

Ligeløn om 109 år

– hvis vi ikke gør noget inden

Vi skal ind i det næste århundrede, før kvinder og mænd opnår ligeløn inden for alle lønmodtagergrupper, hvis lønudviklingen for mænd og kvinder fortsætter som i perioden fra 1994 til 2019. Værst ser det ud for lønmodtagere i jobfunktioner, der forudsætter kvalifikationer på mellemniveau – dvs. jobs som typisk kræver en mellemlang videregående uddannelse, og som ofte er besat af kvinder. Kvinder i denne gruppe kan først forvente ligeløn i år 2130.

Blandt lønmodtagere med jobfunktioner på mellemniveau er der især to forhold, der ligger bag løngabet mellem mænd og kvinder. (1) Jo højere andelen af kvinder er i en bestemt jobfunktion, jo lavere er lønnen – selv om de kræver samme færdighedsniveau. (2) Kvinder får lavere løn end mænd, selv om de har samme type job.

- Der er et betydeligt løngab mellem mænd og kvinder i samtlige lønmodtagergrupper: Kvinders løn udgør 74 pct. af mændenes på lederniveau, 75 pct. på mellemniveau, 77 pct. for lønmodtagere i øvrigt, 82 pct. for lønmodtagere på højeste niveau og 84 pct. for lønmodtagere på grundniveau.
- Løngabet er i løbet af de seneste 25 år reduceret – men fortsætter udviklingen sin gang vil ligelønnen først indtræde i det næste århundrede. Lønmodtagere på mellemniveau opnår først ligeløn i 2130 – og netop denne gruppe har den største andel af kvinder.
- Jo højere andelen af kvinder er i en given jobtype, der kræver kvalifikationer på mellem niveau, jo lavere er lønnen. Det gælder både i den offentlige og private sektor. Offentligt ansatte pædagoger, hvoraf 81 pct. er kvinder, har en gennemsnitlig månedsløn på knap 35.000 kr. Offentligt ansatte teknikere inden for byggeri og anlæg, hvoraf 76 pct. er mænd, har en gennemsnitlig månedsløn på ca. 46.000 kr.
- Der er også betydelige forskelle i lønnen for mænd og kvinder i selvsamme jobtype: Mænd tjener mindst 1.000 kr. mere end kvinder i 70 pct. af jobfunktionerne på mellemniveau. F.eks. tjener en kvindelig sygeplejerske i det offentlige i gennemsnit 6 pct. mindre end en mandlig kollega, eller 2838 kr. om måneden.

KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard
+45 21 72 54 13
asn@cevea.dk

FORFATTERE

Ask Lund Jakobsen, Ida Marie
Nyland Jensen og Asbjørn
Sonne Nørgaard

NOTAT

Publiceret d. 6. marts, 2020

CITAT

Må kun citeres med udtrykkelig kildehenvisning til Cevea.

INDLEDNING

Overenskomsterne på det offentlige arbejdsmarked er lige faldet på plads. Lønstigningerne de kommende år bliver ganske begrænsede. Bortset fra nogle små puljer (f.eks. til sygeplejersker) vil lønnen stige med samme takt på tværs af faggrupper. Dermed reproduceres de lønforskelle, som vi allerede har i dag. Det betyder samtidigt, at forskellene mellem typiske mandefag og typiske kvindefag heller ikke bliver mindre. Og det er én af grundene til, at der stadig er store lønforskelle mellem kvinder og mænd, og at det går meget langsomt med at udlignet forskellene.

I denne analyse undersøger vi, hvor lang tid der går, før der vil være ligeløn på arbejdsmarkedet, hvis de seneste 25 års udvikling fortsætter i fremtiden. Vi undersøger derefter lønforskellene mellem mænd og kvinder i jobs, der kræver samme niveau af kompetencer samt kønsfordelingen på tværs af jobs. Endeligt undersøger vi lønforskellene mellem mænd og kvinder inden for samme jobfunktion. For at sikre størst mulig sammenlignelighed mellem mænd og kvinders løn på tværs af og inden for sektorer og arbejdsfunktioner anvender vi detaljerede opgørelser på baggrund af SOCIO-koder. Arbejdsfunktionerne er inddelt efter arbejdets krav til færdighedsniveau, se boks 1 for uddybning.

Vi anvender tilgængelige tal fra Danmarks Statistik. I analysens første del er data for årsløn fra INDKP104, mens den øvrige del af analysen baserer sig på tal for standardberegnet månedsfortjeneste fra LONS20. Den standardberegnete månedsfortjeneste muliggør en række detaljerede sammenligninger af lønninger på tværs af sektorer og jobtyper.

Som analysen viser, er forskellen i mænd og kvinders løn blevet en smule mindre de seneste 25 år, men udviklingen går langsomt. Hvis udviklingen fortsætter i samme tempo som gennemsnittet for de seneste 25 år, skal vi helt frem til omkring år 2100, før kvinder tjener det samme som mænd. Lønmodtagere på mellemniveau skal vente endnu længere. For den gruppe skal man helt frem til år 2130, før de tjener lige så meget som mænd. For alle lønmodtagergrupper vil det vare over 70 år.

I tråd med bl.a. VIVE (2019)¹ finder vi, at lønforskellene både skyldes, at job med en stor andel kvinder har lavere løn, og at kvinder aflønnes ringere i de samme jobtyper. Blandt lønmodtagere på mellemniveau er der lønforskelle i både den offentlige og i den private sektor samt indenfor jobtyper, hvor henholdsvis mænd og kvinder er flest. Med andre ord kan løngabet ikke udelukkende tilskrives, at mænd og kvinder varetager forskellige jobs. En del af forklaringen er, at kvinder tjener mindre for det samme arbejde.

¹ VIVE (2019). *Er kvindefag stadig lavtlønnsfag?* <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>. Også når man tager højde for forskelle i erhvervs erfaring og uddannelse er der et løngab, om end noget mindre.

BOKS 1. LØNMODTAGERGRUPPER EFTER FÆRDIGHEDSNIVEAU

Lønmodtagergrupper	Beskrivelse af jobtype	Eksempler
Lønmodtagere med ledelsesfunktion	Personer, der besidder en jobtype med ledelsesansvar. Selvstændige er ikke inkluderet i denne gruppering.	Butikschef, øverste ledelse i virksomheder og myndigheder, ledelse inden for sygehuse, daginstitutioner mv.
Lønmodtagere på højeste niveau	Lønmodtagere i jobtyper, som typisk kræver videregående uddannelse på 3-6 år, f.eks. en akademisk uddannelse. Disse jobtyper kræver specialiserede evner inden for det specifikke område.	Tandlæger, undervisere og forskere på universiteter, advokater, ingeniører og gymnasielærere.
Lønmodtagere på mellemniveau	Lønmodtagere i jobtyper, som typisk kræver teknisk og proceduremæssig viden inden for det specifikke fagområde. Mange, men ikke alle, vil have en mellemlang videregående uddannelse.	Sygeplejersker, pædagoger, teknikere, tandplejere, ambulancearbejdere og sekretærarbejde.
Lønmodtagere på grundniveau	Lønmodtagere i jobtyper, som typisk kræver uddannelse for at den givne arbejdsfunktion kan udfyldes kompetent. Her kan f.eks. en erhvervsuddannelse og specialiseret oplæring være nødvendigt.	Håndværksmæssigt arbejde såsom murere, buschauffører, sekretærarbejde, automekanikere, social- og sundhedsassistenter.
Lønmodtagere i øvrigt	Lønmodtagere i jobtyper, hvor der ikke er særlige krav til forudgående uddannelse. Indbefatter typisk enkle og rutinemæssige fysiske eller manuelle opgaver.	Under denne kategori hører bl.a. rengøringsarbejde, asfaltarbejde og pakkeriarbejde.

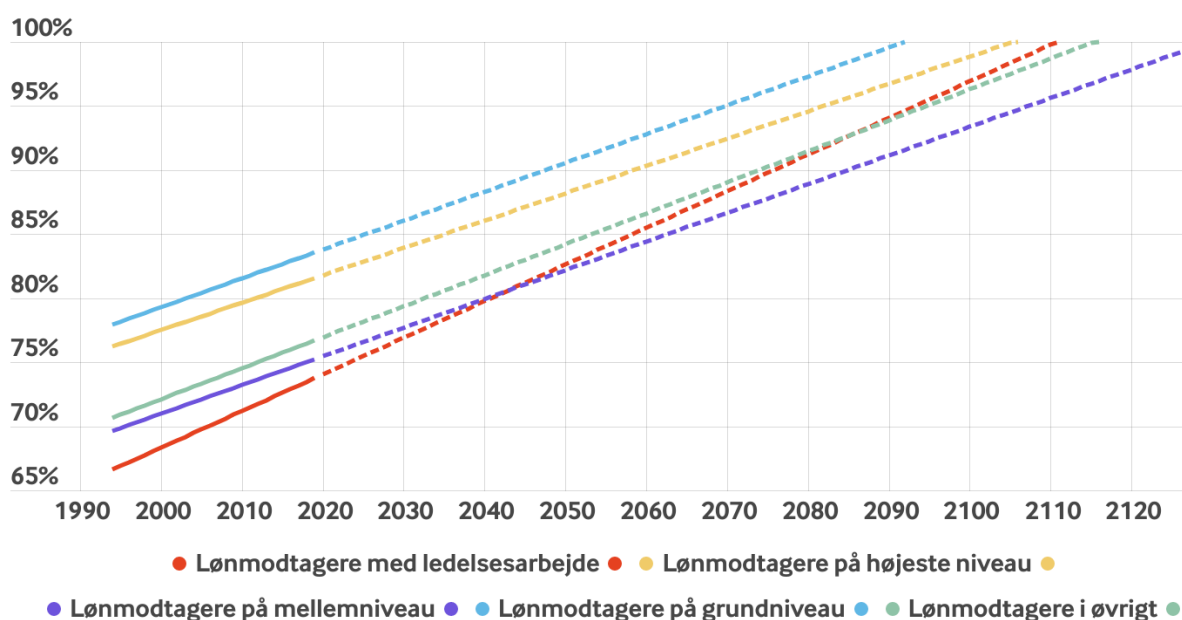
Kilde: socio013-koder fra disco-08 koder og disco-08 Danmarks Statistiks fagklassifikation.

Note: Folkeskolelærere indgår i lønmodtagere på højeste niveau med undtagelse af børnehaveklasselærere, som indgår i lønmodtagere på mellem niveau.

LIGELØN EFTER ÅR 2100

Der er et betragteligt løngab mellem mænd og kvinder på tværs af lønmodtagergrupper. Og selv om løngabet er blevet lidt mindre siden 1994, er det stadig betragteligt, se figur 1. I perioden fra 1994 til 2019 er løngabet mindsket for alle lønmodtagergrupper², så kvinders løn i 2019 udgør 74 pct. af mændenes på lederniveau, 75 pct. på mellemniveau, 77 pct. for lønmodtagere i øvrigt, 82 pct. for lønmodtagere på højeste niveau og 84 pct. for lønmodtagere på grundniveau. Dermed er kvinders løn kommet 5-7 pct.-point tættere på mændenes på 25 år.

Figur 1. Fremskrivning af kvinders andel af mænds løn baseret på udviklingen 1994-2019 (gnst.)



Kilde: Egne beregninger pba Danmarks Statistiks tabel INDKP104.

Note: Udviklingen fra 1994 til 2019 er vist som den gennemsnitlige udvikling i perioden.

Et mindre løngab kommer ikke af sig selv, så hvis ikke vi gør mere end i de forudgående 25 år, vil der gå meget lang tid, før der er reel ligeløn for mænd og kvinder. Hvis udviklingen fortsætter med samme hastighed som fra 1994 til 2019³, skal vi ind i det næste århundrede, før lønnen er lige for

² En undtagelse er lønmodtagere "uden nærmere angivelse", som er lønmodtagere, der mangler yderligere oplysninger om i registre, og derfor er udeladt i figur 1.

³ Dvs. at løngabet mindskes lineært frem til, at kvinderne får den samme løn som mændene. Den årlige reduktion i løngabet på tværs af de forskellige lønmodtagergrupper er 0,21-0,29 pct.-point.

mænd og kvinder for alle lønmodtagergrupper. Kun lønmodtagere på grundniveau vil opnå ligeløn inden år 2100.

Lønmodtagere på grundniveau vil ifølge fremskrivningen opnå ligeløn i år 2092, lønmodtagere på højeste niveau i 2106, lønmodtagere med ledelsesarbejde i 2111, lønmodtagere i øvrigt i 2116 og lønmodtagere på mellemniveau i 2130.

Ligelønner er altså længst væk for lønmodtagere på mellemniveau. Denne gruppe skal vente i 109 år, før der er ligeløn. Samtidig er det den eneste lønmodtagergruppe, som har en større andel kvinder end mænd. Det er altså her, man skal se længst i vejviseren for at få øje på ligelønner.

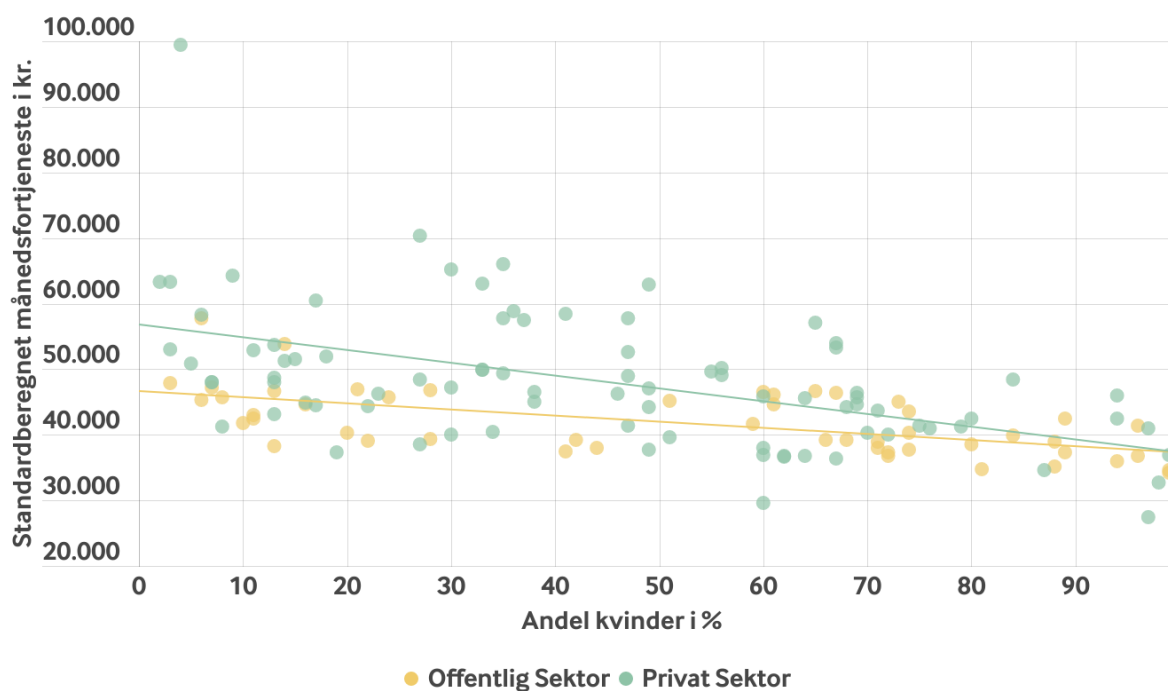
I det følgende undersøger vi to kilder til forskelle i lønninger mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere på mellemniveau: 1) forskelle i hvilke job mænd og kvinder varetager, undersøgt ved sammenhæng mellem lønniveau og andel kvinder i en given jobtype og 2) lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor samme jobtype.

HVIS KOLLEGERNE ER KVINDER, ER LØNNEN LAVERE

Kvinder i gruppen af lønmodtagere på mellemniveau har de længste udsigter til ligeløn, og det er samtidig også den lønmodtagergruppe med den største andel kvinder.

Både i den offentlige sektor og i den private sektor er lønnen lavere, når der er en høj andel kvinder i en jobtype, se figur 2. Så hvis andelen af kvinder er høj for lønmodtagere med en konkret jobtype, vil der højst sandsynligt være en relativt lav gennemsnitsløn – og omvendt for jobtyper med store andele mænd.

Figur 2. Gennemsnitsløn og andel kvinder i jobtyper: Lønmodtagere på mellemniveau i den offentlige og den private sektor, 2019



Kilde: Egne beregninger pba Danmarks Statistiks tabel LONS20.

Note: Kun jobtyper med mindst 50 mænd og kvinder indgår. Korrelationen mellem lønniveau og kvindeandel i en given jobfunktion i den offentlige sektor er -0,58 og i den private sektor -0,51.

Den gennemsnitlige månedsløn er altså lavere, jo større andelen af kvinder er. Eksempelvis har pædagoger i det offentlige, hvor 81 pct. er kvinder, en standardberegnet månedsløn på knap 35.000 kr., mens lønmodtagere, der har teknisk arbejde indenfor byggeri og anlæg i den offentlige sektor, hvor mændene udgør 76 pct., har en løn på ca. 46.000 kr.

En VIVE-undersøgelse fra 2019 finder også en signifikant sammenhæng mellem løngennemsnittet i 2017 og andelen af kvinder i jobtyper på mellemniveau for den offentlige, men ikke den private sektor.⁴ Denne sammenhæng er robust men mindre, når der tages højde for en række andre faktorer, herunder erhvervs erfaring, uddannelseslængde mv.⁵

Kvinder udgør størstedelen af lønmodtagere med kompetencer på mellemniveau, og det er for denne gruppe, at udviklingen henimod ligeløn går mest trægt. Dykker vi ned i de forskellige jobtyper blandt lønmodtagere på mellemniveau, finder vi samme sammenhæng: Jo større kvindeandelen er, jo lavere er lønnen.

Kvinder har altså fortrinsvis jobs, der *generelt* er lavere aflønnet end mænd, selv når de forskellige jobtyper kræver samme niveau af kompetencer.

LØNGABET FINDES OGSÅ BLANDT MÆND OG KVINDER I SAMME JOBTYPE

Løngabet forsvinder dog ikke, hvis blot kvinder søger bedre betalte job, der typisk udføres af mænd. For selv indenfor samme jobtyper er der systematiske lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Faktisk tjener mænd gennemsnitligt mindst 1.000 kr. mere om måneden end kvinder i 70 pct. af alle jobtyper på mellemniveau, hvor der er tilgængelige data for begge køn⁶. Eksempelvis tjener en mandlig sygeplejerske i den offentlige sektor i gennemsnit 2.838 kr. mere i månedsløn end en kvindelig sygeplejerske. Til sammenligning tjener kvinder 1.000 kr. eller mere end mænd i 9 pct. af jobtyperne.⁷

Tabel 1 viser lønforskellene mellem mænd og kvinder i udvalgte jobtyper på mellemniveau. Som det fremgår af tabellen, er der ganske store lønforskelle for mænd og kvinder, der besidder samme jobtyper. Mønstret er stort set det samme i den private og i den offentlige sektor, og kønsforskellene findes både, når andelen af mænd i en given jobtype er stor, og når der er flest kvinder.

En kvindelig sygeplejerske ansat i den offentlige sektor, hvor langt de fleste er kvinder, tjener således i gennemsnittet 94 pct. af det, deres mandlige fagfæller tjener. Tilsvarende er lønnen for en kvinde, der arbejder med rådgivning inden for finans, pension, forsikring og investering i den private

⁴ VIVE (2019). *Er kvindefag stadig lavtlønsfag?* <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>

⁵ For lignende resultater på tværs af jobtyper se også Albæk, K., M. Larsen & L.S. Thomsen (2017). Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer-employee data, 2002-2012. *Empirical Economics* 53: 779-802; samt VIVE (2020). Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/den-uforklarede-del-af-forskellen-mellem-kvindes-og-maends-timeloen-15412/>

⁶ Her indgår udelukkende jobtyper, som har mindst 50 mænd og kvinder registreret og inkluderer både ansatte i den offentlige og den private sektor. Den standardberegnete månedsførtjeneste tager højde for, at kvinder oftere end mænd arbejder færre timer.

⁷ Det svarer til seks jobtyper, men kun to af disse inkluderer flere end 1.000 personer: *teknikerarbejde indenfor telekommunikation og fysioterapeut- og afspændingspædagogarbejde*.

sektor gennemsnitligt 86 pct. af deres mandlige fagfællers løn. Tabellen viser også, at lønforskelle både kan findes hos jobtyper med høje andele af mænd og høje andele af kvinder samt i jobtyper med en mere ligelig kønsfordeling. En kvindelig reklame- og marketingsarbejder i den private sektor tjener 87 pct. af deres mandlige fagfællers løn – en jobtype, der i stort set samme grad besiddes af mænd og kvinder. Løngabet findes også blandt både offentligt og private teknikerarbejdere inden for byggeri og anlæg, hvor langt de fleste er mænd.

Tabel 1. Lønforskelle i udvalgte jobtyper

Arbejdsfunktion	Offentlig/privat sektor	Lønforskel - Kvinders andel af mænds løn	Andel kvinder
2221 Sygeplejerskearbejde	Offentlig	94%	96%
2221 Sygeplejerskearbejde	Privat	96%	94%
2343 Pædagogisk arbejde	Offentlig	100%	81%
2343 Pædagogisk arbejde	Privat	97%	70%
3112 Teknikerarbejde inden for byggeri- og anlæg	Offentlig	93%	24%
3113 Teknikerarbejde inden for byggeri- og anlæg	Privat	89%	13%
2412 Rådgivning inden for finans, pension, forsikring og investering	Privat	86%	47%
2432 Arbejde inden for reklame og marketing	Privat	87%	56%

Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks tabel LONS20.

Note: Lønstatistikken omfatter ikke personer, der er ansat i virksomheder eller organisationer med færre end 10 fuldtidsbeskæftigede.

Lønforskelle kan altså også forklares ved, at kvinder i samme jobtyper aflønnes dårligere end mænd. VIVE's undersøgelse viser desuden, at kvinder har et signifikant lavere lønniveau end mænd – også når der tages højde for effekten af et kønsopdelt arbejdsmarked, uddannelseslængde og erhvervs-erfaring.⁸ Stritch & Villadsen (2018)⁹ har også fundet signifikante lønforskelle mellem kvinder og mænd i samme branche i både den offentlige og private sektor – også når der tages højde for kvinder og mænds alder, sektor, erhvervs-erfaring og uddannelseslængde.

Der er altså lange udsigter til ligeløn, ikke mindst blandt lønmodtagere på mellemniveau: Lønnen i jobtyper, der typisk besiddes af kvinder, er generelt lavere end jobtyper, der typisk besiddes af mænd. Dertil kommer, at kvinders løn ovenikøbet er lavere end deres mandlige fagfællers i en lang række jobfunktioner. Det gælder både i den offentlige og den private sektor og uanset, om der er mange kvinder, mange mænd eller en ligelig kønsfordeling i den pågældende jobfunktion.

⁸ VIVE (2019). *Er kvindefag stadig lavtlønnsfag?* <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>

⁹ Stritch, J. M., & Villadsen, A. R. (2018) The gender wage gap and the moderating effect of education in public and private sector employment. *Public administration* 96(4), s. 690–706

DATA OG METODE

Analysen anvender Danmarks Statistiks indkomststatistik (INDKP104) samt Danmarks Statistiks lønstatistik (LONS20) til at undersøge lønudviklingen og lønforskelle mellem mænd og kvinder.

INDKP104 er en opgørelse over alle indkomstkilder, herunder løn, og data i statistikken kommer fra en række registre. I INDKP104 er løn defineret således: "Lønnen er efter fradrag (for) arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger og ATP (både arbejdsgivers og arbejdstagers bidrag til pensionsordningerne er fratrukket)." Data i analysen omfatter alene lønindkomsten og ikke de øvrige indkomstkompener.

LONS20 er en lønstatistik baseret på data fra offentlige lønregistre samt data for virksomheder indsamlet af Danmarks Statistik i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. På det offentlige område omfatter LONS20 data for alle lønmodtagere, mens statistikken på det private område indeholder oplysninger, der er opregnet til hele befolkningen. Statistikken indeholder dog kun data for lønmodtagere i offentlige eller private virksomheder med 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede.

Fra LONS20 anvender vi lønbegrebet *standardberegnet månedsfortjeneste*, som består af grundløn, genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag, ferie- og søgnehellighedsbetalinger samt den særlige feriegodtgørelse fratrukket betalinger for overtid og fravær. Bl.a. VIVE (2019) anvender de standardberegne lønbegreber.

Socioøkonomisk status og arbejdsfunktioner

Analysen tager udgangspunkt i to typer af opdelinger af lønmodtagergrupper: socioøkonomisk status (SOCIO-13-koder), som benyttes i INDKP104, samt arbejdsfunktion (DISCO-08), der benyttes i LONS20.

I INDKP104 er der 17 socioøkonomiske grupper (her opdelt i selvstændige, lønmodtagere og uden for arbejdsmarkedet). Personer bliver som udgangspunkt indplaceret ud fra deres primære indkomstkilde i det givne år. Nærværende analyse tager alene udgangspunkt i gruppen af lønmodtagere, herunder ledere, højeste niveau, mellemniveau, grundniveau og i øvrigt (men ikke lønmodtagergruppen uden nærmere angivelse).

Lønmodtagere opdeles som hovedregel efter arbejdsfunktion, som afgøres på baggrund af første ciffer i DISCO-koden for lønarbejdet (DISCO-08). Således klassificeres lønmodtagere på mellemniveau i INDKP104 på samme måde som personer i arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau i LONS20. DISCO-koder baserer sig på den internationale fagklassifikation, ISCO-08, og består af 10 hovedgrupper af arbejdsfunktioner, der inddeles på baggrund af færdighedsniveau.

Hovedgrupperne kan opdeles i undergrupper i forskellige detaljeringsgrader. Nærværende analyse tager udgangspunkt i de 4-cifrede DISCO-koder for arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. I analysen benævnes arbejdsfunktioner også som jobtyper. Det er værd at bemærke, at en arbejdsfunktion ikke relaterer sig til en bestemt branche eller sektor. F.eks. kan en person, der arbejder med regnskabsarbejde, arbejde i både den private og offentlige sektor, ligesom en person, der udfører pædagogisk arbejde, kan arbejde i mange forskellige typer af institutioner.

Der er nogle få forskelle i opdelingen af grupper på mellemniveau i SOCIO-13 og DISCO-08. Eksempelvis er pædagogarbejde kodet som arbejde på højeste niveau i DISCO-08 og på mellemniveau i SOCIO-13. Analysen har taget udgangspunkt i opdelingen af hoved- og undergrupper, der findes i SOCIO-13 og har således omgrupperet enkelte 4-cifrede DISCO-koder på baggrund af Danmarks Statistiks anvisninger for at sikre at grupperne i delanalyserne er sammenlignelige. I ganske få tilfælde har det ikke været muligt at opdele arbejdsfunktioner på samme måde som i SOCIO-13. Det gør sig gældende for folkeskolelærere, idet kun folkeskolelærere på børnehaveklasseniveau er kodet som mellemniveau og øvrige folkeskolelærere er kodet som højeste niveau i INDKP104.