

NOTAT

Mona Larsen
Anders Bruun Jonassen
Lise Sand Ellerbæk

LØNFORSKELLE MELLEM KVINDER OG MÆND I KØBENHAVNS KOMMUNE

- BEREGNINGER FOR 9 UDVALGTE FAGGRUPPER

FORSKNINGSAFDELINGEN FOR BESKÆFTIGELSE OG INTEGRATION

INDHOLD

1. Formål og hovedresultater	2
2. Om datamaterialet	2
2.1. Faggrupper	3
2.2. Gennemsnitslønnings	4
2.3. Alder, anciennitet og forvaltning	7
3. Lønforskelle mellem kvinder og mænd for ni faggrupper	11
3.1 Beregningsmetode.....	11
3.2 Beregningerne	13
4. SAS-programmer	16

1. Formål og hovedresultater

Formålet med dette notat er at beregne lønforskelle mellem kvinder og mænd for ni udvalgte faggrupper i Københavns kommune samt at dokumentere, hvordan disse beregninger er gennemført. Beregningerne munder ud i et nøgletal for hver faggruppe, der angiver lønforskellen mellem mænd og kvinder, når der er taget højde for alder, anciennitet og forvaltning. Nøgletallene skal indgå i kommunens ligestillingsbarometer. Undersøgelsen, der er bestilt og finansieret af Københavns kommune og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF), er udarbejdet af SFI i Afdelingen for Beskæftigelse og Integration. Forskerne bag notatet er forskningsassistent, cand.polit. Anders Bruun Jonassen, forskningsassistent, cand.polit. Lise Sand Ellerbæk og seniorforsker, cand.oecon., ph.d. Mona Larsen, der også har været projektleder for undersøgelsen.

Undersøgelsens hovedresultater, dvs. de ni nøgletal fremgår af tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Lønforskelle mellem mænd og kvinder korrigeret for kønsforskelle, hvad angår fordelingen på alder, anciennitet og forvaltning, 2008-tal. Særskilt for ni faggrupper. Kvinders løn som procent af mænds løn.

Faggruppe	Procent
Ansatte på døgninstitutionsområdet	94,8
Akademikere	93,1
Bibliotekarer	102,2
Lærere	96,3
Kontorpersonale	86,6
Ledende syge- og sundhedspersonale	88,3
Ikke-faglærte lønarbejdere	97,0
Specialarbejdere	99,6
Vejledere/undervisere	98,6

2. Om datamaterialet

De data, der er anvendt til at gennemføre beregningerne, er udtrukket af Københavns kommunes koncernservice. Det leverede datasæt indeholder oplysninger for året 2008 om personer, der var ansat i Københavns kommune pr. 1/1 2008.

Vi har afgrænset det leverede datamateriale på følgende måde:

- Vi har valgt at fokusere beregningerne på de 18-64-årige. Derfor er personer, der pr. 1/1 2008 er under 17 år eller over 64 år fjernet fra datamaterialet.
- Timelønsbetalte er frasorteret. Det skyldes, at vi ikke ved, hvor mange timer disse personer har arbejdet for den udbetalte timeløn.

- Personer med færre end 8 og flere end 37 registrerede timer om ugen er frasorteret.
- Personer med registreret årsløn i 2008 (for ansættelse i Københavns kommune), der er negativ eller nul, er frasorteret.

I det følgende redegør vi for udvælgelse af faggrupper og for beregninger af gennemsnitslønninger. Desuden skitserer vi, hvordan de forklarende variabler alder, anciennitet og forvaltning er dannet, grupperet og fordelt for hhv. kvinder og mænd for hver af de ni faggrupper.

2.1. Faggrupper

Beregningerne er udført på ni faggrupper, der er udvalgt af Københavns kommune. Faggrupperne er udvalgt på basis af lønklasser. De udvalgte faggrupper og de anvendte lønklasser fremgår af tabel 2.1.

Tabel 2.1.

Lønklasser anvendt til udvælgelse af faggrupper.

Faggruppe	Lønklasser			
Ansatte på døgninstitutionsområdet	5-1325-xxx	5-1367-002	5-1367-026	5-1367-051
	5-1366-xxx	5-1367-xxx	5-1368-xxx	5-1369-xxx
	5-1371-xxx			
Akademikere	5-2140-xxx	1-3101-xxx		
Bibliotekarere	5-5110-xxx	5-2140-413	5-2140-414	
Lærere (ekskl. ledere)	5-1017-xxx	5-1018-xxx		
Kontorpersonale	5-2104-xxx			
Syge- og sundhedspersonale	5-2210-xxx			
Ikke-faglærte lønarbejdere	5-4515-xxx	5-4516-xxx		
Specialarbejdere	5-8010-xxx	5-8219-xxx	5-8263-xxx	5-8303-xxx
	5-8404-xxx	5-8423-xxx	5-8516-xxx	5-8582-xxx
Vejledere/undervisere	5-9940-xxx			

Tabel 2.2 viser, hvor mange kvinder og mænd, der indgår i beregningerne for de enkelte faggrupper.

Tabel 2.2.

Personer pr. faggruppe i alt og særskilt for kvinder og mænd. Antal.

Faggruppe	Kvinder	Mænd	I alt
Ansatte på døgninstitution	1.424	725	2.149
Akademikere	1.249	847	2.096
Bibliotekarere	178	44	222
Lærere	2.453	1.189	3.642
Kontorpersonale	2.220	549	2.769
Ledende syge- og sundhedspersonale	313	27	340
Ikke-faglærte lønarbejdere	1.746	423	2.169
Specialarbejdere	50	704	754
Vejledere/undervisere	270	148	418
I alt	9.903	4.656	14.559

2.2. Gennemsnitslønninger

Med det formål at gøre det muligt at sammenligne lønninger for personer, der er ansat på forskellige timetal, beregner vi den gennemsnitlige timeløn for alle dem, der indgår i beregningerne. Beregningerne tager udgangspunkt i oplysninger om hhv. månedsløn, der er opgjort ekskl. genetillæg og timenorm. Vi anvender oplysninger om månedslønnen for alle de måneder i 2008, hvor de personer, der indgår i undersøgelsen, har registreret en løn. Timenormen er opgjort pr. 1/1 2008. De beregnede gennemsnitlige timelønninger for hver af de ni faggrupper fremgår af tabel 2.3. Det er værd at være opmærksom på, at de beregnede lønninger ikke nødvendigvis afspejler de faktiske. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

Det skal bemærkes, at der i data findes en række personer, som i enkelte måneder har lønninger, der enten er unormalt høje (fx mere end tre gange så høje som månedslønnen i de øvrige måneder med løn) eller unormalt lave (i flere tilfælde negative). For at sikre, at disse ”unormale” lønninger ikke skævvrider det endelige resultat, har vi valgt at anvende øvre og nedre grænser for den gennemsnitlige timeløn. Københavns kommune har fastsat nedre og øvre grænser for månedslønninger for en fuldtidsansat for de enkelte faggrupper. Disse grænser har vi efterfølgende omregnet til timeløn. For anvendte grænser, se tabel 2.4.

Tabel 2.3.

Beregnet gennemsnitlig timeløn for kvinder, mænd og alle, 2008-tal. Særskilt for ni faggrupper.
Kroner.

Faggruppe	Kvinder	Mænd	Alle
Ansatte på døgninstitution	157,8	168,2	161,3
Akademikere	204,2	226,7	213,3
Bibliotekarer	193,0	184,9	191,4
Lærere	181,1	189,5	183,9
Kontorpersonale	155,9	181,3	160,9
Ledende syge- og sundhedspersonale	222,9	249,7	225,0
Ikke-faglærte lønarbejdere	127,4	130,5	128,0
Specialarbejdere	149,3	151,9	151,7
Vejledere/undervisere	174,5	178,5	175,9

Tabel 2.4.

Anvendte maksimums- og minimumsgrænser for gennemsnitlig timeløn. Særskilt for ni faggrupper.
Kroner.

Faggruppe	Maksimum	Minimum
Ansatte på døgninstitution	312,09	36,20
Akademikere	436,93	31,83
Bibliotekarer	374,51	34,64
Lærere	312,09	36,82
Kontorpersonale	374,51	29,34
Ledende syge- og sundhedspersonale	436,93	69,91
Ikke-faglærte lønarbejdere	280,88	29,96
Specialarbejdere	280,88	33,71
Vejledere/undervisere	374,51	38,08

I de tilfælde, hvor personens gennemsnitlige timeløn ligger over eller under minimums- eller maksimumsgrænsen, har vi fastsat gennemsnitslønnen til den pågældende grænse. Tabel 2.5 viser, hvor mange der har fået justeret deres gennemsnitsløn som følge af disse grænser.

Tabel 2.5.

Personer, der har fået ændret deres gennemsnitlige timeløn til hhv. minimums- og maksimumsgrænser for kvinder, mænd og i alt. Særskilt for ni faggrupper. Antal.

Faggruppe	Køn	Grænse		I alt
		Maksimum	Minimum	
Ansatte på døgninstitution	Kvinder	12	60	72
	Mænd	9	24	33
Akademikere	Kvinder	16	3	19
	Mænd	16	.	16
Bibliotekarere	Kvinder	0	0	0
	Mænd	0	0	0
Lærere	Kvinder	12	33	45
	Mænd	8	4	12
Kontorpersonale	Kvinder	12	18	30
	Mænd	4	4	8
Ledende syge- og sundhedspersonale	Kvinder	1	2	3
	Mænd	0	0	0
Ikke-faglærte lønarbejdere	Kvinder	13	23	36
	Mænd	5	6	11
Specialarbejdere	Kvinder	1	1	2
	Mænd	11	7	18
Vejledere/undervisere	Kvinder	1	4	5
	Mænd	1	.	1

De beregnede gennemsnitlige timelønninger afspejler ikke nødvendigvis de reelle gennemsnitslønninger for de enkelte faggrupper. Det skyldes:

Usikkerhed vedr. timenorm: Vi har kun adgang til oplysninger om timenorm pr. 1/1 2008. Vi har således ikke mulighed for at tage højde for, at nogle ansatte må formodes at ændre timenorm i løbet af året. Vi kan altså ikke tage højde for det præcise antal timer, som en person er aflønnet for.

Usikkerhed vedr. ansættelsesperiode: Vi beregner som nævnt de gennemsnitlige timelønninger på basis af de måneder, hvor der er udbetalt en løn. Imidlertid er der en del usikkerhed knyttet til, hvorvidt vi beregner disse lønninger på baggrund af det korrekte antal ansættelses måneder. På trods af, at data er udtrukket for personer, der er ansat pr. 1/1 2008, findes der således et ikke ubetydeligt antal i datamaterialet, der ikke har lønninger for de første måneder af året. Desuden har nogle personer som nævnt en enkelt måned med en unormal høj eller en unormal lav månedsløn. Vi finder bl.a. i nogle tilfælde en unormal høj månedsløn for personer, der i de foregående måneder ikke har modtaget løn. Dette kan være udtryk for, at den pågældende har været ansat i flere måneder forud

for den høje udbetalte månedsløn, altså at den høje løn i en enkelt måned reelt afspejler aflønning for flere måneder. Tilsvarende finder vi i nogle tilfælde en unormal lav timeløn i den sidste måned i året, hvor de får udbetalt løn. Dette kan være udtryk for, at personen reelt ikke er ansat i den pågældende måned, men får efterbetalt løn som han har til gode. For at korrigere for sådanne problemer kræver det, at vi kender den præcise ansættelsesperiode. Datamaterialet indeholder rent faktisk oplysninger om ansættelses- og fratrædelsesdatoer, men desværre er kvaliteten af disse oplysninger i mange tilfælde ikke god. Der er således fx nogle, der har en fratrædelsesdato i løbet af 2008, men fortsætter med at modtage løn i de efterfølgende måneder. Omvendt er der andre, der stopper med at modtage løn i løbet af året, men som ikke har en fratrædelsesdato.

Gennemsnitligt antal uger pr. måned: Endnu en årsag til, at de angivne timelønninger ikke nødvendigvis afspejler niveauet for de faktiske timelønninger er, at månedslønningerne er delt med faktor 4,33 for at opnå ugentlige lønninger. 4,33 udtrykker det gennemsnitlige antal uger om måneden (52 uger/12 måneder). Da samtlige månedslønninger er delt med denne faktor, betyder det altså intet for beregningen af lønforskelle, men har kun betydning for beregningen af niveauet for timelønnen.

Usikkerhederne vedr. timenorm og ansættelsesperiode indebærer i sagens natur, at der også er usikkerhed knyttet til de beregnede lønforskelle mellem kvinder og mænd. Disse lønforskelle kan dog i princippet være upåvirket af usikkerhederne, hvis de gælder i samme grad for mænd og kvinder. Uden adgang til forbedrede oplysninger om timenorm og ansættelsesperiode er det desværre ikke muligt at give et præcist bud på, hvor stor usikkerhed de beregnede lønforskelle er behæftet med.

2.3. Alder, anciennitet og forvaltning

Når vi beregner lønforskelle mellem kvinder og mænd, korrigerer vi beregningerne for, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på alder, anciennitet og forvaltning. Den præcise beregningsmetode er nærmere beskrevet i afsnit 3. I dette afsnit viser vi, hvordan kvinder og mænd inden for hver af de ni faggrupper er fordelt på de tre variabler. Det skal indledningsvis bemærkes, at vi til beregningerne af lønforskelle på faggruppeniveau har valgt at bruge den samme relativt detaljerede opdeling på alder og anciennitet for alle faggrupper.

Alder: Tabel 2.6 viser, hvordan kvinder og mænd er fordelt på alder inden for de enkelte faggrupper.

Tabel 2.6.

Kvindens og mænds fordeling på aldersgrupper. Særskilt for ni faggrupper. Procent.

Faggruppe	Køn	Alder					I alt
		18-30	30-40	40-50	50-60	60-64	
Ansatte på døgninstitution	Kvinder	16,6	27,2	27,7	25,4	3,1	100
	Mænd	11,6	33,1	27,3	23,7	4,3	100
Akademikere	Kvinder	11,4	51,4	22,0	12,7	2,5	100
	Mænd	8,1	38,8	26,1	18,8	8,1	100
Bibliotekarere	Kvinder	2,8	12,9	17,4	53,9	12,9	100
	Mænd	2,3	38,6	20,5	34,1	4,5	100
Lærere	Kvinder	7,7	30,4	25,4	29,3	7,1	100
	Mænd	6,2	29,6	22,5	32,6	9,1	100
Kontorpersonale	Kvinder	11,9	22,2	30,6	28,1	7,2	100
	Mænd	8,7	25,0	27,7	30,6	8,0	100
Ledende syge- og sundhedspersonale	Kvinder	1,3	10,5	34,8	43,1	10,2	100
	Mænd	.	11,1	40,7	48,1	.	100
Ikke-faglærte lønarbejdere	Kvinder	6,9	21,1	31,4	34,4	6,2	100
	Mænd	13,5	21,3	32,9	26,5	5,9	100
Specialarbejdere	Kvinder	.	22,0	48,0	26,0	4,0	100
	Mænd	4,0	15,1	30,7	41,5	8,8	100
Vejledere/undervisere	Kvinder	4,4	24,1	38,5	25,9	7,0	100
	Mænd	1,4	20,9	34,5	32,4	10,8	100

Anciennitet: Anciennitet er for nogle faggrupper udregnet på basis af erfaringsdato, mens vi anvender jubilæumsdato for andre grupper¹, se tabel 2.7. Valget af variabler er foretaget på anbefaling af Københavns kommune. Hvis den angivne oplysning for den enkelte person ikke findes, benyttes i stedet den anden oplysning, forudsat at den er til rådighed.

Tabel 2.7.

Oplysning anvendt til anciennitetsberegning. Særskilt for ni faggrupper.

Faggruppe	Anciennitetsoplysning
Ansatte på døgninstitutionsområdet	erfaringsdato
Akademikere	erfaringsdato
Bibliotekarere	jubilæumsdato
Lærere (som ikke er ledere)	erfaringsdato
Kontorpersonale	erfaringsdato
Syge- og sundhedspersonale	jubilæumsdato
Ikke-faglærte lønarbejdere	erfaringsdato
Specialarbejdere	erfaringsdato
Vejledere/undervisere	jubilæumsdato

¹ Det har vist sig efterfølgende, at vi ikke nødvendigvis har anvendt den bedst egnede anciennitetsvariabel til beregningerne for den enkelte faggruppe. Vi foreslår således, at Københavns kommune forud for den næste omgang af beregninger af lønforskelle, hvilken anciennitetsvariabel der er bedst egnet for den enkelte faggruppe.

Af tabel 2.8 fremgår, hvordan kvinder og mænd inden for hver af de ni faggrupper er fordelt på anciennitet.

Tabel 2.8.

Kvindes og mænds fordeling på anciennitet (opgjort i antal hele år). Særskilt for ni faggrupper. Procent.

Faggruppe	Køn	0-1	1-2	2-5	5-10	10-	I alt
Ansæt på døgninstitution	Kvinder	18,3	6,0	16,3	21,8	37,6	100
	Mænd	16,7	8,0	19,4	27,3	28,6	100
Akademikere	Kvinder	29,9	16,2	19,7	18,8	15,5	100
	Mænd	25,4	10,7	18,7	19,6	25,6	100
Bibliotekarere	Kvinder	8,5	4,0	10,8	10,2	66,5	100
	Mænd	11,4	2,3	18,2	20,5	47,7	100
Lærere	Kvinder	8,4	5,8	16,4	26,7	42,8	100
	Mænd	9,3	5,5	14,5	25,9	44,9	100
Kontorpersonale	Kvinder	20,6	9,0	16,6	26,0	27,9	100
	Mænd	23,1	10,7	16,2	32,4	17,5	100
Ledende syge- og sundhedspersonale	Kvinder	13,1	9,3	13,4	24,3	39,9	100
	Mænd	7,4	25,9	7,4	33,3	25,9	100
Ikke-faglærte lønarbejdere	Kvinder	19,9	8,0	16,6	20,2	35,3	100
	Mænd	27,9	14,4	18,4	22,2	17,0	100
Specialarbejdere	Kvinder	32,0	4,0	28,0	22,0	14,0	100
	Mænd	18,8	6,4	14,2	38,5	22,2	100
Vejledere/undervisere	Kvinder	19,3	10,0	11,1	38,9	20,7	100
	Mænd	20,3	6,1	8,8	43,2	21,6	100

Forvaltning: Variablen forvaltning dannes ud fra en forvaltningskode. De koder, der anvendes til opdelingen, kan ses i tabel 2.9.

Tabel 2.9.

Anvendte koder til opdeling på forvaltning.

Forvaltning	Koder
BIF	300
ØKF incl. KS	700
BUF	1100
SUF	2599
SOF	3100
TMF	4100
BRAND	4200
KFF	6900

Af tabel 2.10 fremgår, hvordan kvinder og mænd inden for hver af de ni faggrupper er fordelt på forvaltning.

3. Lønforskelle mellem kvinder og mænd for ni faggrupper

I det følgende beskriver vi først den metode, vi anvender til at beregne lønforskelle mellem kvinder og mænd. Desuden viser vi en række beregnede lønforskelle, der er fremkommet ved at korrigere for hhv. 0, 1, 2 og 3 forklarende variabler.

3.1 Beregningsmetode

Vi har beregnet lønforskelle mellem kvinder og mænd som kvinders gennemsnitlige timeløn i procent af mænds gennemsnitlige timeløn, dvs.:

- 100 pct. = mænd og kvinder får den samme løn.
- under 100 pct. = mænd får en højere løn end kvinder
- over 100 pct. = mænd har en lavere løn end kvinder.

Eksempel 1:

En lønforskel på 93 pct. betyder, at kvinder i gennemsnit får det, der svarer til 93 pct. af mænds løn, dvs. at kvinders løn i gennemsnit er 7 pct. lavere end mænds løn. Hvis lønforskellen er på 110 pct., får kvinder det, der svarer til 110 pct. af mænds løn, dvs. at de får en gennemsnitsløn, der er 10 pct. højere end mænds.

For at rense den gennemsnitlige timeløn for, at mænd og kvinder er forskelligt fordelt på forhold af betydning for lønnen (henholdsvis alder, anciennitet og forvaltning), benytter vi en beregningsmetode, der kaldes *standardberegning*. Idéen bag denne metode er, at man omregner gennemsnitslønnen for den ene af de to grupper, man sammenligner (her kvinder), således at denne gruppe får beregnet en hypotetisk løn, der svarer til den løn gruppen (her kvinder) ville have fået, hvis den havde haft den samme fordeling som sammenligningsgruppen (her mænd). Man renser så at sige udregningen for den påvirkning der følger af, at mandlige og kvindelige ansatte er fordelt forskelligt på forhold af betydning for lønnen. Ved at benytte standardberegning her undgår vi således, at forskellen i den gennemsnitlige timeløn for de to køn kan tilskrives, at mænd og kvinder har en forskellig fordeling på alder, anciennitet og forvaltning. Dette uddyber vi med et eksempel.

Eksempel 2:

Dette eksempel viser, hvad gennemsnitslønnen er for mænd og kvinder i alt og opdelt på aldersgrupper. Af tabel 3.1 fremgår, at mænd i eksemplet har en højere gennemsnitlig løn end kvinder.

Tabel 3.1

Aldersfordeling og gennemsnitsløn pr. aldersgruppe, særskilt for mænd og kvinder. Ukorrigeret lønforskel mellem mænd og kvinder, eksempel.

Alder	Mænd		Kvinder		Lønforskel
	Procentvis aldersfordeling	Gennemsnitlig løn	Procentvis aldersfordeling	Gennemsnitlig løn	Procent
18-30	25,6	145.000	33,3	140.000	96,6
31-40	28,2	187.000	30,8	180.000	96,3
41-50	17,9	230.000	20,5	220.000	95,7
51+	28,2	306.000	15,4	300.000	98,0
I alt	100,0	217.513	100,0	193.333	88,9

I kolonnen yderst til højre er lønforskellen angivet. Den samlede lønforskel (på tværs af aldersgrupper) er beregnet som $(193.333 / 217.513) * 100 = 88,9$. Samlet set angiver forskellen, at kvinders gennemsnitlige løn udgør 88,9 pct. af mænds løn, dvs. at kvinder har en løn der er 11,1 pct. lavere end mænds. Men hvis man betragter lønforskellen for hver alderskategori ses det tydeligt, at den samlede lønforskel er større end lønforskellen for de enkelte aldersgrupper. Lønforskellen i de enkelte grupper ligger således mellem 95,7 og 98,0.

Årsagen til at lønforskellen samlet set er større end lønforskellen for de enkelte grupper er, at mænd og kvinder er fordelt forskelligt på aldersgrupper. Ved at betragte mænds og kvinders fordeling på alder (kolonne 2 og 4), fremgår, at der er en betydelig større andel mænd end kvinder i den højeste alderskategori. Dette bevirker, at mændenes gennemsnitsløn er højere end den ellers ville have været.

For at rense gennemsnitslønningerne for den påvirkning, der følger af, at mænd og kvinder er forskelligt fordelt på alder, foretages en såkaldt standardberegning. Ideen er, at man låser fordelingen fast i den forstand, at kvinder får den samme fordeling som mænd. Man vægter således kvinders lønninger med mænds fordeling på alder.

Resultatet ses i tabel 3.2. Når der er foretaget en korrektion af andelen af kvinder i de enkelte aldersgrupper, således at fordelingen er den samme som for mænd, ses det tydeligt af tabel 3.2, at den samlede lønforskel efter korrektionen ligger tættere på lønforskellene for de enkelte aldersgrupper. Ved at bruge standardberegninger til at korrigere for, at mænd og kvinder er forskelligt fordelt på forhold af betydning for lønnen, kan man således få et mere retvisende billede af lønforskellene mellem de to køn.

Tabel 3.2.

Aldersfordeling og gennemsnitsløn pr. aldersgruppe for mænd. Korrigeret aldersfordeling og gennemsnitsløn pr. aldersgruppe for kvinder. Korrigeret lønforskel mellem mænd og kvinder, eksempel.

Alder	Mænd		Kvinder		Lønforskel
	Procentvis aldersfordeling	Gennemsnitlig løn	Procentvis aldersfordeling	Gennemsnitlig løn	Procent
18-30	25,6	145.000	25,6	140.000	96,6
31-40	28,2	187.000	28,2	180.000	96,3
41-50	17,9	230.000	17,9	220.000	95,7
51+	28,2	306.000	28,2	300.000	98,0
I alt	100	217.513	100	210.769	96,9

3.2 Beregningerne

Der udføres samlet set ni beregninger af lønforskellene mellem mænd og kvinder for hver faggruppe. Disse beregninger fremgår af tabel 3.3 og 3.4. I tabel 3.3. fremgår først de ukorrigerede lønforskelle (kolonne 2), dvs. lønforskelle, hvor vi ikke tager højde for de to køns forskellige fordeling på alder, anciennitet og forvaltning. Derefter beregner vi et korrigeret løngab, hvor vi korrigerer kvinders løn for forskellig fordeling på henholdsvis alder (kolonne 3), anciennitet (kolonne 4) og forvaltning (kolonne 5). Herefter tager vi højde for to forhold af gangen, nemlig alder og anciennitet (kolonne 6), alder og forvaltning (kolonne 7) samt anciennitet og forvaltning (kolonne 8). Til sidst korrigerer vi for forskelle i alle tre forhold på en gang (kolonne 8). Den sidste kolonne svarer til det, vi i afsnit 1 betegner som nøgletallene.

I tabel 3.4 har vi opdelt beregningen af løngabet korrigeret for alder og anciennitet på forvaltninger. For at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag er beregningen kun foretaget for de faggrupper og forvaltninger, hvor der er mindst ti kvinder og ti mænd ansat.

Tabel 3.3.

Lønforskelle mellem kvinder og mænd, ukorrigeret tal og tal korrigeret for hhv. 1, 2 og 3 forklarende variabler. Særskilt for ni faggrupper. Procent.

Faggruppe	Ukor- rigeret	Korrigeret for ald.	Korrigeret for anc.	Korrigeret for forv.	Korrigeret for ald. og anc.	Korrigeret for ald. og forv.	Korrigeret for forv. og anc.	Korrigeret for ald., anc. og forv.
Ansatte på døgnin- stitution	93,8	94,7	93,4	93,7	94,3	94,8	93,3	94,8
Akademikere	90,0	93,2	93,1	90,7	93,9	93,0	93,3	93,1
Bibliotekarere	104,4	103,2	102,7	104,3	102,8	102,8	100,9	102,2
Lærere	95,6	96,3	95,8	95,6	96,2	96,3	95,8	96,3
Kontorpersonale	86,0	86,5	85,5	85,8	86,2	86,6	86,8	86,6
Ledende syge- og sundhedspersonale	89,3	88,5	90,6	88,4	90,2	88,3	89,2	88,3
Ikke-faglærte løn- arbejdere	97,7	96,8	94,8	97,9	94,9	97,0	95,6	97,0
Specialarbejdere	98,3	101,8	102,2	99,6	104,2	99,6	103,5	99,6
Vejlede- re/undervisere	97,7	98,7	98,3	97,6	98,8	98,6	98,3	98,6

Anm.: Forkortelser: ald. = alder, anc. = anciennitet og forv. = forvaltning.

Tabel 3.4.

Lønforskelle mellem kvinder og mænd, tal korrigeret for alder og anciennitet. Særskilt for ni faggrupper og forvaltninger. Procent.

Faggruppe	Forvaltning	Korrigeret for alder og anciennitet
Ansatte på døgninstitution	SOF	94,2
Akademikere	BIF	92,7
Akademikere	ØKF Inkl. KS	92,5
Akademikere	BUF	91,9
Akademikere	SUF	105,6
Akademikere	SOF	91,1
Akademikere	TMF	93,2
Akademikere	KFF	94,8
Bibliotekarere	KFF	101,1
Lærere	BUF	95,9
Lærere	SOF	102,1
Kontorpersonale	BIF	81,8
Kontorpersonale	ØKF Inkl. KS	85,6
Kontorpersonale	BUF	88,6
Kontorpersonale	SUF	92,2
Kontorpersonale	SOF	85,7
Kontorpersonale	TMF	95,0
Kontorpersonale	KFF	89,4
Ledende syge- og sundhedspersonale	SUF	92,1
Ikke-faglærte lønarbejdere	BUF	93,1
Ikke-faglærte lønarbejdere	SUF	98,3
Ikke-faglærte lønarbejdere	SOF	97,9
Ikke-faglærte lønarbejdere	TMF	93,8
Ikke-faglærte lønarbejdere	KFF	97,7
Specialarbejdere	BUF	101,1
Specialarbejdere	TMF	103,1
Vejledere/undervisere	BIF	98,8

Anm. Lønforskelle er kun opgjort for faggrupper og forvaltninger, hvor vi har information om mindst ti kvinder og ti mænd.

4. SAS-programmer

Beregningerne af lønforskel mellem kvinder og mænd er gennemført i programmet SAS. Vi har dannet SAS-programmer, der viser, hvordan:

- 1) de ti faggrupper er udvalgt.
- 2) månedslønningerne er beregnet.
- 3) korrektionen for hhv. alder, forvaltning og anciennitet er gennemført.
- 4) lønforskellen mellem kvinder og mænd er beregnet.

Der er dannet fire SAS programmer, der findes i fire særskilte filer. Programmerne er delt op for at forenkle forståelsen af programmerne. Alle programmerne er forsynet med en grundig brugervejledning, der letter forståelsen af programmet, og de processer data gennemgår undervejs.

Programmerne er som følger:

- Program 1: Indlæs data (fil = ligelon_SAS1)
- Program 2: Klargøring til beregning (fil = ligelon_SAS2)
- Program 3: Beregning (fil = ligelon_SAS3).
- Program 4: Beregning, hvor opdeling på forvaltning (fil = ligelon_SAS4).

Program 1: Viser, hvordan man indlæser og samler data i et datasæt.

Program 2: Viser, hvordan faggrupper og variablene alder, anciennitet og forvaltning dannes. Desuden fremgår, hvordan frasortering og omkodning af data foretages.

Program 3 og 4: Viser, hvordan de beregninger, som er gennemgået i afsnit 3.2, foretages. Programmerne generer resultaterne i en række tabeller.