

## ”Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark” af Henriette Hallberg, cand.merc.mat og stud.phd

Rapporten ”Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark” er den første m/k-analyse udført på Danmarks Statistiks nye lønstatistik. Formålet med analysen har været at afdække hvilke faktorer, der har betydning for lønforskelle mellem kvinders og mænds timelønninger samt at opgøre eventuelle ikke forklarede lønforskelle. Projektet er gennemført i Forskningsgruppen for Arbejdsmarkedspolitik og rapporten er udarbejdet af forskningsleder cand.polit., ph.d. Lisbeth Pedersen og cand.oecon., ph.d. Mette Deding. Undersøgelsen er udarbejdet for og finansieret af Arbejdsministeriet og Ligestillingsrådet – og udgivet af Socialforskningsinstituttet i maj, 2000.

Undersøgelsen ”Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark” omhandler således resultaterne af en statistisk analyse af lønninger på det danske arbejdsmarked, og giver et godt, detaljeret – og til tider overraskende - indblik i de stadig eksisterende lønforskelle. Sammenfattende søger undersøgelsen at belyse hvor stor en del af lønforskellen, der kan tilskrives:

- forskelle i kvinder og mænds ”human capital” – dvs. hvad der kan begrundes i forskellige kvalifikationer såsom uddannelse eller antal år på arbejdsmarkedet.
- det forhold, at kvinder og mænd er forskelligt placeret – i forskellige sektorer, brancher og stillinger (dvs. hvorvidt at en lønforskel kan forklares ved, at kvinder er ansat i et lavtlønsområde på arbejdsmarkedet).

Samt endelig hvor stor en del, der må betegnes som **uforklarligt** – og dermed evt. skyldes køns-diskriminatorisk adfærd fra arbejdsgiverens side.

Analysen baserer sig som tidligere nævnt på Danmarks Statistiks nye lønstatistik, der indeholder oplysninger om løn og arbejdstid for både den private og offentlige sektor. Denne nye statistik, baseret på faktiske timelønninger, vil kunne give mere præcise vurderinger af lønforskelle mellem mænd og kvinder end tidligere. Analysen er baseret på 1996 data.

### **Analysens hovedkonklusioner for arbejdsmarkedet som helhed**

Afhængig af måden af beregne arbejdstid og den samlede lønkomensation varierer løngabet på arbejdsmarkedet som helhed mellem 12 og 20 procent. Den ulige fordeling af kvinder og mænd på henholdsvis den private og den offentlige sektor forklarer omkring en tredjedel af løngabet. Yderligere 3 procent forklares af forskelle i faglige kvalifikationer (human capital elementet). Derimod kan løngabet kun i mindre udstrækning yderligere forklares ved en ulige fordeling på stillings kategorier. Således udgør den **uforklarlige** del mellem 3 og 8 procent af løngabet for arbejdsmarkedet som helhed.

### **Analysens hovedkonklusioner for diverse undergrupper**

I den private sektor er det totale løngab mellem 16 og 17 procent, hvoraf den **uforklarlige** del udgør hele 12 procent. I den statslige og kommunale sektor kan en meget stor del af lønforskelle derimod forklares ved, at mænd har højere uddannelse og mere arbejds erfaring, samt at mænd er ansat i højere stillingsniveau. Den **uforklarlige** del af løngabet er af begrænset størrelsesorden og ligefrem negativ, når lønnen måles ved fortjeneste per præsteret arbejdstime.

Betragter man lønforskelle på tværs af brancher, er den **uforklarlige** del af løngabet særlig stort inden for fremstilling, bygge og anlæg, handel og den finansielle sektor. Generelt har kvinder på alle uddannelsesniveauer over folkeskoleniveau lavere afkast af uddannelse end mænd. Der er især forskel i

afkastet for mænd og kvinder med kort og mellemlang videregående uddannelse.

Ser man på fortjenesten pr. løntime, er der ikke væsentlig forskel i effekten af børn for mænd og kvinder. Men ser man på fortjenesten pr. præsteret time, aflønnes kvinder med børn mellem 0 og 2 år alt andet lige højere end mænd med børn i samme aldersgruppe. Ægteskabelig status har ingen betydning for kvinders løn.

Analysen giver således i sig selv et fingerpeg om, hvorfor en langt større andel af kvinderne end mændene er ansat i den offentlige sektor, da kvinderne i højere grad opnår kompensation for fravær i denne sektor. Det er især kvinder med små børn, der opnår gevinst gennem denne fraværsbetaling. Kvinderne ville kunne opnå højere løn, hvis de blev ansat i den private sektor, men ville ikke få samme mulighed for lønkompenseret fravær.

Endelig antyder analysen en lønmæssig diskrimination af visse mænd. Enlige mænd og mænd i deltidsjob, med lav eller ingen uddannelse "straffes" lønmæssigt højere end kvinder i tilsvarende positioner.

Der er således, trods ligelønnens indførelse midt i 1970'erne, stadig en betydelig lønforskel mellem kvinder og mænd – specielt i den private sektor – som ikke kan forklares af uddannelse, kvalifikationer eller jobplacering eller lignende. Dette er selvfølgelig klart utilfredsstillende – og indikerer at der stadig finder kønsdiskriminering sted i forbindelse med lønfastsættelse. Men undersøgelsen påpeger også, at kvinder må forholde sig til det faktum, at en del kvinder rent faktisk har højere fravær end mænd – og at den private arbejdsgiver derfor muligvis indregner en vis "risikopræmie" som følge af større usikkerhed om kvinders arbejdstid og deres produktivitet. Desuden understreger undersøgelsen den stadige nødvendighed af, at kvinder er opmærksom på disse fakta og i videst muligt omfang selv aktivt søger at udjævne lønforskelle ved at kræve højere løn.