbindelse med fødsel og nedsat arbejdstid (Deding, 2010)
- Uddannelsesvalget er kønsopdelt, idet kvinder primært tager uddannelse, der er rettet mod den offentlige sektor, mens mænd især uddanner sig inden for områder, der fører til beskæftigelse i den private sektor (Deding og Larsen, 2010)
- Der eksisterer kønnede fagidentiteter og -hierarkier, hvor mænd er placeret øverst (Krøjer, 2010)
- Kvinder har sværere end mænd ved dels at opfylde nye kvalifikationskrav som fleksibilitet, tilstedeværelse og tilgængelighed, dels at opnå lønstigninger som følge heraf (Emerek og Bloksgaard, 2010)
- Kvinder har fået opfyldt familiekrav som fx løn under barsel og omsorgsdage via overenskomsterne på bekostning af lønkrav – familiekrav, som mænd også nyder godt af i dag (Borchorst, 2010)
- Det offentlige forhandlings- og aftalesystem er dårligt til at inkorporere og tackle ligelønskrav (Jørgensen, 2010)

For nærmere beskrivelse og diskussion af årsagerne til lønforskellene, se fx Deding og Holt (2010), Emerek m.fl. (2010) og Krøjer m.fl. (2010).

### Sammenhæng mellem lønforskellen og kønsforskelle, hvad angår uddannelse, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet<sup>7</sup>

De anførte bagvedliggende forklaringer på bruttolønforskellen er samtidig nogle af årsagerne til, at der er kønsforskelle, når det gælder fx uddannelseslængde, erhvervs erfaring samt placering på arbejdsmarkedet. Bruttolønforskellen hænger således sammen med sådanne kønsforskelle. Det er muligt vha. *dekomponeringsanalyse* at beregne, hvor stor en del af bruttolønforskellen, der er tilbage, når der er taget højde for sådanne forskelle mellem kvinder og mænd. Dette betegnes *den korrigerede lønforskel*. Resultaterne af beregningerne af den korrigerede lønforskel fremgår af figur 3.

Figur 3. Bruttolønforskelle og korrigeret lønforskel for hele arbejdsmarkedet og særskilt for sektor, 2011. Procent.



For arbejdsmarkedet som helhed gælder, at bruttolønforskellen især hænger sammen med, at mænd er overrepræsenteret blandt de privatansatte, mens kvinder udgør majoriteten af de kommunalt og regionalt ansatte samt at mænd og kvinder bestrider forskellige arbejdsfunktioner. Når vi tager højde for disse forskelle, står vi tilbage med en korrigeret lønforskel for arbejdsmarkedet som helhed på 7 pct. (svarende til 42 pct. af bruttolønforskellen).

For kommuner og regioner gælder, at bruttolønforskellen i høj grad hænger sammen med kønsforskelle, hvad angår uddannelseslængde, erhvervs erfaring og arbejdsfunktioner: Kvinder har kortere uddannelse og mindre erhvervs erfaring end mænd og desuden bestrider de andre arbejdsfunktioner. Den markant større bruttolønforskelle i regionerne sammenlignet med kommunerne kan især tilskrives, at mænd har mest uddannelse samt at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet – også kaldet *vertikal kønsopdeling*. Efter at have taget højde for de anførte kønsforskelle står vi tilbage med en korrigeret lønforskel på hhv. 2 og 8 pct. i den kommunale og den regionale sektor, dvs. hhv. 22 og 31 pct. af bruttolønforskellen i de to sektorer.

Staten adskiller sig fra de øvrige offentlige sektorer ved, at kvinder og mænd er mere ens, når det gælder uddannelseslængde, erhvervs erfaring og arbejdsfunktion. Mænd har ganske vist mere erhvervs erfaring end kvinder samt bestrider andre arbejdsfunktioner. Omvendt har kvinder imidlertid længere uddannelse end mænd i denne sektor. Når der er taget højde for disse kønsforskelle, står vi tilbage med en korrigeret lønforskel på 6 pct., dvs. 65 pct. af bruttolønforskellen.

Den private sektor skiller sig ud som den sektor, hvor sammenhængen mellem bruttolønforskellen og de undersøgte kønsforskelle er mindst. Dette kan tilskrives en langt mindre institutionaliseret løndannelse og i forlængelse heraf, at

NOTE 7 Dette afsnit er ligeledes baseret på Larsen & Houlberg (2013a).

individuelle lønforhandlinger spiller en større rolle end i den offentlige sektor. Kønsforskelle mht. hvilke arbejdsfunktioner, der bestrides, spiller dog en rolle i den private sektor. Når der er taget højde herfor, står vi tilbage med en korrigeret lønforskel på 12 pct. – svarende til 78 pct. af bruttolønforskellen.

Ser vi alene på den korrigerede lønforskel, finder vi således den største lønforskel i den private sektor, se figur 3. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at resultaterne *ikke* giver et billede af, om der er ligeløn i juridisk forstand. Resultaterne siger heller ikke noget om, hvor 'retfærdige' eller 'uretfærdige' lønforskellene er inden for de enkelte sektorer (for nærmere diskussion heraf, se Larsen, 2010).

Gennemgangen viser, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd bl.a. hænger sammen med en række målbare forskelle mellem kvinder og mænd, hvad angår uddannelseslængde, erhvervs erfaring og placering på arbejdsmarkedet. I det følgende ser vi nærmere på lønforskelle mellem kvinder og mænd, der har a) »samme« arbejde og b) samme uddannelsesniveau.

#### Lønforskelle trods samme placering på arbejdsmarkedet<sup>8</sup>

I dette afsnit ser vi nærmere på lønforskelle mellem kvinder og mænd, der tilnærmelsesvis laver det »samme« arbejde. Vi fokuserer her på »almindelige medarbejdere<sup>9</sup>, der udfører enten »håndværkspræget arbejde<sup>10</sup> eller »operator- og monteringsarbejde<sup>11</sup> i industrien. Beregningerne for disse industriarbejdere er »rå« i den forstand, at der her *ikke* er korrigeret for kønsforskelle, hvad angår fx uddannelseslængde og erhvervs erfaring.

Vi finder, at lønforskellen mellem de udvalgte almindelige kvindelige og mandlige medarbejdere i industrien samlet set er mindre end forskellene i såvel den private sektor som helhed som på hele arbejdsmarkedet. Mens forskellen er på 11 pct. blandt disse industrimedarbejdere, er de tilsvarende tal for den private sektor som helhed som nævnt 15 pct. og 17 pct. for hele for arbejdsmarkedet.

Der kan være en lang række grunde til, at mænd får en højere timeløn end kvinder inden for gruppen af almindelige medarbejdere i industrien. For eksempel kan der inden for gruppen af almindelige medarbejdere med operator- og monteringsarbejde være forskel på, hvilke arbejdsopgaver mænd og kvinder bestrider. Derimod hænger lønforskellene næppe i nævneværdigt omfang sammen med kønsforskelle mht. fx uddannelsesniveau, erhvervs erfaring eller anciennitet. Disse forhold spiller som nævnt oven for således en relativt begrænset rolle for lønforskellene mellem de to køn i den private sektor som helhed.

Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at vi, uanset om vi opdeler de udvalgte industrimedarbejdere efter individinformation om arbejdsfunktion eller branche eller efter arbejdspladsoplysninger om antal ansatte eller andel ansatte kvinder, stort set uden undtagelse finder, at timelønnen er højest for mænd. Dette antyder, at lønforskellene mellem de to køn er systematiske snarere end tilfældige.

#### Lønforskelle trods samme uddannelsesniveau<sup>12</sup>

Vi ser endvidere nærmere på, om der er lønforskelle mellem kvinder og mænd, der har samme uddannelsesniveau. Spørgsmålet er her, om det lønafkast – mål som timeløn – man opnår ved at tage en erhvervs kompetencegivende uddannelse, er større for mænd end for kvinder.

Spørgsmålet skal ses i lyset af, at kvinder i dag som nævnt har mere uddannelse end mænd. Sammenhængen mellem uddannelses- og lønforskelle mellem de to køn afhænger imidlertid ikke kun af forskelle mht. uddannelseslængde, men også af lønafkastet af uddannelse. Dette lønafkast er her mere præcis udtryk for, hvor meget en lønmodtager med en given erhvervs kompetencegivende uddannelse tjener i forhold til en person uden uddannelse.

Vi finder, at lønafkastet af uddannelse generelt stiger med stigende uddannelsesniveau. Imidlertid er afkastet typisk større for mænd end for kvinder, se figur 4. Mænds større afkast er mest udtalt for mellemlange videregående uddannelser. Her er forskellen i lønafkastet på 13 procentpoint. Den relativt store forskel for denne uddannelseskategori er bemærkelsesværdig set i lyset af, at relativt flere kvinder end mænd har en mellemlang videregående uddannelse. Forskellen er på 4-7 procentpoint for korte og lange videregående uddannelser samt for ph.d. og lægeuddannelsen, mens den er på mindre end 1 procentpoint for erhvervsfaglige uddannelser og således relativt ubetydelig for denne gruppe.

Mænd uden uddannelse udgør sammenligningsgruppen, når det gælder resultaterne for mændene, mens kvinder uden uddannelse tilsvarende danner sammenligningsgruppen for kvinderne. Ikke-uddannede mænd tjener mere end ikke-uddannede kvinder – tal for 2011 viser således, at uddannede mænd i gennemsnit tjener 199 kr. mod 172 kr. for de tilsvarende kvinder. Denne forskel tegner sammen med ovennævnte resultater et billede af, at kønsforskelle mht. lønafkastet af uddannelse – især når det gælder mellemlange videregående uddannelser – bidrager til, at mænd tjener mere end kvinder.

NOTE 8 Resultaterne i dette afsnit er baseret på Larsen (2013).

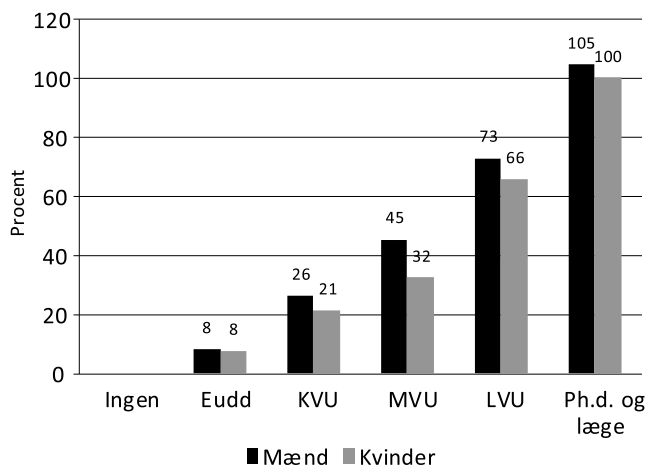
NOTE 9 »Almindelige medarbejdere« udfører den operationelle hovedaktivitet i virksomheden og omfatter størstedelen af de ansatte i de fleste virksomheder. Ledere, mellemledere, medarbejdere med et særligt ansvar, elever og lærlinge er frasorteret.

NOTE 10 Håndværkspræget arbejde omfatter bl.a. metal- og maskinarbejde, præcisionshåndværk og grafisk arbejde, arbejde inden for det elektriske og elektroniske område samt fødevarerfremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede håndværk.

NOTE 11 Operator- og monteringsarbejde omfatter betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner samt monterings- og samlebåndsarbejde.

NOTE 12 Resultaterne i dette afsnit er – medmindre andet er angivet – baseret på Larsen & Houlberg (2013b).

**Figur 4. Lønafkast pr. uddannelseskategori på hele arbejdsmarkedet, særskilt for mænd og kvinder, set i forhold til lønnen for mænd/kvinder uden uddannelse, 2011. Opgjort for standardberegnet timefortjeneste (ekskl. genebetaling). Procent.**



Kilde: Larsen & Houllberg (2013b).

Vi har desuden sammenlignet lønafkastet i den private og den offentlige sektor samt kønsforskellene inden for sektorerne.

Resultaterne viser alt i alt, at mænd får et større lønafkast ved at tage en given erhvervskompetencegivende uddannelse end kvinder. Resultaterne bidrager dermed til at forklare, at mænd tjener mere end kvinder, selvom kvinder har mest uddannelse.

Mænds større lønafkast af uddannelse er en følge af 1) at afkastet er større i den private sektor, hvor mænd er overrepræsenterede, 2) at det større afkast i den private sektor er mest udtalt for mellemlange videregående uddannelser, hvilket især kommer mænd til gavn, fordi de fleste af de mange kvinder, der er på dette uddannelsesniveau, er ansat i den offentlige sektor samt 3) at afkastet er større for mænd end for kvinder inden for den private sektor.

Samlet set tegner resultaterne et billede af, at så længe lønafkastet er større i den private end i den offentlige sektor og større for mænd end for kvinder – især for mellemlange videregående uddannelser – er mere (af samme slags) uddannelse til kvinderne i sig selv næppe tilstrækkeligt til at sikre, at lønforskellen mellem de to køn på sigt reduceres nævneværdigt.

#### Opsummering

Resultaterne i denne artikel viser, at der er vedvarende uligeløn – målt som timeløn – mellem kvinder og mænd i Danmark. I 2011 er forskellen på 17 pct. En væsentlig andel af denne forskel kan tilskrives, at de to køn bestrider forskellige arbejdsfunktioner samt at mænd især er beskæftiget i den private sektor, mens kvinder primært er ansat i kommuner og regioner. Dertil kommer, at der (baseret på resultater for industrien) tilsyneladende er systematiske lønforskel mellem kvinder og mænd, der laver »samme« arbejde. Endelig får mænd et større lønafkast af at uddanne sig end kvinder.

Resultaterne viser desuden, at lønforskellen kun er reduceret ganske lidt i løbet af de seneste 15 år på trods af, at kvinder har overhalet mænd mht. uddannelseslængde samt at mere (af samme slags) uddannelse til kvinder i sig selv næppe er tilstrækkeligt til at sikre, at lønforskellen mellem de to køn på sigt reduceres nævneværdigt.

**REFERENCER**

- Borchorst, A. (2010): »Kollektive aktører og institutionelle spilleregler – barrierer og potentialer for ligeløn«. I: Deding, M. & 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. 137-151.
- Danmark Statistik, Statistikbanken. Tilgængelig på: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1680>. Besøgt 08.08.2015.
- Deding, M. (2010): »Kønsarbejdsdeling i familien og ligeløn«. I: Deding, M. og 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. 99-116.
- 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 lønforskelle«. Samfundsøkonomen, 4, s. 26-32.
- Emerek, R. & L. Bloksgaard (2010): »Familievenlighed og/eller tilstedeværelse? – bidrag til forklaringer af uligelønnen«. I: Krøjer, J., P.T. Andersen, E. Caraker & T.P. Larsen (red.): Tidsskrift for arbejdsliv, nr. 4, 2010, s. 46-60.
- Emerek, R., K. Reinicke & K. Sjørup (red) (2010): Kvinder, køn & forskning, 4:10.
- Jørgensen, H. (2010): »Det offentlige aftalesystem og uligelønnen«. I: Deding, M. & 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.
- Krøjer, J. (2010): »Hvad får man (ulige) løn for?« I: Deding, M. & 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. 117-136.
- Krøjer, J., P.T. Andersen, E. Caraker og T.P. Larsen (red.) (2010): Tidsskrift for arbejdsliv. Tema: Ulige løn, 4.
- Laneth, P.F. (2010): »Familieoverhovedet og husmoderens lange og vanskelige samliv«. I: Deding, M. & 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. 21-39.
- Larsen, M. (2013). Lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien. Medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde. København: SFI 13:35.
- Larsen, M. og H.S.B. Houlberg (2013a). Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011. København: SFI 13:24.
- Larsen, M. og H.S.B. Houlberg (2013b). Mere i uddannelse, mere i løn? København: SFI 13:25.
- Pedersen, L. (2015). Hvornår bliver lønnen lige? Oplæg i forbindelse med fejring af Kvindernes internationale kampdag, 8. marts 2015 arrangeret af LO og FTF.