

# KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET 2009



December 2009

<b>1. INTRODUKTION OG SAMMENFATNING .....</b>	<b>4</b>
1.1. Indledning .....	4
1.2. Sammenfatning af analyserapportens resultater .....	4
1.3. Rapportens struktur .....	7
<b>2. BEFOLKNING .....</b>	<b>8</b>
2.1. Den seneste udvikling i befolkningen .....	8
2.2. Befolkningen frem mod 2050.....	9
2.3. Fertilitetsudvikling.....	10
2.4. Befolkningen fordelt på uddannelse .....	11
<b>3. ARBEJDSSTYRKE .....</b>	<b>12</b>
3.1. Hvor mange mænd og kvinder er på arbejdsmarkedet?.....	12
3.2. Erhvervsdeltagelsen fordelt på herkomst .....	13
<b>4. BESKÆFTIGELSE.....</b>	<b>15</b>
4.1. Den seneste udvikling i beskæftigelsen.....	15
4.2. Beskæftigelsen fordelt på sektor og branche.....	16
4.3. Arbejdstid .....	20
4.4. Hvordan påvirker familieforhold mænd og kvinders beskæftigelse? .....	24
4.5. Barsel.....	26
<b>5. LØN OG INDKOMST .....</b>	<b>30</b>
5.1. Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder.....	30
5.2. Sammenligning af lønnen for mænd og kvinder der er forældre .....	35
5.3. Sammenligning af indkomsten.....	36
<b>6. LEDIGHED .....</b>	<b>39</b>
6.1. Den seneste ledighedsudvikling.....	39
6.2. Ledigheden blandt forsørgere .....	41

6.3. Anciennitet i dagpengesystemet .....	42
6.4. Afgangen fra dagpenge- eller kontanthjælpssystemet .....	44
6.5. Personer på langvarig offentlig forsørgelse .....	46
<b>7. AKTIVERING .....</b>	<b>49</b>
7.1. Mænd og kvinders aktiveringsomfang.....	49
7.2. Overblik over effekterne af aktivering.....	51
<b>8. SYGEFRAVÆR SAMT ARBEJDSSKADER OG ERHVERVSSYGDOMME</b>	<b>53</b>
8.1. Sygefraværet blandt mænd og kvinder.....	53
8.2. Arbejdsulykker og erhvervsskader .....	56
<b>9. UDEN FOR ARBEJDSSTYRKEN .....</b>	<b>58</b>
9.1. Tilbagetrækningsmønstret for mænd og kvinder .....	58
9.2. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder .....	59
<b>10. PENSION .....</b>	<b>61</b>
10.1. Overblik over arbejdsmarkedspensioner samt individuelle pensioner.....	61
10.2. Den offentlige lovbestemte pension ATP .....	64
10.3. Udsigter til pensionens fordeling i fremtiden .....	65
<b>11. INTERNATIONALE SAMMENLIGNINGER .....</b>	<b>67</b>
11.1. Det danske arbejdsmarked i et internationalt perspektiv .....	67
11.2. Lønforskelle i Danmark sammenlignet med andre EU-lande .....	69
<b>12. BILAG .....</b>	<b>72</b>
<b>13. LITTERATURLISTE .....</b>	<b>73</b>

# 1. Introduktion og sammenfatning

## 1.1. Indledning

Mænd og kvinder har en forskellig tilknytning til arbejdsmarkedet. Eksempelvis er en langt større andel af kvinder end mænd ansat i den offentlige sektor, mens mænd i højere grad er beskæftiget i den private sektor. Det er en af de mest fremtrædende forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Nogle vil kalde dette for det kønsopdelte arbejdsmarked.

Der er dog tegn på, at forskellen mellem mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet mindre med årene. Eksempelvis er kvinders erhvervsdeltagelse steget mere end mændenes, ligesom der i dag er flere kvinder end mænd med en videregående uddannelse.

Den nuværende økonomiske krise har også sat sit præg på mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Krisen har især ramt byggeriet og eksportindustrien, hvor mange mænd er beskæftiget. Ledigheden er derfor steget betydeligt mere for mænd end for kvinder. Det har betydet, at mænd for første gang i nyere tid har en højere arbejdsledelse end kvinderne.

At mænd nu har en højere ledighed end kvinder skyldes dog i høj grad de dårlige konjunkturer, for typisk har mænd haft et lidt bedre fodfæste på arbejdsmarkedet end kvinder. Således er der blandt andet flere mænd i den erhvervsaktive alder, som er i beskæftigelse. Mænd har desuden oftest en lavere risiko for at blive langtidsledige eller være på anden langvarig offentlig forsørgelse end kvinder.

Dette er blot nogle af de mest iøjnefaldende forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. I denne analyserapport bliver disse forskelle belyst nærmere. Analyserapporten har til formål at give et mere nuanceret indblik i mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet – lige fra mænd og kvinders uddannelsesbaggrund til hvornår mænd og kvinder trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

## 1.2. Sammenfatning af analyserapportens resultater

### **Flest kvinder i befolkningen, men flere mænd end kvinder i den erhvervsaktive alder**

I 2009 bestod den danske befolkning af godt 5,5 millioner personer fordelt på godt 2,78 millioner kvinder og knap 2,73 millioner mænd.

Der er altså flest kvinder i befolkningen, hvilket har været tilfældet gennem flere år. Dette skyldes, at kvinder lever længere end mænd. I gennemsnit bliver kvinder knap 81 år, og mændene bliver godt 76 år. Der er dog flere mænd end kvinder i den erhvervsaktive alder, bl.a. fordi der bliver født flere drenge end piger.

Nogenlunde samme andel af mændene og kvinderne har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der er dog en højere andel af kvinderne, som har en videregående uddannelse.

### **Flere mænd og kvinder i arbejdsstyrken**

Siden 2005 er der både kommet flere mænd og kvinder i arbejdsstyrken, hvor antallet af kvinder i arbejdsstyrken er steget mest. Det stigende antal personer i arbejdsstyrken skal ses i sammenhæng med den økonomiske højkonjunktur i samme periode.

Fra 1998 til 2008 har erhvervsfrekvensen, der angiver hvor stor en andel af befolkningen mellem 16-64 år, som er på arbejdsmarkedet, for kvinder været svagt stigende, mens mændenes erhvervsdeltagelse er faldet en anelse. De seneste år er erhvervsfrekvensen steget for både mænd og kvinder. Erhvervsfrekvensen er dog fortsat lavere for kvinder end for mænd. I 2008 var mænds erhvervsfrekvens knap 82 pct. mod godt 76 pct. for kvinder.



Indenfor alle aldersgrupper har kvinder en lavere erhvervsdeltagelse end mænd, dog med undtagelse af de 16-18-årige. Også blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk er kvinders erhvervsfrekvens lavere end mænds. Erhvervsfrekvensen er lavest blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande, og her er forskellen mellem mænd og kvinders erhvervsdeltagelse størst.

### **Flere mænd end kvinder er i beskæftigelse**

De senere år har kvinderne haft en større fremgang i beskæftigelsen end mænd, men der er fortsat flere mænd end kvinder i beskæftigelse. Internationalt set ligger både mænd og kvinders beskæftigelse helt i top.

Knap halvdelen af de kvindelige lønmodtagere og godt hver femte af de mandlige lønmodtagere er ansat i den offentlige sektor. Den store kvindeandel i den offentlige sektor skal ses i sammenhæng med, at fagområder såsom børnepasning og syge- og ældrepleje, hvor mange kvinder typisk er ansat, hører under kommunerne og regionerne.

Mænd har generelt en længere arbejdsuge end kvinder uanset hvilken branche, de er ansat i. Desuden er kvinder oftere deltidsbeskæftigede end mænd. I 2008 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for kvinder på godt 32 timer, mens mænd i gennemsnit arbejdede knap 38 timer om ugen.

Mænds andel af barslen har været stigende de seneste år, men kvinder tager fortsat størstedelen af barslen. En medvirkende årsag til denne fordeling af barselsorloven skal bl.a. ses i lyset, at det især er kvinderne, der benytter den fælles orlov. Der er en tendens til, at jo højere uddannelsesniveaet er, desto mere ligeligt fordeles barslen.

### **Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder**

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder, og lønforskellen mellem mænd og kvinder har været nogenlunde konstant gennem de seneste ti år. Den danske lønforskel ligger på niveau med EU-gennemsnittet. Lønforskellen er størst i den private og kommunale sektor, hvor mænd i 2007 i gennemsnit tjente omkring 18 pct. mere end kvinder. I staten tjente mænd 9 pct. mere end kvinder.

Det er særligt forskelle i de arbejdsfunktioner, som mænd og kvinder udfører, der forklarer lønforskellen mellem mænd og kvinder. Ca. 70-80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan forklares af deres baggrundsforhold såsom uddannelsesniveau, arbejdsfunktion og branche mv., hvilket betyder, at den uforklarede lønforskel er på omkring 3-6 pct.

Mødre tjener mindre end kvinder uden børn, mens fædre tjener mere end mænd uden børn. Effekten på lønnen af at have børn afhænger dog bl.a. af sektor, uddannelse, af antallet af børn og børnenes alder. Eksempelvis reduceres forskellen mellem mødre og ikke-mødres løn generelt med uddannelsesniveaet. Samtidig genvinder kvinder en stor del af lønnedgangen i takt med, at børnene bliver ældre.

### **Kvinder er oftere langtidsledige end mænd**

Siden sommeren 2008 har ledigheden været stigende for både mænd og kvinder, men stigningen har været større for mænd end for kvinder. Det har betydet, at ledigheden i efteråret 2008 for første gang siden slutningen af 1970'erne var højere for mænd end for kvinder. At mænd nu har en højere arbejdsløshed end kvinder skal bl.a. ses i sammenhæng med den økonomiske krise, som har ramt typiske mandsdominerede fag hårdt. I international sammenhæng ligger ledigheden for både mænd og kvinder under EU-gennemsnittet.

Hvis mænd og kvinder bliver arbejdsløse, vil de typisk forlade dagpengesystemet lige hurtigt. Blandt kontanthjælpsmodtagere er der omvendt en tendens til, at kvinder hænger fast i ledighed i

lidt længere tid end mænd. En højere andel af kvinderne er langtidsledig, ligesom kvinder også i større omfang end mænd tilhører gruppen af langvarige modtagere af offentlige forsørgelse.

Kvinder med børn har en merledighed. Denne tendens gælder specielt for enlige kvinder med børn, der har en markant merledighed sammenlignet med enlige kvinder uden børn. Kvinder med børns merledighed falder generelt med alderen, og er højest for kvinder under 25 år.

### **Kvinder er mere i aktivering end mænd**

Der er flere kvinder end mænd i aktivering, og dette har været tilfældet i flere år. I takt med at kvinderne siden efteråret 2008 har haft en lavere ledighed end mændene, er denne forskel dog blevet indsnævret. For både mænd og kvinder er opkvalificering og ansættelse med løntilskud de hyppigst anvendte aktiveringstilbud.

Undersøgelser viser, at mænd og kvinder reagerer forskelligt på aktivering. Mænd bliver i højere grad motiveret til at søge arbejde ved udsigten til aktivering, mens nye undersøgelser viser, at kvinder i højere grad reagerer på et tidligt og intensivt kontaktføreløb. Når mænd og kvinder aktiveres, er det typisk privat ansættelse med løntilskud, der er den mest effektive form for aktivering for begge køn.

### **Kvinder har højere sygefravær end mænd**

Kvinder har i gennemsnit 40-45 pct. mere sygefravær end mænd. Det gælder på tværs af sektorer, brancher og uddannelsesniveau. Flere kvinder end mænd modtager sygedagpenge, og kvinders sygedagpengeføreløb er typisk længere end mænds.

Sygefraværet er for både mænd og kvinder højest i den kommunale sektor, og det er ligeledes i kommunerne, at forskellen på mænd og kvinders sygefravær er størst. Det højere fravær for kvinder skal bl.a. ses i sammenhæng med kvindernes arbejdsfunktioner. Eksempelvis udgør kvinderne 95 pct. af kommunernes social- og sundhedspersonale.

Mænd anmelder og får anerkendt flere arbejdsulykker end kvinder. Omvendt anmelder kvinderne flere erhvervs sygdomme end mænd, men anerkendelsesprocenten er også her størst for mænd. At mænd generelt får anerkendt en større andel, skal ses i lyset af, at mænd og kvinder har forskellige typer af jobs. Mænd har oftere kraftbetonet og fysisk hårdt arbejde, hvor arbejdsskader er lettere at observere, end arbejdsskader som følge af ensidigt gentaget arbejde i eksempelvis industrien.

### **Kvinder forlader arbejdsmarkedet tidligere end mænd**

Mænd trækker sig generelt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. Mænd er gennemsnitligt knap 62 år, når de trækker sig tilbage mod knap 61 år for kvinder. Tilbagetrækningsalderen har været relativt stabil for både mænd og kvinder de sidste 20 år.

Kvinderne udgør knap 56 pct. af personerne på offentlige tilbagetrækningsordninger såsom efterløn, førtids- og folkepension. Det skal dog ses i sammenhæng med, at kvinderne generelt udgør den største andel af befolkningen over 60 år.

### **Mænd indbetaler i gennemsnit mere til pensionsordninger**

Mænd indbetaler generelt mere til en pensionsordning end kvinder. Den største forskel ser man ved de individuelle pensionsopsparinger, mens der er en mere ligelig indbetaling ved de arbejds-giveradministrerede pensionsindbetalinger.

I en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet (SFI) vurderes det, at forskellen mellem mænd og kvinders pensionsformuer vil indsnævres på længere sigt i takt med, at kvinder bliver mere veludannede og får en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet. I rapporten vurderes det bl.a., at kvin-

dernes indtog på arbejdsmarkedet i 1970'erne tydeligt vil kunne ses på yngre kvinders pensionsformuer.

### **1.3. Rapportens struktur**

Denne rapport indeholder en beskrivelse af kvinder og mænds situationen på arbejdsmarkedet i dagens Danmark og udviklingen gennem de seneste år.

Analyserapporten er opbygget, så der i kapitel 2 gives en gennemgang af befolkningens sammensætning. Kapitel 3 fokuserer særligt på, hvor stor en andel af kvinder og mænd der er på arbejdsmarkedet. Dette bliver efterfulgt af kapitel 4 med analyser af mænd og kvinders beskæftigelsesomfang, herunder hvordan de to køn er fordelt på sektorer. I forlængelse af dette betragtes i kapitel 5 forskelle mellem mænd og kvinders løn og indkomst.

I kapitel 6 ses blandt andet på den seneste udvikling i ledigheden for kvinder og mænd, og kapitlet undersøger også omfanget af langtidsledige samt antallet af personer på anden langvarig offentlig forsørgelse. Kapitel 7 giver et overblik over aktiveringsomfanget samt effekterne af den aktive beskæftigelsesindsats for mænd og kvinder.

Kapitel 8 belyser sygefraværet og antallet af arbejdsulykker og erhvervsskader for mænd og kvinder. I kapitel 9 ses på kvinder og mænds tilbagetrækningsmønster samt, hvor mange mænd og kvinder der står udenfor arbejdsmarkedet. Herefter gives der i kapitel 10 et overblik over kvinder og mænds pensionsformuer.

Analyserapporten afrundes med kapitel 11, hvor forskellen mellem mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet ses i et internationalt perspektiv.

## 2. Befolkning

Den danske befolkning består af godt 5,5 mio. personer. Heraf er der lidt flere kvinder end mænd. Det skyldes, at kvinder lever længere end mænd – i gennemsnit bliver kvinder 80,7 år, mens mænd bliver 76,3 år. Derfor er der også flere kvinder end mænd blandt befolkningen over 60 år, mens der er flere mænd end kvinder i den erhvervsaktive alder fra 16-64 år.

Frem mod 2050 vil der ske et skift i befolkningens alderssammensætning. Der bliver både færre mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, mens befolkningen over 64 år forventes at stige.

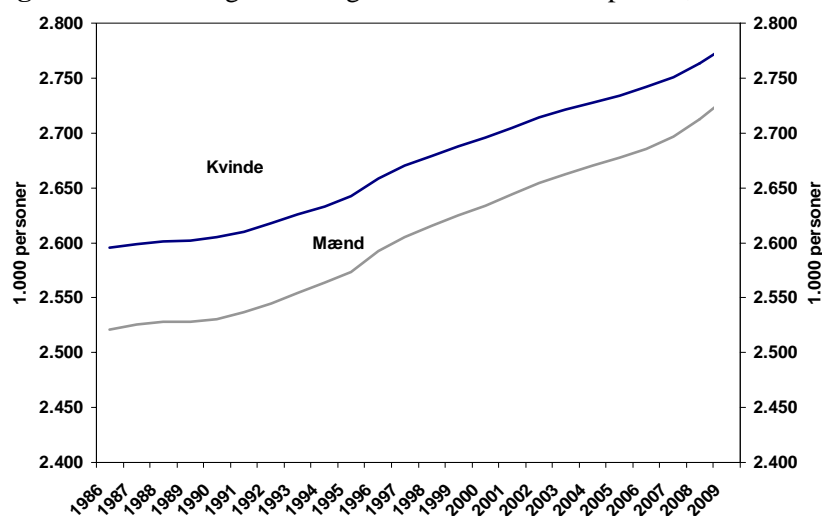
Lidt flere mænd end kvinder har en erhvervskompetencegivende uddannelse. En større andel af mænd har en erhvervsuddannelse end kvinder. Derimod er der flere kvinder end mænd, der har en videregående uddannelse. Dette afspejler blandt andet, at flere kvinder end mænd har en mellem-lang uddannelse, men der er stadig flere mænd end kvinder med lang videregående uddannelse.

### 2.1. Den seneste udvikling i befolkningen

#### Flere kvinder end mænd i den samlede befolkning

Der er lidt flere kvinder end mænd i den danske befolkning. I 2009 bestod den danske befolkning af godt 5,5 millioner personer fordelt på godt 2,78 millioner kvinder mod knap 2,73 millioner mænd, jf. figur 2.1. Af den samlede befolkning udgør kvinder således ca. 51 pct., hvilket har ligget konstant gennem flere år.

**Figur 2.1** Befolkningsudviklingen i Danmark fordelt på køn, 1986-2009

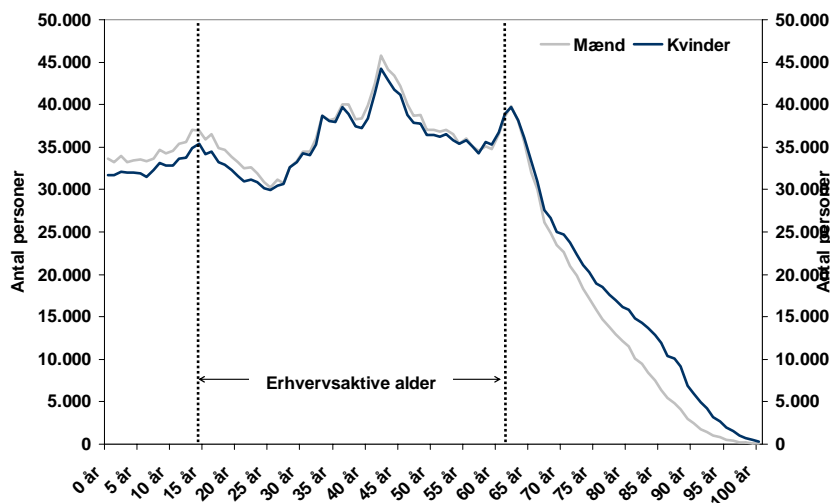


Kilde: Danmarks Statistik.

Der er dog flere mænd end kvinder i de fleste alderstrin indenfor den erhvervsaktive alder (16-64 år), jf. figur 2.2. Dette afspejler, at der bliver født flere drenge end piger. At kvinder alligevel udgør en større andel af den samlede befolkning skyldes, at kvinder lever længere end mænd. I 2007-2008 blev kvinder i gennemsnit 80,7 år, og mændene blev 76,3 år. Dermed er der flere kvinder end mænd i befolkningen over 64 år.



**Figur 2.2** Befolkningen fordelt på alder og køn, pr. 1. januar 2009



Kilde: Danmarks Statistik.

## 2.2. Befolkningen frem mod 2050

### Antallet af erhvervsaktive mænd og kvinder falder frem mod år 2050

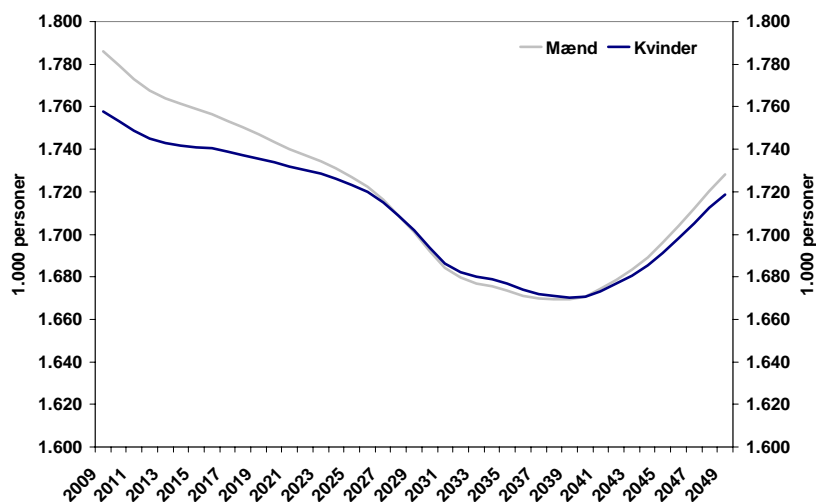
Frem mod 2050 forventes der færre mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder. Det viser DREAM-gruppens seneste befolkningsprognose.<sup>1</sup> Fra 2009 til 2050 vil antallet af 16-64-årige mænd og kvinder falde med hhv. 64.000 og 42.000 personer. Det svarer til et fald på hhv. 3,6 pct. og 2,4 pct. i forhold til det nuværende antal af mænd og kvinder i alderen 16-64 år.

Der vil frem mod 2050 ske en væsentlig reduktion af forskellen mellem antallet af mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, jf. figur 2.3. Fra ca. 2030 til 2040 vil der være flere kvinder end mænd i den erhvervsaktive alder. Frem mod 2050 forudses antallet af mænd i den erhvervsaktive alder igen at stige svagt, således at der i 2050 er ca. 9.000 flere mænd i den erhvervsaktive alder end kvinder. Til sammenligning er der i dag ca. 31.000 flere mænd end kvinder i den erhvervsaktive alder.

I samme periode forventes det samlede antal mænd og kvinder i befolkningen at stige med hhv. 206.000 og 200.000 personer, hvilket er en stigning på 7,5 og 7,2 pct. for hhv. mænd og kvinder. Den forventede befolkningsstigning skyldes blandt andet, at antallet af mænd og kvinder over 64 år skønnes at stige med hhv. 274.000 og 245.000 personer.

<sup>1</sup> Befolkningsprognosen er en fremskrivning, der viser hvordan befolkningsudviklingen vil forløbe under en række forudsætninger vedrørende bl.a. fertilitet, dødelighed og nettoindvandring. Disse forudsætninger kan ændre sig og befolkningsfremskrivningen er derfor ikke nødvendigvis lig den faktiske udvikling i befolkningen.

**Figur 2.3** Befolkningsfremskrivning for de 16-64-årige fordelt på køn, 2009-2050



Anm.: I forbindelse med Velfærdsaftalen fra 2006 er det blevet aftalt at hæve efterløns- og folkepensionsalderen, hvilket vil betyde en udvidelse af de erhvervsaktive ældre.

Kilde: DREAM 2009 "Fremskrivning af befolkningens arbejdsmarkedstilknøytning" september 2009.

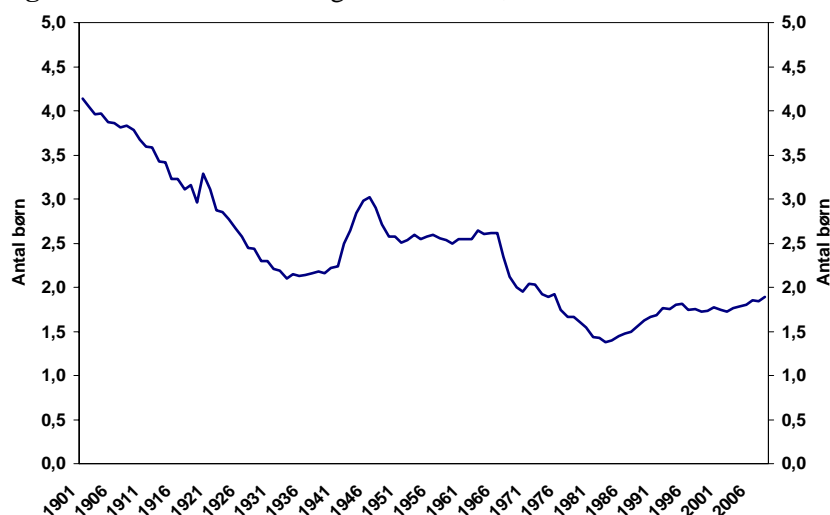
## 2.3. Fertilitetsudvikling

### Kvinder får flere børn

I 2008 ville en kvinde i løbet af den fødedygtige alder (15-49 år) i gennemsnit føde 1,89 børn. Det betyder f.eks., at 1.000 kvinder ville få 1.890 levendefødte børn, forudsat at alle 1000 kvinder lever til, de er 50 år, og hver aldersklasse netop føder så mange børn som tilsagt af de aldersbetingede fertilitetskvotienter. Fertilitetskvotienten er højest for de 30-34-årige efterfulgt af de 25-29-årige.

Gennemsnitsalderen for førstegangsfødende kvinder var i 2007 på 29,2 år. Gennemsnitsalderen har været stigende over en længere periode, og er i forhold til 1986 steget med 3,5 år.

**Figur 2.4.** Fertilitetsudviklingen i Danmark, 1901-2008



Anm.: Antal børn pr. 15-49-årige kvinde, 1901-2008.

Kilde: Danmarks Statistik.

Danske kvinders fertilitet var på det laveste niveau i over 100 år i 1982. Det betød, at der blev født 1.430 børn pr. 1.000 kvinder. Fertiliteten har sidenhen været stigende i perioden fra 1983 til 1994.

Efter en periode med stabil fertilitet fra 1994 til 2002 er fertiliteten igen stigende, jf. figur 2.4. Set i et historisk perspektiv er fertiliteten i Danmark dog stadig lav.

## 2.4. Befolkningen fordelt på uddannelse

### Flere kvinder end mænd har en videregående uddannelse

I 2008 havde 42,3 pct. af mændene og 43,3 pct. af kvinderne ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse (inkl. uoplyst uddannelsesbaggrund). Dette vil sige, at 57,7 pct. af mændene og 56,7 pct. af kvinderne havde en erhvervskompetencegivende uddannelse som den højest fuldførte uddannelse. Erhvervskompetencegivende uddannelse er her defineret som erhvervsuddannelse samt korte, mellemlange og lange videregående uddannelser.

27,2 pct. af kvinderne har en videregående uddannelse, mens det tilsvarende gælder for 22,8 pct. af mændene. Forskellen skyldes især, at markant flere kvinder end mænd har en mellemlang videregående uddannelse, jf. tabel 2.1. Til gengæld er der flere mænd end kvinder med korte eller lange videregående uddannelser, som den højeste fuldførte uddannelse.

**Tabel 2.1** Befolkningens (15-69-årige) højeste fuldførte uddannelse fordelt på køn, 2008

	Mænd		Kvinder	
	Personer	Procent	Personer	Procent
Uden kompetencegivende uddannelse	826.060	42,3%	833.892	43,3%
Erhvervsuddannelse	682.489	34,9%	568.526	29,5%
Korte videregående uddannelser	110.025	5,6%	78.763	4,1%
Mellemlange videregående uddannelser	195.640	10,0%	339.998	17,7%
Lange videregående uddannelser	138.838	7,1%	105.080	5,5%
I alt	1.953.052	100,0%	1.926.259	100,0%

Kilde: Danmarks Statistik.

### 3. Arbejdsstyrke

I 2008 var arbejdsstyrken på 2,8 millioner personer, hvoraf godt 52 pct. var mænd. Erhvervsfrekvensen er steget for både mænd og kvinder de seneste år. Den er imidlertid steget mere for kvinder end for mænd, hvilket betyder, at forskellen mellem mænd og kvinders erhvervsdeltagelse er indsnævret. Erhvervsfrekvensen er dog stadig højere for mænd end for kvinder.

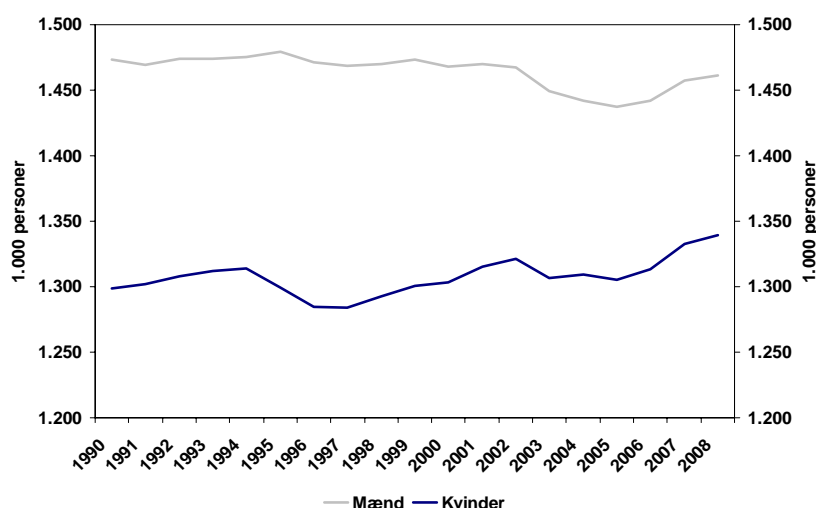
Forskellen på mænd og kvinders erhvervsfrekvens er størst blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande. Danskere samt indvandrere og efterkommere fra vestlige lande har derimod en mere lige-  
ligt fordelt erhvervsdeltagelse blandt mænd og kvinder.

#### 3.1. Hvor mange mænd og kvinder er på arbejdsmarkedet?

##### Flere i arbejdsstyrken

I 2008 var arbejdsstyrken på godt 2,8 millioner personer. Heraf var 1,46 millioner mænd, hvilket svarer til godt 52 pct. af den samlede arbejdsstyrke. Siden 2005 er der både kommet flere mænd og kvinder i arbejdsstyrken. Dog er antallet af kvinder i arbejdsstyrken steget mest, jf. figur 3.1. Det stigende antal personer i arbejdsstyrken skal dog ses i sammenhæng med den økonomiske højkonjunktur i samme periode.

Figur 3.1 Arbejdsstyrken fordelt på køn, 1990-2008



Anm.: Der betragtes alle 16-64-årige i arbejdsstyrken.

Kilde: Danmarks Statistik.

##### Mænd har en højere erhvervsfrekvens end kvinder

Erhvervsfrekvensen angiver, hvor stor en andel af befolkningen i alderen 16-64 år, der indgår i arbejdsstyrken. Erhvervsfrekvensen er lavere for kvinder end for mænd. I 2008 var mænds erhvervsfrekvens 81,8 pct. mod 76,3 pct. for kvinder. Fra 1998-2008 har erhvervsfrekvensen for kvinder været svagt stigende, mens mændenes erhvervsfrekvens omvendt er faldet en anelse. De seneste år er erhvervsfrekvensen steget for både mænd og kvinder, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1 Erhvervsfrekvenser for de 16-64-årige fordelt på køn, 1998-2008

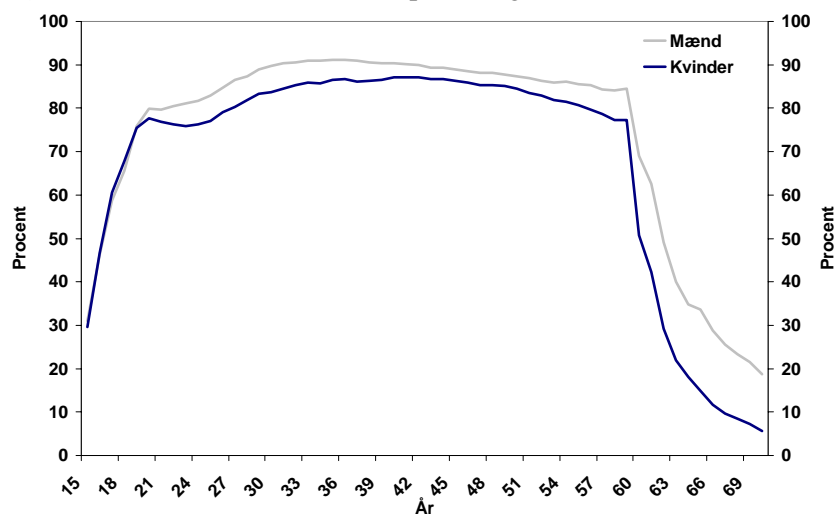
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mænd	83,0	83,1	82,8	82,9	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8
Kvinder	75,0	75,3	75,3	76,0	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3
I alt	79,1	79,2	79,1	79,5	79,5	78,5	78,3	78,0	78,3	79,0	79,1

Kilde: Danmarks Statistik.

Blandt alle aldersgrupper har kvinder en lavere erhvervsdeltagelse end mænd, dog med undtagelse af de 16-18-årige, jf. figur 3.2. Den største forskel findes blandt de 60-64-årige, hvilket blandt

andet skal ses i sammenhæng med, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd, jf. afsnit 9. Eksempelvis er forskellen på 50-årige mænd og kvinders erhvervsfrekvens mindre end 3 procentpoint, mens forskellen er godt 18 procentpoint for de 60-årige.

**Figur 3.2** Erhvervsfrekvens fordelt på køn og alder, 2008



Kilde: Danmarks Statistik.

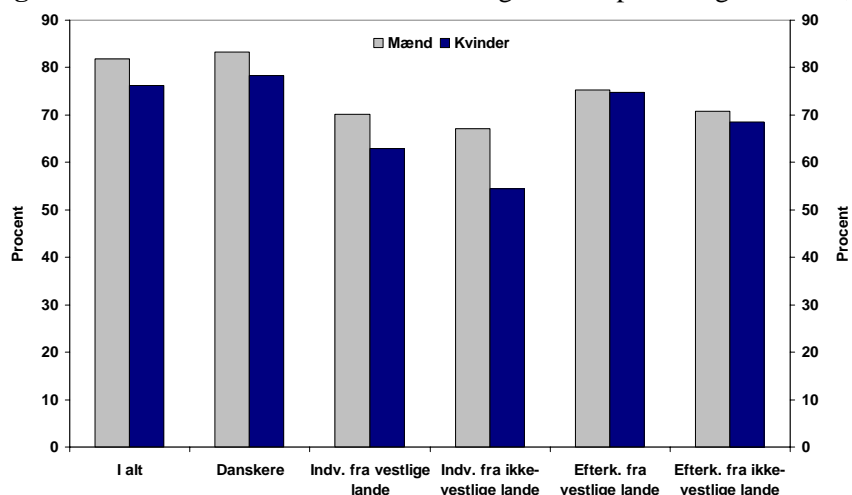
### 3.2. Erhvervsdeltagelsen fordelt på herkomst

Også blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk er kvinders erhvervsfrekvens lavere end mænds. Erhvervsfrekvensen er med 54,5 pct. lavest blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande. Det er desuden også blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande, at forskellen på mænd og kvinders erhvervsfrekvens er størst.

Erhvervsfrekvensen er højest for mænd og kvinder med dansk oprindelse efterfulgt af efterkommere fra vestlige lande. Blandt efterkommere fra vestlige lande er mænd og kvinders erhvervsfrekvens næsten ens.

Efterkommere fra ikke-vestlige lande har også en relativ ens erhvervsdeltagelse for mænd og kvinder, jf. figur 3.3. Dette skal dog ses i lyset af, at de ældste efterkommere fra ikke-vestlige lande er mellem 30 og 40 år. Dette afspejler delvist, at forskellen i erhvervsfrekvensen for unge mænd og kvinder typisk er mindre for unge end for ældre generationer.

**Figur 3.3** Erhvervsfrekvens for de 16-64-årige fordelt på køn og herkomst, 2008

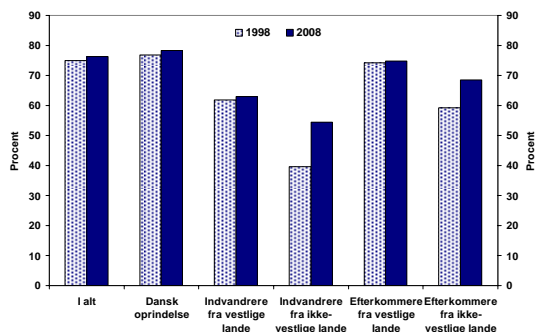


Kilde: Danmarks Statistik.

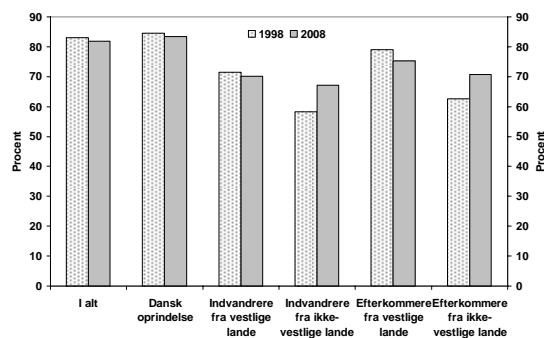
**Størst stigning i erhvervsfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder**

Kvindernes erhvervsfrekvens er de seneste 10 år steget for både for danskere, indvandrere og efterkommere. Stigningen har været størst blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande, hvor erhvervsfrekvensen er steget med næsten 15 procentpoint. Det skal dog ses i lyset af det relativt lave udgangspunkt for denne gruppe, hvor kun 4 ud af 10 var i arbejdsstyrken i 1998. Erhvervsfrekvensen er i samme periode steget for mænd fra ikke-vestlige lande, mens den omvendt er faldet lidt for mænd med dansk eller vestlig oprindelse.

**Figur 3.4** Erhvervsfrekvens for kvinder fordelt på herkomst, 1998 og 2008



**Figur 3.5** Erhvervsfrekvens for mænd fordelt på herkomst, 1998 og 2008



Kilde: Danmarks Statistik.



## 4. Beskæftigelse

Beskæftigelsesfrekvensen er højere for mænd end for kvinder. Kvinder har dog oplevet en større fremgang i beskæftigelsen de senere år end mænd. Knap halvdelen af de kvindelige beskæftigede er ansat inden for den offentlige sektor, mens det samme kun gør sig gældende for én ud af fem mænd.

Mænd har generelt en længere arbejdsuge end kvinder uanset hvilken branche, de er ansat i. Desuden er kvinder oftere deltidsbeskæftigede end mænd. Familiære forpligtelser er den mest hyppige årsag til, at kvinder er deltidsbeskæftigede, mens det for mænd er uddannelsesmæssige årsager. Kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet påvirkes generelt mere af familieforhold end mænds, bl.a. er kvinders arbejdstid aftagende med antallet af børn, mens mændenes arbejdstid stort set er uændret.

Kvinder tager størstedelen af barslen, men mændenes andel har dog været stigende de seneste år. En medvirkende årsag til denne fordeling af barselsorloven skal bl.a. ses i lyset af, at det især er kvinderne, der benytter den fælles orlov.

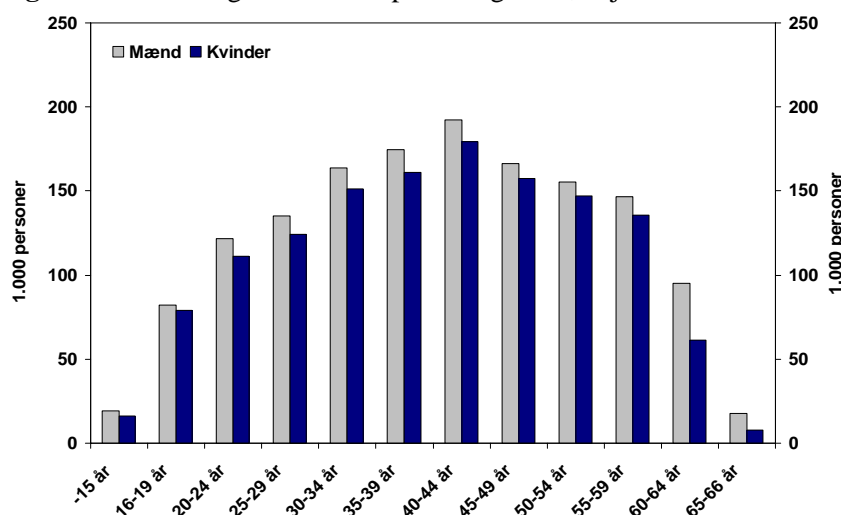
### 4.1. Den seneste udvikling i beskæftigelsen

#### Flere mænd end kvinder er i beskæftigelse

I 2008 var der 1,35 millioner kvinder og 1,51 millioner mænd i beskæftigelse. I forhold til 2007 er det en stigning på godt 21.000 kvinder og knap 15.000 mænd. Beskæftigelsesfremgangen fra 2007 til 2008 var således størst blandt kvinder. Det skal bl.a. ses i lyset af den gunstige konjunkturudvikling i årene frem til 2008.

Antallet af beskæftigede mænd er i alle aldersgrupper større end antallet af beskæftigede kvinder, jf. figur 4.1. Den største forskel ses efter 60-årsalderen, hvor næsten dobbelt så mange mænd end kvinder er i beskæftigelse. Beskæftigelsesforskellen er relativt mindst blandt de 45-54-årige.

Figur 4.1. Beskæftigelsen fordelt på køn og alder, 1. januar 2008



Anm.: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), 1. januar 2008.  
Kilde: Danmarks Statistik.

#### Mænd har højest beskæftigelsesfrekvens, men kvinders beskæftigelse er steget mest

Beskæftigelsesfrekvensen angiver hvor stor en andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der er i beskæftigelse. I 2008 var beskæftigelsesfrekvensen på 80,2 pct. for mænd og 74,5 pct. for kvinder. Fra 2007 til 2008 er beskæftigelsen steget med 0,4 procentpoint for mænd og 0,8 pro-

centpoint for kvinder. Hermed nåede beskæftigelsesfrekvensen for både mænd og kvinder op på et relativt højt niveau i 2008 set i forhold til tidligere år, jf. tabel 4.1.

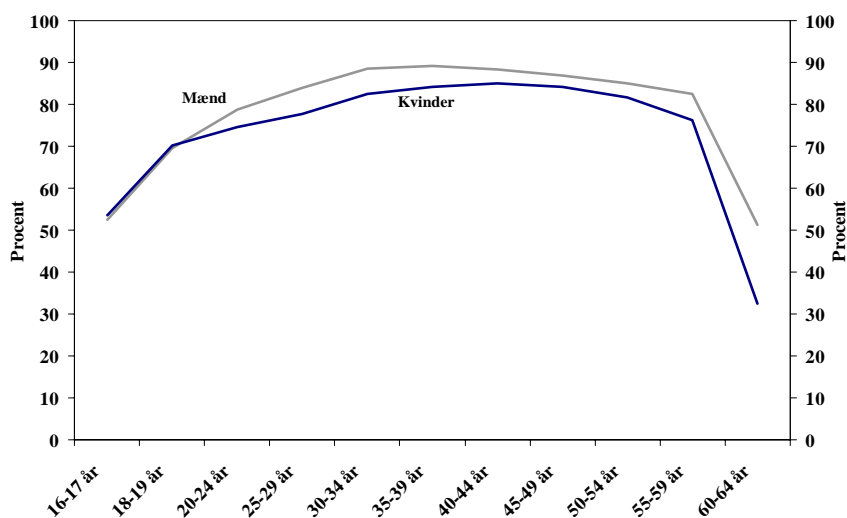
**Tabel 4.1.** Beskæftigelsesfrekvens for de 16-64-årige fordelt på køn, 1998-2008

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mænd	78,7	79,6	79,6	79,7	79,7	78,3	77,1	77,3	78,3	79,8	80,2
Kvinder	69,6	71,2	71,9	72,4	72,9	71,8	71,1	71,1	72,0	73,7	74,5
I alt	74,2	75,5	75,8	76,1	76,3	75,1	74,1	74,2	75,2	76,8	77,4

Kilde: Danmarks Statistik.

Mænds beskæftigelsesfrekvens er højere end kvinders i alle aldersgrupper med undtagelse af de unge under 20 år. Den største forskel findes for de 60-64-årige, hvilket bl.a. skal ses i lyset af den betydeligt lavere erhvervsfrekvens for kvinder over 60 år, jf. figur 4.2.

**Figur 4.2.** Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn og alder, 2008



Kilde: Danmarks Statistik.

## 4.2. Beskæftigelsen fordelt på sektor og branche

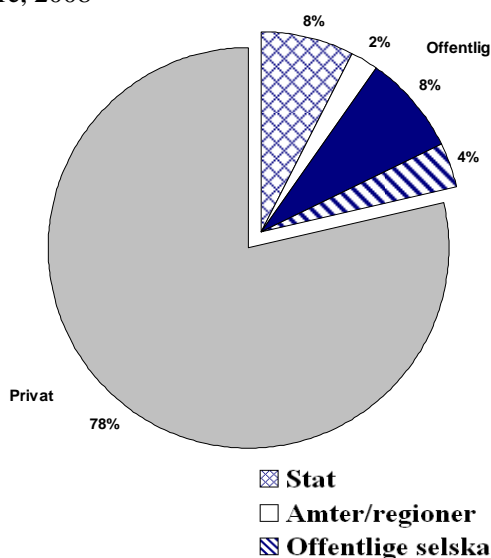
### Tre gange så mange kvinder som mænd ansat i kommuner og regioner

Knap halvdelen af de kvindelige lønmodtagere og godt hver femte af de mandlige lønmodtagere er ansat i den offentlige sektor.. Knap fire ud af fem mænd er således privatansat.

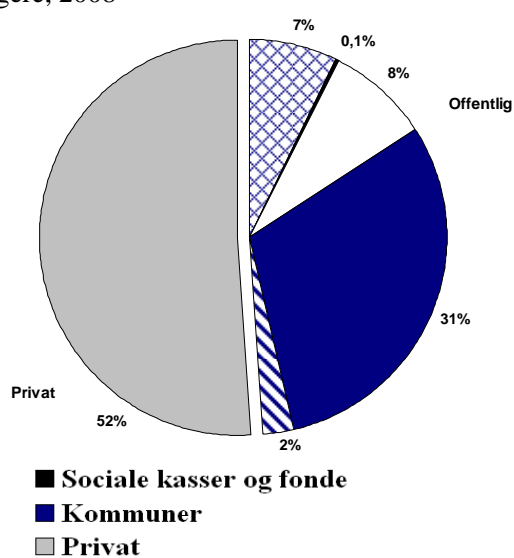
I både den kommunale sektor samt i regionerne er der mere end tre gange så mange kvindelige som mandlige lønmodtagere. Den store kvindeandel blandt de beskæftigede i kommuner og regioner skal ses i sammenhæng med, at fagområder som eksempelvis børnepasning og syge- og ældrepleje hører under landets kommuner og regioner. Det er fagområder, der typisk beskæftiger mange kvinder.

Det er nogenlunde samme andel af mændene og kvinderne, der er ansat i den statslige sektor. Her er andelen på 8 og 7 pct. for hhv. mændene og kvinderne, jf. figur 4.3 og 4.4

**Figur 4.3.** Beskæftigede *mandlige* lønmodtagere, 2008



**Figur 4.4.** Beskæftigede *kvindelige* lønmodtagere, 2008



Anm.: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), 1. januar 2008.  
Kilde: Danmarks Statistik.

### Størst kønsforskel i beskæftigelsen inden for offentlige og personlige tjenesteydelser samt industri og byggeri

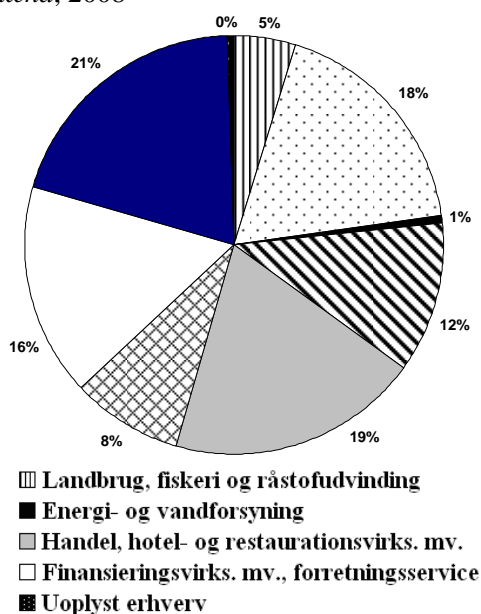
På brancheniveau er mere end halvdelen af kvinderne beskæftiget indenfor *offentlige og personlige tjenesteydelser*.<sup>2</sup> Knap hver femte kvinde arbejder indenfor *handel, hotel- og restaurationsvirksomhed mv.*, mens 15 pct. af de kvindelige beskæftigede arbejder indenfor *finansieringsvirksomhed og forretningsservice*, jf. figur 4.6.

Mænds beskæftigelse er mere ligeligt fordelt på de forskellige brancher, jf. figur 4.5. Godt hver femte mand er ansat indenfor *offentlige og personlige tjenesteydelser*, og næsten den samme andel er beskæftiget indenfor *handel, hotel- og restaurationsvirksomhed mv.* samt i *industrien*. Knap hver tiende mand arbejder i *bygge- og anlægsbranchen*.

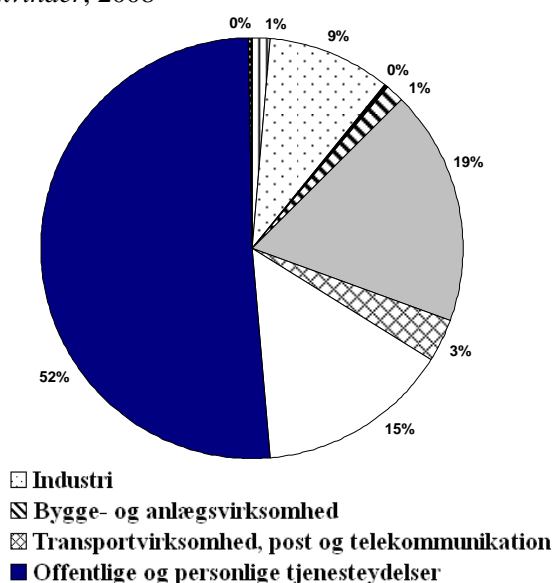
Den største forskel i mænd og kvinders branchevalg ligger således i, at en langt større andel af kvinder end mænd arbejder indenfor *offentlige og personlige tjenesteydelser*, mens en meget lille andel af kvinder er beskæftiget inden for byggeri og industri.

<sup>2</sup> Offentlige og personlige tjenesteydelser indeholder offentlig administration, undervisning, sundhedsvæsen, sociale institutioner, foreninger, kultur og renovation.

**Figur 4.5.** Branchefordeling for beskæftigede mænd, 2008



**Figur 4.6.** Branchefordeling for beskæftigede kvinder, 2008



Kilde: Danmarks Statistik.

Der er også kønsforskelle på tværs af fagområder blandt de godt 990.000 mænd og kvinder, der er beskæftiget indenfor *offentlige og personlige tjenesteydelser* jf. tabel 4.2. Mere end halvdelen af kvinderne arbejder i sociale institutioner eller på hospitaler, mens mændenes beskæftigelse fordeles sig mere jævnt mellem de forskellige fagområder.

**Tabel 4.2.** Beskæftigelsen fordelt på køn og branche inden for offentlige og personlige tjenesteydelser, 2008

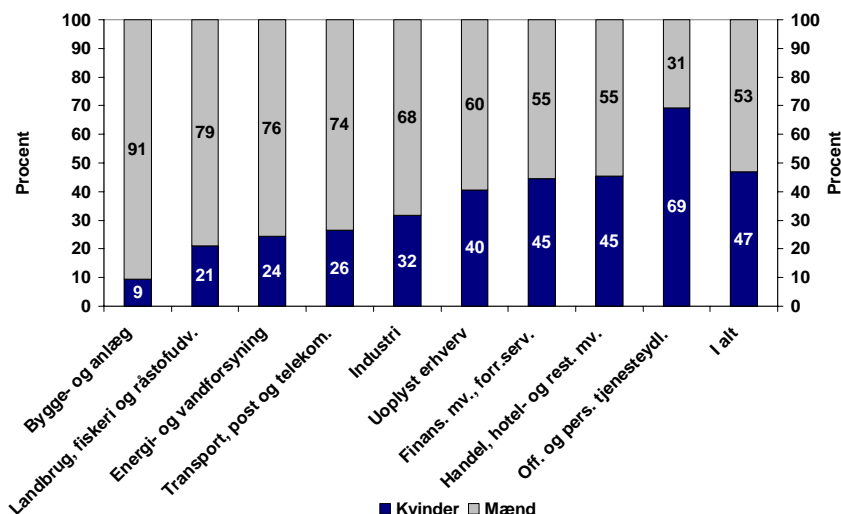
	Mænd	Andel af mænd i alt	Kvinder	Andel af kvinder i alt
<b>Off. og personlige tjenesteydelser</b>	<b>304.878</b>	<b>100%</b>	<b>685.780</b>	<b>100%</b>
- Generel off. administration	16.018	5%	33.807	5%
- Off sektoradm. bortset fra vedr. erhverv og infrastruktur mv.	12.540	4%	23.140	3%
- Forsvar, politi og retsvæsen	41.808	14%	14.226	2%
- Folkeskoler	36.945	12%	74.349	11%
- Gymnasier, erhvervsfaglige skoler	17.606	6%	20.059	3%
- Videregående uddannelsesinstitutioner	15.000	5%	15.265	2%
- Voksenundervisning mv.	11.660	4%	15.832	2%
- Hospitaler	19.464	6%	90.603	13%
- Læger, tandlæger, dyrlæger mv.	11.672	4%	43.705	6%
- Sociale institutioner mv. for børn og unge samt voksne	51.298	17%	280.247	41%
- Renovationsvæsen	15.502	5%	2.991	0%
- Organisationer og foreninger	18.572	6%	22.672	3%
- Forlystelser, kultur og sport	29.664	10%	28.478	4%
- Servicevirksomhed i øvrigt	7.129	2%	20.406	3%
<b>I alt</b>	<b>304.878</b>	<b>100%</b>	<b>685.780</b>	<b>100%</b>

Anm.: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), 1. januar 2008. Tallene er inklusiv selvstændige og medarbejdende ægtefæller. Derfor er den samlede beskæftigelse højere end i figur 4.6-4.7, hvor der kun betragtes lønmodtagere.

Kilde: Danmarks Statistik.

Det høje antal beskæftigede kvinder i *offentlige og personlige tjenesteydelser* medfører, at branchen har den højeste kvindeandel på knap 70 pct. Omvendt har *bygge- og anlægsbranchen* den laveste kvindeandel. Her er knap hver tiende beskæftigede kvinde, jf. figur 4.7

**Figur 4.7.** Kønsfordeling i de enkelte brancher, 2008



Anm.: Den Registerbaseret Arbejdsstyrke Statistik (RAS), 1. januar 2008.  
 Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

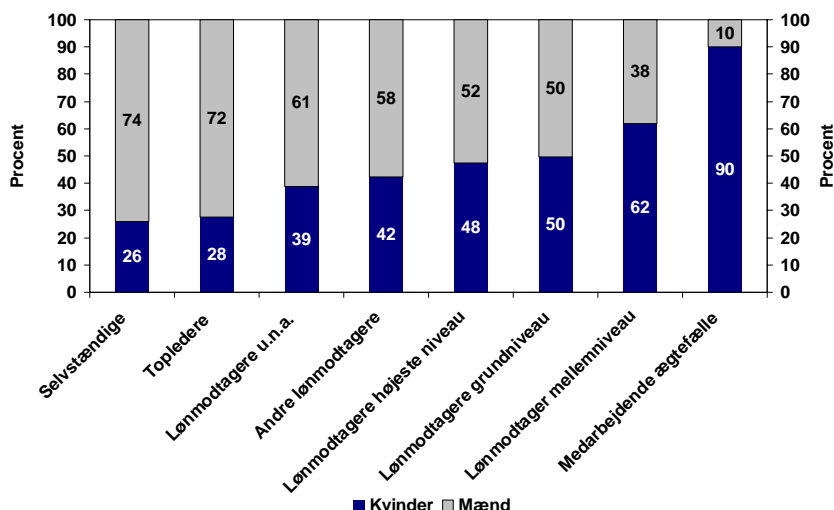
### Antallet af kvindelige topledere er vokset med knap 45 pct.

Den største andel af de beskæftigede er lønmodtagere på grundniveau, hvilket bl.a. dækker over kontoransatte, håndværkere, maskinarbejdere mv., der udgør mere end en tredjedel af de beskæftigede. Den næststørste gruppe består af lønmodtagere på mellemniveau, der blandt andet inkluderer faggrupper som sygeplejersker og skolelærere.

Der er væsentlig variation i kønsfordelingen inden for disse socioøkonomiske grupper. Kun blandt lønmodtagere på mellemniveau og blandt medarbejdende ægtefæller er der relativt flere kvinder end mænd. Andelen af mænd er størst blandt selvstændige og topledere, hvor godt hver fjerde er kvinde. Andelen af kvindelige selvstændige og topledere har dog været stigende. Eksempelvis er antallet af kvindelige topledere vokset med næsten 45 pct. det seneste årti. Det har hævet andelen af kvindelige topledere fra knap 20 pct. i 1998 til knap 28 pct. i 2008, jf. figur 4.8.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> På lige.dk fremgår det, at andelen af kvindelige topledere i den private sektor er på 5,4 pct.

**Figur 4.8.** Fordeling efter køn og socioøkonomisk status, 2008



Anm.: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), 1. januar 2008. Lønmodtagere på grundniveau er bl.a. kontor-, salgs- og håndværkpræget arbejde. Herudover er det også arbejde indenfor landbrug og gartneri mv. samt proces- og maskinoperatørarbejde mv. Lønmodtagere på mellemniveau er bl.a. laborant, programmør, fotograf, skibsfører, sygeplejerske, børnehavelærere, ejendomsmægler og told- og polititjeneste.

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

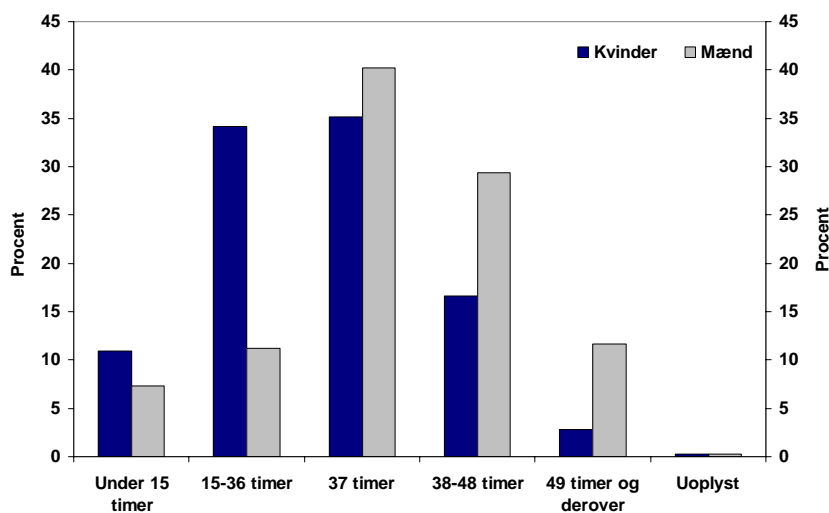
### 4.3. Arbejdstid

#### Flest mænd har lange arbejdsuger

Mænd arbejder mere end kvinder. I 2008 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for kvinder på 32,4 timer, mens mænd i gennemsnit arbejdede 37,9 timer om ugen.

Der er betydeligt flere kvinder end mænd med en arbejdsuge på under 37 timer. I 2. kv. 2009 arbejdede næsten halvdelen af kvinderne mindre end 37 timer om ugen. Godt fire ud af fem mænd havde derimod en arbejdsuge på 37 timer eller derover, jf. figur 4.9.

**Figur 4.9** Andel af beskæftigede fordelt på køn og ugentlig arbejdstid, 2. kv. 2009



Anm.: Tal fra arbejdskraftundersøgelsen.

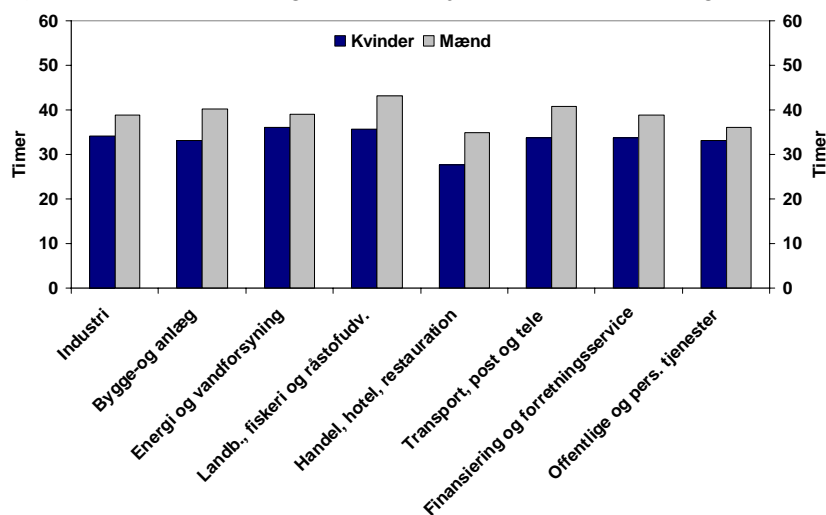
Kilde: Danmarks Statistik.



### Mænd har i alle brancher en højere arbejdstid end kvinder

Mænds arbejdstid er højere end kvinders i alle brancher. Mænd har den korteste arbejdsuge indenfor branchen handel, hotel- og restaurationsvirksomhed, hvor deres ugentlige arbejdstid i gennemsnit er på 34,9 timer. Kvinderne arbejder ligeledes mindst i denne branche, dog med et betydeligt lavere gennemsnit på 27,6 timer pr. uge, jf. figur 4.10.

**Figur 4.10.** Gennemsnitlig normal arbejdstid i hovedbeskæftigelsen fordelt på branche, 2008



Anm.: Tal fra arbejdskraftundersøgelsen.

Kilde: Danmarks Statistik.

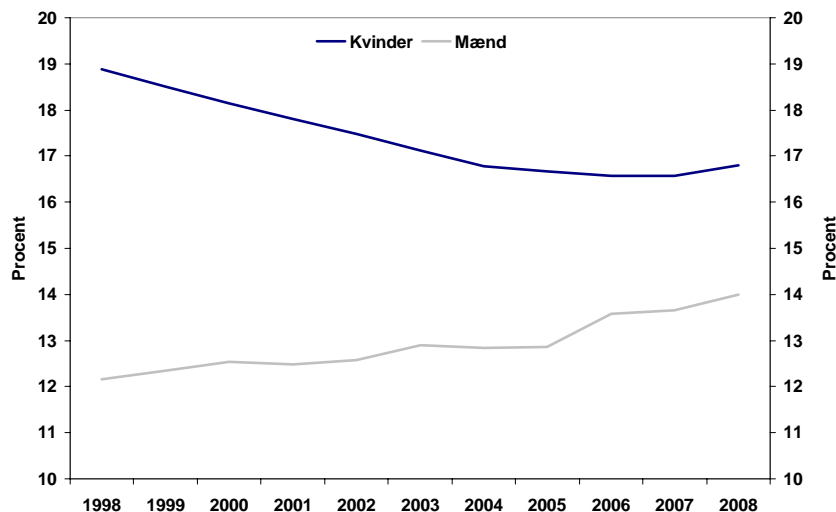
Forskellen på mænd og kvinders arbejdstid er størst indenfor landbrug, fiskeri og råstofudvinding. Omvendt er forskellen mindst indenfor offentlige og personlige serviceerhverv. Her arbejder mænd gennemsnitligt 36 timer mod kvinders 33,2 timer om ugen.

### Flere kvinder end mænd er på deltid

Ifølge den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) var knap 217.000 kvindelige lønmodtagere og knap 192.000 mandlige lønmodtagere på deltid i 2008. Det svarer til knap 17 pct. af de kvindelige og knap 14 pct. af de mandlige lønmodtagere. Timegrænsen for deltidsbeskæftigelse er her fastsat til 27 timer om ugen.

Der har det seneste årti været en tendens til svagt faldende deltidsbeskæftigelse blandt kvindelige lønmodtagere. Andelen er således faldet fra knap 19 pct. i 1998 til knap 17 pct. i 2008. Dog har der været en svag stigning fra 2007 til 2008, jf. figur 4.11. Andelen af mandlige lønmodtagere på deltid har dog haft en stigende tendens over de seneste 10 år.

**Figur 4.11.** Andel kvindelige og mandlige lønmodtagere på deltid, 2000-2008



Anm.: Tal fra Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, RAS. Timegrænsen for deltidsbeskæftigelse er 27 timer om ugen.

Kilde: Danmarks Statistik.

Ifølge arbejdskraftundersøgelsen havde ca. 475.000 kvinder og ca. 198.000 mænd deltidsbeskæftigelse i 2008. Det svarer til mere end hver tredje beskæftigede kvinde og godt 13 pct. af de beskæftigede mænd. I arbejdskraftundersøgelsen er andelen af kvinder med deltidsbeskæftigelse således betydeligt højere end i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Andelen af mænd med deltidsbeskæftigelse er derimod næsten ens i de to statistikker.

#### **Boks 4.1.** Forskel mellem RAS-statistikken og arbejdskraftundersøgelsen

Den store forskel på andelen af kvinder med deltidsbeskæftigelse i hhv. arbejdskraftundersøgelsen og i RAS-statistikken kan bl.a. skyldes, at deltidsbeskæftigelse defineres meget forskelligt i de to statistikker. I arbejdskraftundersøgelsen angiver de interviewede selv, hvorvidt de mener, de har deltidsbeskæftigelse, mens der i den RAS-statistikken sættes en fast timegrænse for deltidsbeskæftigelse ved 27 timer om ugen.

Den langt højere andel kvindelige deltidsbeskæftigede i arbejdskraftundersøgelsen kan altså skyldes, at mange af de kvinder, der definerer sig selv som deltidsbeskæftigede, har en ugentlig arbejdstid på over 27 timer om ugen. I så fald registreres de som deltidsbeskæftigede i arbejdskraftundersøgelsen, men som fuldtidsbeskæftigede i RAS-statistikken.

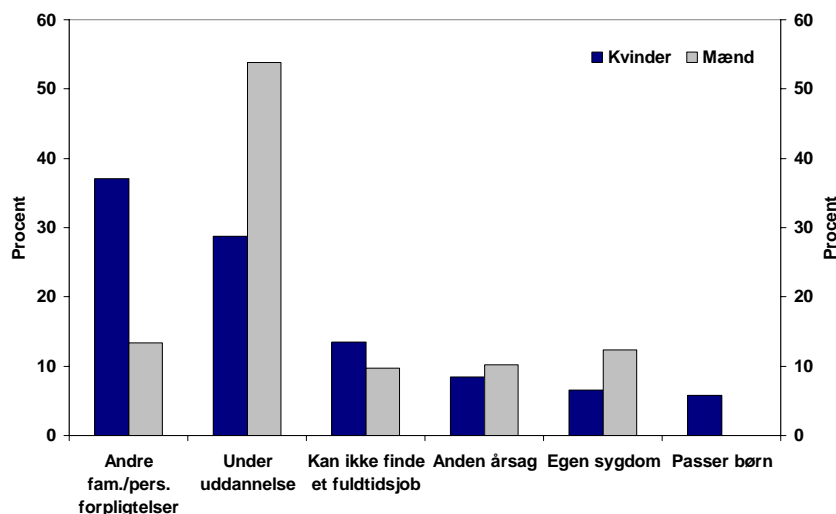
I modsætning RAS-statistikken er arbejdskraftundersøgelsen en stikprøveopgørelse og dermed behæftet med usikkerhed. Desuden inkluderer arbejdskraftundersøgelsen alle beskæftigede, mens tallene for deltids- og fuldtidsbeskæftigede i RAS-statistikken kun inkluderer lønmodtagere.

#### **Kvinder er oftere på deltid end mænd pga. familiære og personlige forpligtelser**

Der er forskellige årsager til, at mænd og kvinder er på deltid. Mere end halvdelen af de deltidsbeskæftigede mænd er på deltid, fordi de er under uddannelse. Det samme gælder knap 30 pct. af de kvindelige deltidsansatte, jf. figur 4.12.

Godt 40 pct. af kvinderne og omkring 25 pct. af mændene har deltidsjob pga. familiære og personlige forpligtelser. I alt er det kun godt 4 pct. af de deltidsansatte, der er på deltid fordi de passer børn, og heraf er langt de fleste kvinder.

**Figur 4.12.** Årsager til mænd og kvinders deltidsbeskæftigelse, 2008



Anm.: Tal fra arbejdskraftundersøgelsen.

Kilde: Eurostat.

### Flere mænd end kvinder har skæve arbejdstider

En undersøgelse fra SFI (2006) viser også, at lidt flere mænd end kvinder har skæve arbejdstider. Forskellen på beskæftigede mænd og kvinders arbejdstidsfordeling skyldes, at en større andel mænd end kvinder arbejder regelmæssigt i weekenden, jf. tabel 4.3.

**Tabel 4.3.** Normale og skæve arbejdstider for beskæftigede, pct., 2006

	Mænd	Kvinder
Normale arbejdstider	63,0	67,0
<i>Skæve arbejdstider:</i>		
- Ikke fast dagtid (6-18)	20,4	20,9
- Regelmæssigt arbejde i weekenden	10,8	7,1

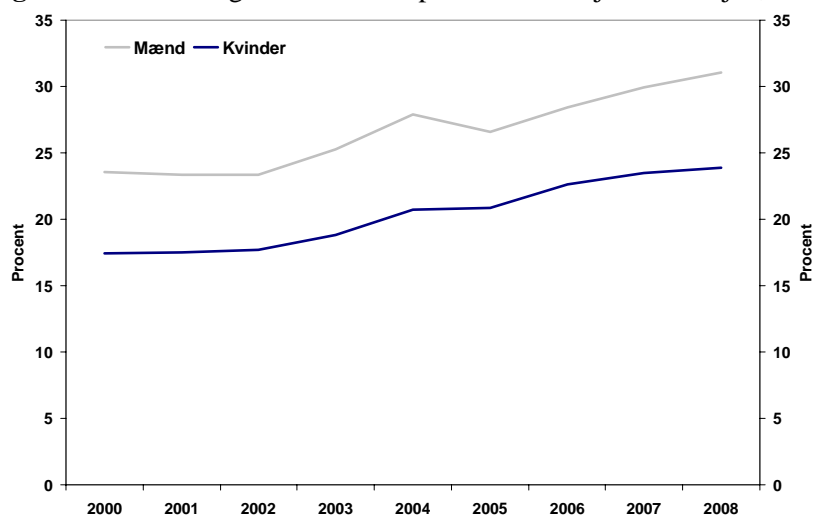
Kilde: SFI (2006).

### Flere mænd end kvinder har hjemmearbejde

I arbejdskraftundersøgelsen har man spurgt de beskæftigede, om de har haft hjemmearbejde mindst én gang indenfor de sidste 4 uger. I 2008 var det tilfældet for ca. 465.000 mænd og 318.000 kvinder, hvilket svarer til knap hver tredje af de beskæftigede mænd og knap hver fjerde af de beskæftigede kvinder. Mænd arbejder i højere grad hjemme end kvinder.

Andelen af mænd og kvinder med hjemmearbejde har ligget nogenlunde stabilt fra 2000 til 2002. Fra 2002 til 2008 har andelen været stigende – med undtagelse af perioden fra 2004-2005, jf. figur 4.13.

**Figur 4.13.** Udviklingen i andelen af personer med hjemmearbejde, 2000-2008



Anm.: Udviklingen i andelen af mænd og kvinder, der i arbejdskraftundersøgelsen har svaret ja til, at de har haft hjemmearbejde mindst én gang indenfor de sidste fire uger.

Kilde: Danmarks Statistik.

#### Mænd er mere tilfredse med deres arbejdstid end kvinder

Mænd er generelt mere tilfredse med deres arbejdstid end kvinder. Godt 81 pct. af mændene angiver, at de er tilfredse med deres nuværende arbejdstid, mens det gælder for 76,2 pct. af kvinderne.

At en større andel kvinder end mænd er utilfredse med deres arbejdstid skyldes både, at nogle kvinder ønsker at arbejde mere, og at andre kvinder ønsker at arbejde mindre. For begge køn gælder det, at det særligt er de 15-29-årige, der ønsker at arbejde mere, mens de øvrige aldersgrupper ønsker at arbejde mindre jf. tabel 4.4.

**Tabel 4.4.** Arbejdstidsønsker fordelt på køn og alder, 2. kv. 2009

	Vil arbejde mere	Vil arbejde mindre	Tilfreds med nuværende arbejdstid
<b>- Mænd</b>	<b>5,8</b>	<b>13,1</b>	<b>81,6</b>
- 15-29 år	15,2	5,8	78,9
- 30-54 år	3,6	15,2	81,2
- 55-66 år	0,0	15,7	84,3
<b>- Kvinder</b>	<b>7,3</b>	<b>16,5</b>	<b>76,2</b>
- 15-29 år	16,3	8,1	75,6
- 30-54 år	4,6	19,5	75,9
- 55-66 år	3,1	18,3	78,5

Kilde: Danmarks Statistik.

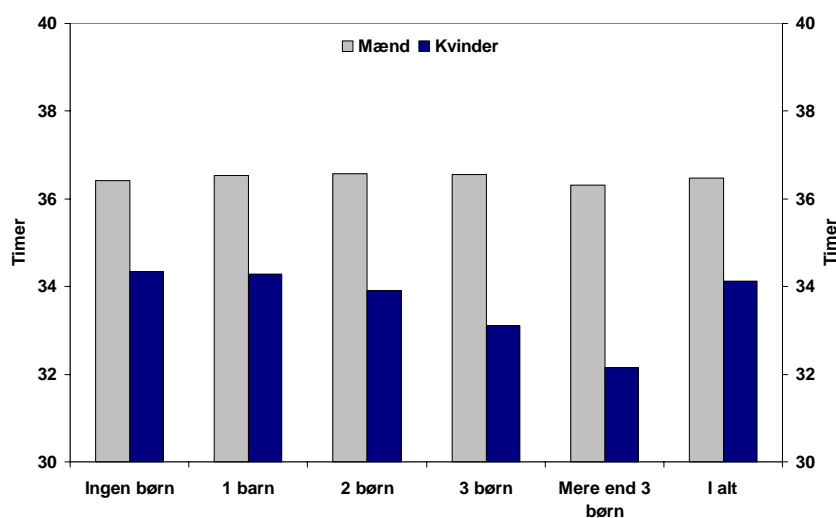
## 4.4. Hvordan påvirker familieforhold mænd og kvinders beskæftigelse?

### Familieforhold påvirker kvinders arbejdstid mest

En undersøgelse fra SFI (2009) af danske lønmodtageres arbejdstid peger i retning af, at familieforhold har større betydning for kvinders end for mænds arbejdstid. Eksempelvis arbejder kvinder i parforhold gennemsnitligt lidt mindre end enlige kvinder, mens det modsatte er tilfældet for mænd.

Antallet af børn påvirker også mænd og kvinders arbejdstid forskelligt. Kvinders arbejdstid falder typisk med antallet af børn – dog synes denne sammenhæng kun at gælde for kvinder med 2 eller flere børn. Fastlønnede kvinder med mere end 3 børn arbejder eksempelvis gennemsnitligt 2 timer mindre om ugen end fastlønnede kvinder med kun ét barn. Antallet af børn har derimod ikke nogen særlig betydning for mændenes arbejdstid, jf. figur 4.14.

**Figur 4.14.** Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for fastlønnede lønmodtagere efter antal børn i alderen 0-10 år



Anm.: Tallene er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik og vedrører kun arbejdstiden i hovedjobbet blandt lønmodtagere i alderen 20-59 år. "Normal ugentlig arbejdstid" er defineret som det gennemsnitlige antal timer pr. uge, som lønmodtageren får løn for (eksklusiv overarbejde, men inklusiv betalt fravær).

Kilde: SFI (2009).

At familieforhold påvirker kvindens arbejdstid mest kan ifølge SFI hænge sammen med den måde mænd og kvinder vælger at indrette deres familie- og arbejdsliv på. Det kan således være et udtryk for, at mænd i parforhold påtager sig et større forsørgeransvar, mens kvinder i højere grad påtager sig ansvaret for familien.

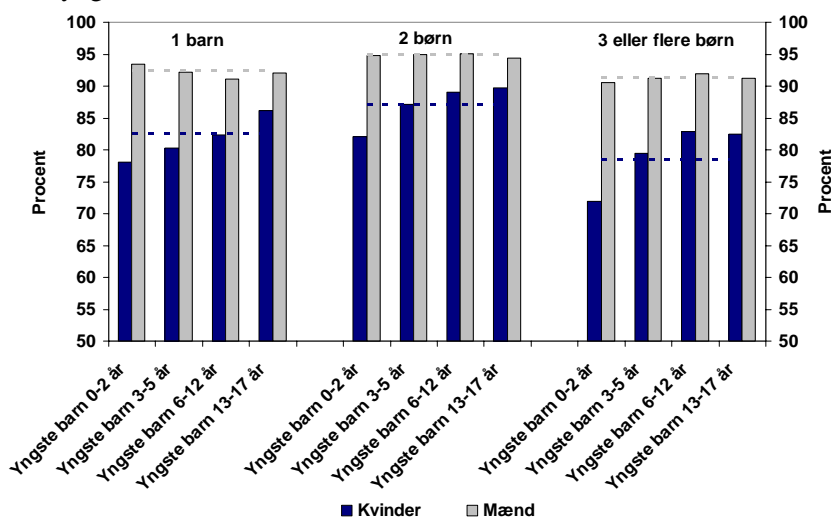
En tilsvarende konklusion findes i en anden undersøgelse fra SFI (2006) af børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv. Undersøgelsen, der er baseret på interviews med godt 3.000 beskæftigede par med børn i alderen 0-10 år, viser bl.a., at mændene står for 55 pct. af parrenes samlede arbejdstid. Næsten halvdelen af kvinderne arbejder mindre end 37 timer om ugen, og heraf har langt de fleste valgt at arbejde på nedsat tid for at få mere tid til familien. Til sammenligning er det kun omkring 6 pct. af de interviewede mænd, der har en arbejdsuge på mindre end 37 timer.

#### **Kvindes beskæftigelsesfrekvens påvirkes mere end mænds, når de får børn**

Antallet af hjemmeboende børn samt det yngste barns alder har større betydning for kvinders end for mænds beskæftigelsesfrekvens.

Forskellen på mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens varierer med antallet af hjemmeboende børn i alderen 0-17 år. Den største forskel ses for forældre med 3 eller flere hjemmeboende børn, hvor mænds beskæftigelsesfrekvens gennemsnitligt er 13 procentpoint højere end kvinders. Forskellen på mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er derimod mindst for forældre med 2 hjemmeboende børn, jf. figur 4.15.

**Figur 4.15.** Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder, fordelt på antal hjemmeboende børn samt yngste barns alder, 2008



Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik samt egne beregninger.

Både mænd og kvinder arbejder mindst, hvis de har 3 eller flere hjemmeboende børn i forhold til personer med færre hjemmeboende børn. Omvendt er beskæftigelsen højest for personer med 2 hjemmeboende børn.

At beskæftigelsesfrekvensen for mænd og kvinder med kun ét hjemmeboende barn er lavere end for mænd og kvinder med 2 hjemmeboende børn, kan muligvis hænge sammen med, at forældre med kun ét hjemmeboende barn givetvis er yngre og derfor måske er under uddannelse eller lignede.

Kvindens beskæftigelsesfrekvens stiger generelt med det yngste barns alder. Eksempelvis har kvinder med ét hjemmeboende barn mellem 0-2 år en beskæftigelsesfrekvens på 78 pct. mod 86 pct., hvis barnet er 13-17 år. Børnenes alder synes derimod at have mindre effekt på mænds beskæftigelse.

Forskellen på mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er størst i barnets første år, hvorefter den mindskes med barnets alder. For personer med 3 eller flere hjemmeboende børn er mænds beskæftigelsesfrekvens gennemsnitligt næsten 20 procentpoint højere end kvinders, hvis det yngste barn er 0-2 år, mens forskellen reduceres til knap 10 procentpoint, hvis det yngste hjemmeboende barn er mellem 6-12 år.

## 4.5. Barsel

### Kvinder tager den største andel af barslen

I 2008 blev der i alt udbetalt dagpenge til godt 3,2 mio. ugers orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.<sup>4</sup> Heraf holdt kvinderne ca. 93,8 pct., hvilket er den samme andel som i 2007 men et svagt fald i forhold til tidligere år, jf. tabel 4.5.

Den relativt høje kvindeandel skyldes en kombination af, at flere kvinder end mænd tager barselsorlov, samt at kvinderne i gennemsnit holder længere barsel end mænd.

<sup>4</sup>I nogle tilfælde får personen løn betalt af arbejdsgiver ved fravær i forbindelse med fødsel. I det tilfælde udbetales dagpengene til arbejdsgiveren.



**Tabel 4.5.** Dagpenge i alt ved fødsel mv. 2002 – 2008

Antal uger	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mænd	106.131	140.228	155.873	169.711	176.022	185.199	199.001
Kvinder	1.835.604	2.604.717	2.698.693	2.727.627	2.768.492	2.797.279	3.020.480
Uger i alt	1.941.735	2.744.945	2.854.566	2.897.338	2.944.514	2.982.478	3.219.481
Kvindes andel	94,5	94,9	94,5	94,1	94,0	93,8	93,8

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

En medvirkende årsag til at kvinder fortsat holder langt den største del af orloven skal bl.a. ses i lyset af forskellen på mænd og kvinders orlovsrettigheder, jf. boks 4.2. Eksempelvis har kvinder som udgangspunkt ret til 12 ugers længere barsel efter fødslen end mænd. De efterfølgende 32 ugers forældreorlov kan forældrene dog dele mellem sig.

#### Boks 4.2. Kvinder og mænds rettigheder til barselsorlov

Ifølge barselloven har mødre ret til at holde 4 ugers barsel med dagpenge før fødslen. Efter fødslen har mødre ret til 14 ugers orlov med dagpenge, mens fædre har ret til 2 uger med dagpenge.

Hver af forældrene har efterfølgende ret til at holde 32 ugers forældreorlov – dog kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 32 uger. De 32 ugers forældreorlov kan forlænges til enten 40 eller 46 uger afhængigt af beskæftigelsesstatus. I så fald sker der en nedsættelse af dagpengene, således at det samlede beløb for de 40 eller 46 uger svarer til dagpengene for de 32 uger. Det er endvidere muligt at forlænge orloven ud over de 46 uger, hvis arbejdet genoptages på deltid indenfor den ordinære orlovsperiode.

Den ene forælder har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger af de 32 ugers forældreorlov indtil barnet fylder 9 år. Den udskudte orlov skal holdes som et samlet forløb.

Kilde: Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)

Ud af de i alt godt 3,2 mio. ugers orlov i 2008 blev ca. 1,5 mio. uger afholdt i forbindelse med den 32 ugers fælles forældreorlov. Heraf holdt mændene knap 6 pct., og kvinderne tager således langt størstedelen af den fælles orlov, jf. tabel 4.6. Omkring 140.000 uger blev holdt som udskudt forældreorlov, og mændenes andel var her en del større med knap 28 pct.

Det er hovedsageligt kvinderne, der benytter sig af muligheden for at forlænge orloven ved at genoptage arbejdet på deltid i en del af orlovsperioden. I 2008 blev der i alt holdt 126.000 ugers orlov i forbindelse med aftalebaseret orlovsforlængelse på deltid. Heraf stod kvinderne for 96 pct.

**Tabel 4.6.** Dagpengeuger i forbindelse med orlov, fordelt på udvalgte orlovstyper og køn, 2008

Orlovstype	Antal uger (1.000)			Mænds andel af samlet, pct.
	Mænd	Kvinder	I alt	
32 ugers fælles forældreorlov	83	1.434	1.516	5,5
Udskudt orlov inden 9 år	39	102	140	27,7
Aftalebaseret forlængelse på deltid	5	121	126	4,0

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Det skal bemærkes, at opgørelsen over det samlede antal afholdte uger ikke viser, hvor meget barsel der afholdes i forbindelse med et barns fødsel, men kun hvad den gennemsnitlige modtagelse af barselsdagpenge er inden for et enkelt kalenderår.

Hvis der i stedet ses på orloven pr. barn opgjort i fødselsåret samt i det efterfølgende år, var fædre til børn født i 2007 gennemsnitligt på barsel i 3,4 uger. Til sammenligning var den gennemsnitlige barselsperiode 39,3 uger for kvinder, jf. tabel 4.7. Det betyder, at mænd i gennemsnit holdt godt 8 pct. af barslen til børn født i 2007, hvilket er en svag stigning i forhold til tidligere år.

**Tabel 4.7.** Orlovsuger pr. barn født i årene 2003-2007

Gennemsnitligt antal uger pr. barn	2003	2004	2005	2006	2007
Fædres orlov	2,7	2,6	3,1	3,1	3,4
Mødres orlov	39,7	38,9	38,7	39,3	39,3
Orlov i alt	42,4	41,4	41,9	42,4	42,7
Fædres andel af orlovsuger i alt, pct.	6,40	6,21	7,51	7,41	8,03

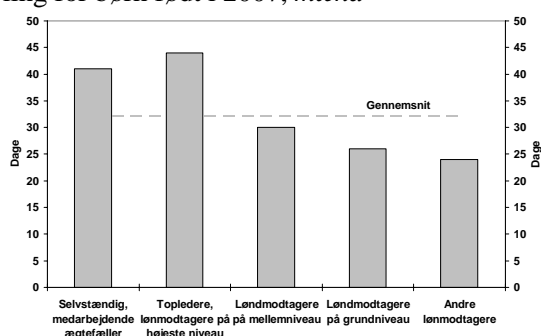
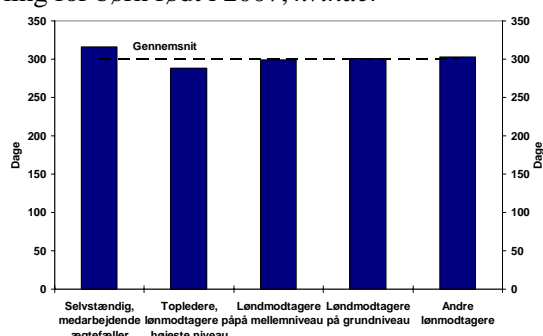
Anm.: Den samlede orlov pr. barn er opgjort i fødselsåret og i året efter. Hermed dækkes hovedparten af orloven, selv om lovgivningen giver mulighed for at udskyde en del af orloven til barnet fylder 9 år. Pga. manglende oplysninger har et mindre antal orlovssager måttet udelades.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Mandlige topledere og lønmodtagere på højeste niveau holder længst barsel

Blandt personer, som blev forældre i 2007, og hvor både mor og far havde orlov, holdt fædre i perioden 2007-2008 gennemsnitligt 32 dages barselsorlov, mens gennemsnittet var 299 dage for mødrene.<sup>5</sup>

Blandt fædre er det selvstændige, topledere og lønmodtagere på højeste niveau, der holder den længste barsel. Eksempelvis holdt mandlige topledere og lønmodtagere på højeste niveau gennemsnitligt 44 dages barselsorlov i 2007-2008. Det er knap 70 pct. flere dage end fædre med job på grundniveau, der gennemsnitligt var på barsel i 26 dage. Fædre med job på mellemløsniveau holdt i gennemsnit 30 dages barselsorlov, jf. figur 4.16.

**Figur 4.16.** Antal orlovsdage fordelt efter stilling for børn født i 2007, mænd**Figur 4.17.** Antal orlovsdage fordelt efter stilling for børn født i 2007, kvinder

Anm.: I figuren betragtes kun orlov blandt forældre, hvor både mor og far har holdt orlov. Der findes ikke en tilsvarende opgørelse fordelt på stilling, hvor orloven opgøres for alle mænd og kvinder, der er blevet forældre i 2007. I figurene er ikke-beskæftigede (herunder arbejdsløse) udeladt sammen med personer med uoplyst socioøkonomisk status.

Kilde: Danmarks Statistik.

Sammenhængen mellem socioøkonomisk status og længden på barselsorloven er ikke lige så kraftig hos mødre, som den er hos fædre. Samtidig trækker tendensen for kvinder i den modsatte retning, således at kvinder i topstillinger generelt holder kortere barsel end kvinder med job på grundniveau. Med gennemsnitligt 288 barselsdage havde kvindelige topledere og lønmodtagere på højeste niveau i 2007-2008 en kortere barselsorlov end gennemsnittet, jf. figur 4.17.

### Jo højere uddannelsesniveau, desto mere ligeligt fordeles barslen

I surveyundersøgelsen SFI (2007) af barselsmønstre for forældre til børn født i 2005 konkluderer SFI bl.a., at mænd og kvinders uddannelsesmæssige baggrund har betydning for, hvordan de deler orloven imellem sig. Undersøgelsen peger i retning af, at lavtuddannede mødre typisk holder en større andel af den samlede orlov end mødre med en længere uddannelse. Eksempelvis tager mød-

<sup>5</sup> Ses på alle mænd og kvinder, der blev forældre i 2007, holdt fædre i gennemsnit 24 dages orlov i løbet af 2007-08, mens mødre holdt 275 dages orlov i gennemsnit.

re med en lang videregående uddannelse gennemsnitligt 84 pct. af parrets samlede orlov, mens ufaglærte mødre i gennemsnit holder 95 pct. af orloven, jf. tabel 4.8.

Det omvendte billede ses hos mændene. Her er andelen af den samlede orlov lavest for fædre uden uddannelse eller med relativt kort uddannelse, mens den er højest for fædre med en lang videregående uddannelse, jf. tabel 4.8. Mænd med en lang videregående uddannelse holder således gennemsnitligt knap 12 pct. af den samlede orlov mod knap 5 pct. blandt ufaglærte.

**Tabel 4.8.** Mænd og kvinders andel af forældreparrets samlede afholdte orlov fordelt på uddannelsesniveau, pct.

Uddannelse	Andel af samlet orlov			
	Kvinder	Antal	Mænd	Antal
Ufaglært	95,8	37	4,8	30
Erhvervsuddannelse	93,8	57	6,7	105
KVU	93,5	35	4,5	16
MVU	92,8	103	8,3	59
LVU	84,2	48,0	11,9	70,0
Procentgrundlag	100,0	280,0	100,0	280,0

Anm.: SFI's survey er baseret på en stikprøve på 1900 børn født i 2005. Efterfølgende er der udvalgt en forælder pr. barn til deltagelse, således at der er lige mange mænd og kvinder i undersøgelsen. Tallene i tabel 4.8 stammer fra mødre-delen af undersøgelsen. Eftersom der er relativt få personer i undersøgelsen, skal resultaterne tolkes med forsigtighed.

Kilde: SFI (2007).

Næsten samtlige personer i undersøgelsen er tilfredse med fordelingen af orloven. Således har 99 pct. af de adspurgte kvinder og 98 pct. af de adspurgte mænd svaret, at de har været enige om fordeling af orloven. Blandt de væsentligste årsager til den valgte fordeling nævnes bl.a. arbejds- og uddannelsessituation samt familiens økonomi.

## 5. Løn og indkomst

*Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder. Når man ser på lønforskellen i de forskellige sektorer, er den størst i den private og kommunale sektor, hvor mænd i 2007 i gennemsnit tjente omkring 18 pct. mere end kvinder. I staten tjente mænd 9 pct. mere end kvinder.*

*Det er særligt forskelle i de arbejdsfunktioner, som mænd og kvinder udfører, der forklarer lønforskellen mellem mænd og kvinder; f.eks. er flere mænd end kvinder ledere. Ved hjælp af statistiske metoder kan ca. 70-80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder forklares.*

*Kvinder med børn tjener i gennemsnit mindre end kvinder uden børn. Omvendt tjener mænd med børn i gennemsnit mere end mænd uden børn. Dette gælder selvom man tager højde for forskelle i adfærd på arbejdsmarkedet såsom forskellig erhvervs erfaring, stillingstype mv. Kvinder genvinder dog en stor del af dette tab i takt med, at børnene bliver ældre.*

*Forskellen mellem mænd og kvinders indkomst reduceres væsentligt, når der tages højde for den udligning, der sker igennem skatte- og overførselssystemet. En lidt større andel mænd end kvinder tilhører dog den såkaldte lavindkomstgruppe.*

### 5.1. Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder

I dette afsnit benyttes hovedsageligt lønbegrebet smalfortjenesten (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) ved sammenligningen af mænd og kvinders løn. Dette lønbegreb anvendes bl.a. i de officielle ligelønsstatistikker.

Smalfortjenesten er den grundløn, som udbetales til medarbejdere inkl. faste eller midlertidige tillæg såsom kvalifikationstillæg, men ekskl. gene- og fraværsbetaling, sat i forhold til den aftalte arbejdstid.<sup>6</sup>

#### Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder

I 2007 var smalfortjenesten (inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger) for mænd ansat i den *kommunale* sektor på 200,8 kr. pr. time, jf. figur 5.1. Smalfortjenesten for kvinder var på 170,0 kr. pr. time, hvilket er godt 18 pct. lavere end mændenes niveau.

Mænd ansat i den *statslige* sektor tjener i gennemsnit 220,96 kr. pr. time. Det er 9 pct. mere end kvinderne, hvis timefortjeneste i 2007 var på 202,84 kr., jf. figur 5.1.

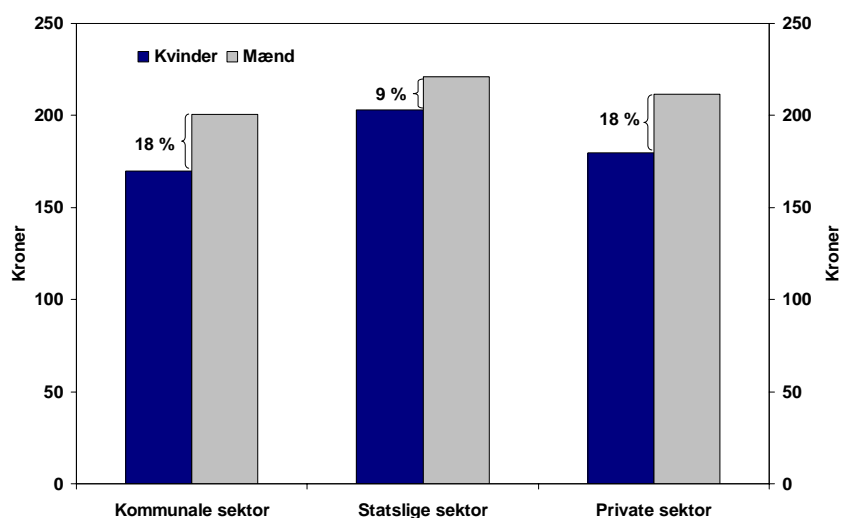
For *privatansatte* mænd var smalfortjenesten på 211,47 kr. pr. time mod knap 180 kr. for kvinder i 2007, jf. figur 5.1. Det svarer til en lønforskel på knap 18 pct.

I disse sammenligninger er der ikke korrigeret for baggrundskaraktistika såsom, at mænd og kvinder i højere grad arbejder i forskellige sektorer.

---

<sup>6</sup> Pension dækker over arbejdsgiver og lønmodtagers bidrag til ATP, arbejdsmarkedspensioner og evt. tjenestemandspensioner. Personalegoder omfatter værdien af fri bil, kost og logi. Uregelmæssige betalinger kan være bonus, lønregulering og kompensation for ikke afholdte feriefriidage/omsorgsdage o.l.

**Figur 5.1** Lønforskelle for ansatte i den kommunale, statslige og private sektor fordelt på køn, 2007



Anm.: Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger pr. time.

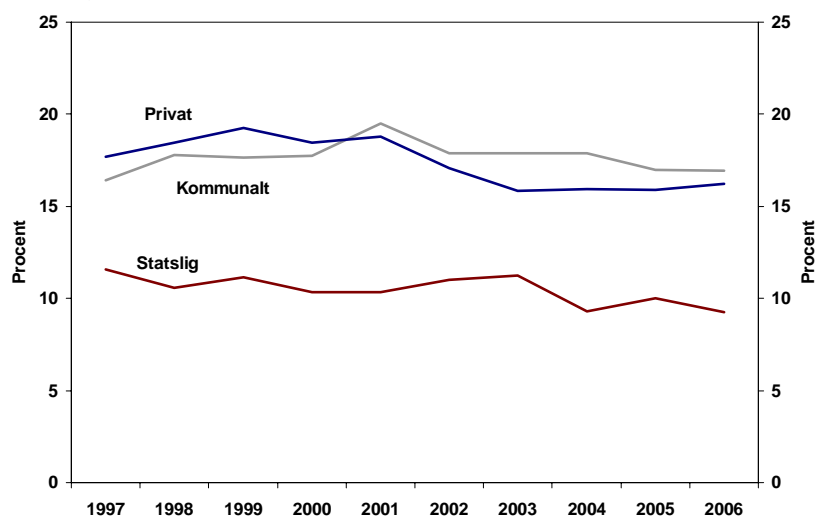
Kilde: Danmarks Statistik.

### Lønforskellen nogenlunde konstant gennem de seneste ti år

Ifølge en undersøgelse fra Deding og Larsen (SFI, 2008) har lønforskellen mellem mænd og kvinder ligget nogenlunde stabilt i de tre forskellige sektorer henover de seneste ti år. Deding og Larsen har også opgjort lønforskellen ved smalfortjenesten, men opgørelsen adskiller sig dog lidt fra Danmarks Statistiks opgørelse, jf. boks 5.1.

Forskellen på mænd og kvinders løn er mindst i den statslige sektor. Løngabet er her blevet gradvist indsnævret fra 11,6 pct. i 1997 til 9,3 pct. i 2006. Den private sektor har omvendt det største løngab, som dog over perioden er faldet fra 17,7 til 16,2 pct. I den kommunale sektor har løngabet varieret omkring 17-19 pct. i perioden fra 1997-2006. I 2006 var løngabet 16,9 pct., mens det i 1997 var 16,4 pct.

**Figur 5.2.** Bruttoløngab mellem mænd og kvinder for ansatte i den kommunale, statslige og private sektor, 1997-2006



Anm.: Bruttoløngabet er defineret som forskel i mænd og kvinders løn i forhold til alles gennemsnitlige løn. Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time.

Kilde: SFI (2008).

### Boks 5.1. Forskelle i opgørelsen af smalfortjenesten

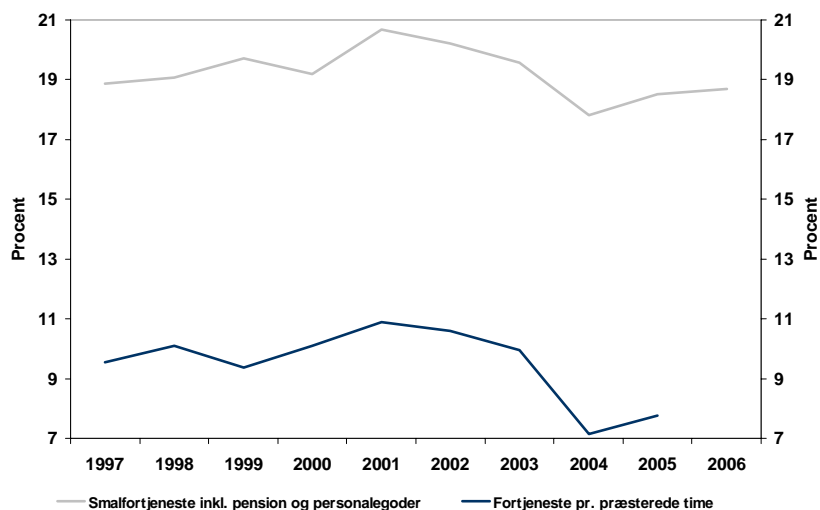
Smalfortjenesten inkl. pension, personalegoder og uregelmæssige betalinger er et nyt lønbegreb fra Danmarks Statistik, som kun er opgjort fra 2007 og frem.

I SFI (2008) opgøres smalfortjenesten derimod som smalfortjenesten inkl. pension og personalegoder i perioden 1997 til 2006. Det eneste, der adskiller de to lønbegeber, er således uregelmæssige betalinger.

Kvinder er mere fraværende end mænd, da de eksempelvis i større omfang end mænd tager orlov, har fravær i forbindelse med børn og har generelt højere sygefravær, jf. kapitel 9. Derfor er forskellen mellem aftalt og præsterede timer skævt fordelt mellem kvinder og mænd.

I lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time tages der i modsætning til smalfortjenesten også højde for fravær. Kvinders højere fravær betyder derfor, at løngabet er mindre, når man betragter fortjenesten pr. præsterede time. Eksempelvis var løngabet i 2005 målt ved fortjeneste pr. time på 7,8 pct. mod 18,5 pct. opgjort ved smalfortjenesten, jf. figur 5.3.

Figur 5.3 Bruttoløngabet for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsterede time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Kilde: SFI (2008).

### 70-80 pct. af løngabet kan forklares

Ca. 70-80 pct. af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan forklares af baggrundsforhold såsom uddannelsesniveau, arbejdsfunktion og branche mv. Det viser en analyse fra SFI (2008).

Når SFI (2008) undersøger lønforskellene målt ved smalfortjenesten (inkl. pension og personalegoder) mellem mænd og kvinder, forklarer mænd og kvinders baggrundskarakteristika ca. 70 pct. af bruttoløngabet. Mænd og kvinders baggrundskarakteristika kan forklare op til 80 pct. af bruttoløngabet opgjort ved fortjenesten pr. præsteret time.

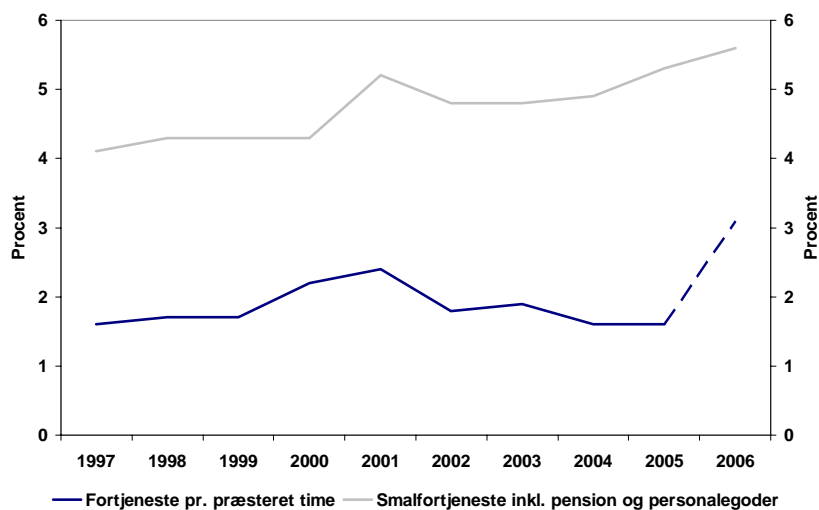
Det er således ca. 20-30 pct. af lønforskellen, som ikke kan forklares af baggrundsforhold og kan kaldes "det uforklarede løngab". Det uforklarede løngab, målt ved smalfortjeneste, har været svagt stigende fra 1997 til 2006.

Stigningen i det uforklarede løngab indikerer, at andre forhold end de anvendte baggrundsvariable i større omfang end tidligere forklarer forskellen mellem mænd og kvinders løn. Det stigende uforklarede løngab kan ifølge Deding og Larsen (SFI, 2008) skyldes, at udviklingen går imod en mere decentral løndannelse, hvor en større del af lønnen fastsættes individuelt.



For lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time er det ukorrigerede løngab i 2005 på niveau med løngabet i 1997, jf. figur 5.4. Grundet databrud mellem 2005 og 2006 kan niveauet i 2006 ikke sammenlignes med niveauet i tidligere år.

**Figur 5.4** Den uforklarede lønforskel for hele arbejdsmarkedet, 1997-2006



Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsterede time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Kilde: SFI (2008).

### Arbejdsfunktion forklarer hovedparten af lønforskellen i den kommunale sektor

Ser man på, hvor meget de forskellige baggrundsvariable kan forklare af løngabet målt ved smalfortjeneste samt fortjeneste pr. præsteret time, er forklaringskraften i baggrundsvariablene forskellig indenfor hhv. den private, statslige og kommunale sektor jf. figur 19 og 20.

Lønforskellen dekomponeres i analysen fra SFI (2008) i fem komponenter; human kapital, branche, arbejdsfunktion, øvrige samt en uforklaret del. Human kapital omfatter uddannelse og erhvervs erfaringer. Kategorien øvrige dækker bl.a. over familie- og forsørgelsesstatus, arbejdstid og geografisk placering. Den uforklarede del består af forskelle i lønningerne, som ikke kan forklares af den statistiske fremgangsmåde.

I den *kommunale* sektor forklarer kvinder og mænds arbejdsfunktion hovedparten af lønforskellen efterfulgt af mænd og kvinders uddannelse og erhvervs erfaring (human kapital). I den kommunale sektor forklarer arbejdsfunktion ca. 2/3 af lønforskellen målt ved smalfortjenesten. Samlet set er det kun 1,3 procentpoint af lønforskellen mellem mænd og kvinder, der ikke kan forklares af de inddragede baggrundskarakteristika i analysen fra SFI (2008).

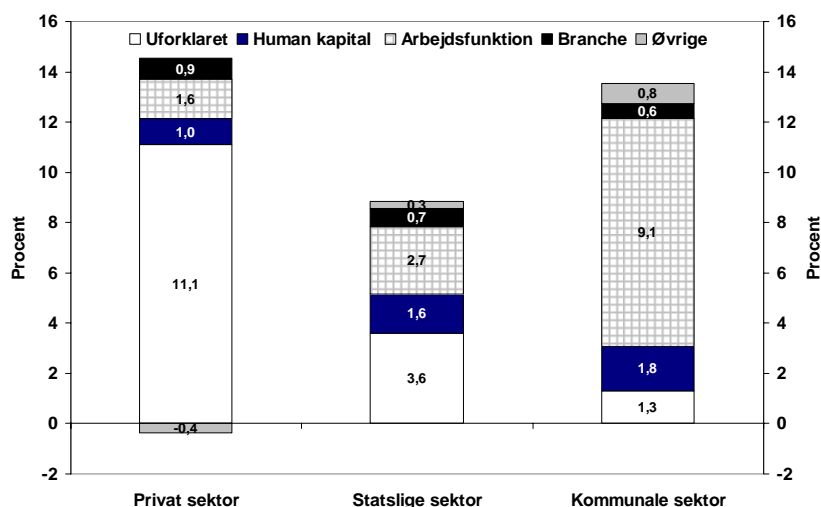
I den *statslige* sektor forklarer arbejdsfunktion samt human kapital en stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Den uforklarede del af løngabet er på 3,6 procentpoint.

En del af løngabet mellem mænd og kvinder reduceres også i den private sektor, når man inddrager mænd og kvinders baggrundsforhold. Hovedparten af lønforskellen svarende til godt 11 procentpoint er dog fortsat uforklaret, jf. figur 5.5.

Det skal bemærkes, at løngabet mellem mænd og kvinder i figur 5.5 og 5.6 ikke direkte kan sammenlignes med løngabet i figur 5.2.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Se SFI(2008, s. 92-96) for yderligere om dette.

**Figur 5.5** Lønforskellen mellem mænd og kvinder fordelt på sektorer målt ved smalfortjenesten, 2006



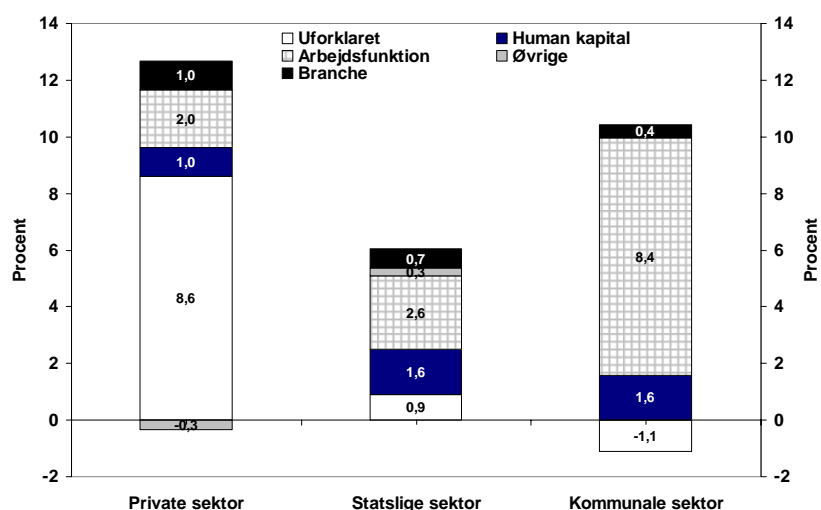
Anm: Gruppen øvrige indeholder delkomponenterne: Enlige, børn, deltidsarbejde, orlov og amt. Analysen er baseret på beskæftigede mellem 25-59 år.

Kilde: SFI (2008).

Den uforklarede del af løngabet varierer fra lønbegreb til lønbegreb og indenfor samme lønbegreb mellem sektorer. Ser man alternativt på fortjeneste pr. præsteret time udgjorde den uforklarede del af løngabet -1,1 pct. Dette betyder, at kvinder i kommunerne tjener relativt mere end mænd – godt 1 pct. pr. præsteret time, når der tages højde for de nævnte baggrundsvARIABLE.

I den statslige sektor er den uforklarede del af lønforskellen på 0,9 pct., mens 8,6 pct. af lønforskellen i 2006 mellem mænd og kvinder i den private sektor var uforklaret, jf. figur 5.6.

**Figur 5.6** Lønforskellen mellem mænd og kvinder fordelt på sektorer målt ved fortjeneste pr. præsteret time, 2006.



Anm: Samme anmærkning som i figur 5.5.

Kilde: SFI (2008).

## 5.2. Sammenligning af lønnen for mænd og kvinder der er forældre

### Mødre tjener mindre end kvinder uden børn, mens fædre tjener mere end mænd uden børn

Det er lønmæssigt mere omkostningsfuldt at have børn, hvis man er kvinde, end hvis man er mand. Det viser en ny undersøgelse af Simonsen (2009) om lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre.

Når lønnen opgøres som smalfortjeneste (inkl. pension og personalegoder) tjener mødre gennemsnitligt knap 3 pct. mindre i timen end kvinder uden børn. Omvendt tjener fædre gennemsnitligt ca. 6 pct. mere i timen end mænd uden børn, jf. tabel 5.1. Effekten på lønnen af at have børn, afhænger dog bl.a. af antallet af børn, sektor og uddannelse. Analysen viser desuden, at kvinder genvinder en stor del af dette tab i takt med, at børnene bliver ældre. Ses på familien som helhed, dvs. både mor og fars løn, oplever familien dog ikke en lønnedgang, når de får børn.

Fordelt på sektor er lønforskellen mellem mødre og ikke-mødre størst i private erhverv. Privatansatte mødre tjener således ca. 2 pct. mindre i timen end privatansatte kvinder uden børn, og i den kommunale sektor er denne forskel på 1,4 pct. Omvendt er der en positiv sammenhæng mellem lønnen og det at have børn for kvinder ansat i staten, jf. tabel 5.1.<sup>8</sup>

**Tabel 5.1** Estimerede samlede løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og sektor, 2006

	Kvinder	Mænd
Private erhverv	-2,0%	6,8%
Staten	1,6%	2,9%
Kommunerne	-1,4%	4,8%
Samlet effekt for hele befolkningen	-2,9%	6,0%

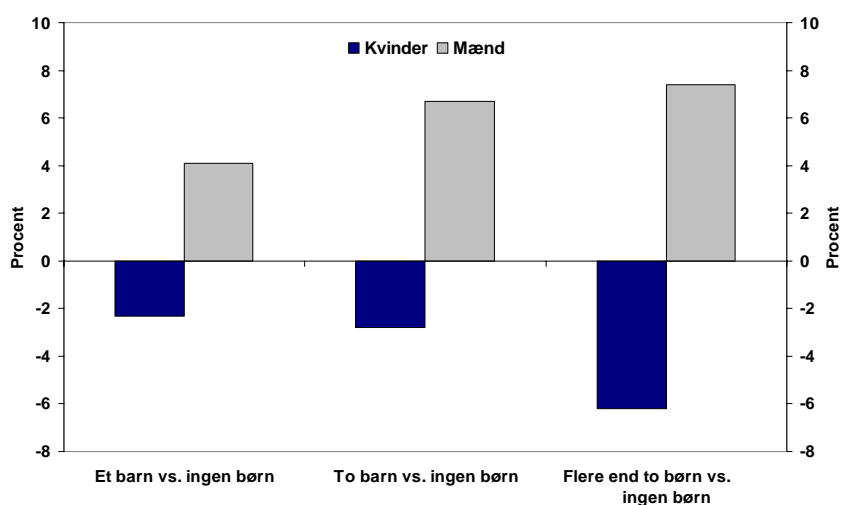
Kilde: Simonsen (2009).

Forskellen mellem mødre og ikke-mødres løn stiger med antallet af børn. Eksempelvis tjener mødre med kun ét barn gennemsnitligt 2,3 pct. mindre end tilsvarende kvinder uden børn, mens timelønnen for mødre med mere end 2 børn gennemsnitligt er 6,2 pct. lavere. For mænd ses der omvendt en positiv sammenhæng mellem timelønnen og antallet af børn, jf. figur 5.7.

Undersøgelsen fra Simonsen (2009) viser dog også, at mødres løntab mindskes i takt med, at det yngste barn bliver ældre. Det betyder, at mødre med tiden genvinder en del af den lavere løn.

<sup>8</sup> Det skal bemærkes, at den estimerede løneffekt for kvinder for både den private, statslige og kommunale sektor ligger under den samlede effekt. Se evt. Simonsen (2009) for forklaring herpå.

**Figur 5.7** Estimerede samlede løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og antal børn, 2006



Kilde: Simonsen (2009).

### Uddannelsesniveaut har betydning for lønforskellen

Mænd og kvinders uddannelsesniveau har også betydning for deres lønudvikling, når de får børn. Mødres løntab mindskes generelt med uddannelsesniveaut, og der ses eksempelvis ikke nogen lønforskel mellem mødre og ikke-mødre med en lang videregående uddannelse. Blandt kvinder med en grundskoleuddannelse tjener mødre derimod gennemsnitligt 3,3 pct. mindre end kvinder uden børn.

Ifølge Simonsen (2009) kan en stor del af forklaringen på lønforskellene mellem forældre og ikke-forældre tilskrives ændringer i adfærden på arbejdsmarkedet, når mænd og kvinder får børn. Eksempelvis medfører barselsorloven, at forældre er væk fra arbejdsmarkedet i en periode, hvilket kan påvirke lønnen. Den relativt skæve fordeling af barselsorloven mellem mænd og kvinder kan altså muligvis bidrage til at forklare forskellen på fædres og mødres lønudvikling.

Endvidere kan der tænkes at være forskel på mænd og kvinders præferencer mht. stillingstype, arbejdsforhold mv., når de får børn. Nogle forældre kan eksempelvis være mere villige til at acceptere et job med en lavere løn, hvis de på den måde kan undgå skæve arbejdstider, uplanlagt overarbejde mv. Mænd og kvinders indbyrdes fordeling af hhv. familie- og forsørgeransvar kan således også få betydning for deres løn.

Når personer med ens arbejdsmarkedsprofil sammenlignes (dvs. når der tages højde for forskelle i erhvervs erfaring, stillingstype mv.), tjener kvinder med børn fortsat mindre end kvinder uden børn, mens det omvendte er tilfældet for mænd, jf. tabel 5.2. Det er den såkaldt *direkte* effekt af at være forældre.

**Tabel 5.2** Estimerede *direkte* løneffekter af at være forældre, pct., fordelt på køn og sektor, 2006

	Kvinder	Mænd
Samlet effekt for hele befolkningen	-2,1%	3,1%

Anm: De direkte løneffekter er de samlede løneffekter, korrigeret for relevante baggrundskarakteristika.

Kilde: Simonsen (2009).

## 5.3. Sammenligning af indkomsten

### Overførsler og skatter reducerer forskel mellem mænd og kvinders indkomst

Ser man på forskellen mellem mænd og kvinders årlige erhvervsindkomst, dvs. løn inkl. frynsegoder og virksomhedsoverskud, har mænd i gennemsnit 27,5 pct. højere indkomst end kvinder.

Det skyldes dels, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder, men også at flere kvinder arbejder deltid.

Ser man derimod på den disponible indkomst i alt, dvs. summen af erhvervsindkomst, overførselsindkomst, renteindtægter og øvrig indkomst fratrukket skattebetalinger, tjener mænd i gennemsnit kun 20,8 pct. mere end kvinder, jf. tabel 5.3.

Indkomstforskellen reduceres altså, når man betragter den disponible indkomst frem for erhvervsindkomst, idet skatter og en række overførsler reducerer indkomstforskellene mellem mænd og kvinder. Det betyder, at der via skatte- og overførselssystemet sker en omfordeling fra mænd til kvinder.

Det progressive skattesystem medvirker til, at mænd i gennemsnit betaler mere i skat, mens der er en tendens til, at kvinder i højere grad modtager en række overførsler. Det gælder blandt andet for boligstøtte, børnetilskud, kontanthjælp, førtidspension og statens uddannelsesstøtte (SU). Disse ydelser bidrager dermed til at reducere indkomstforskellen mellem mænd og kvinder.

**Tabel 5.3** Forskel i mænd og kvinders erhvervsindkomst og disponibel indkomst

	2004	2005	2006	2007
Erhvervsindkomst	27,3	27,6	27,9	27,5
Disponibel indkomst	17,5	18,6	19,6	20,8

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

### Lidt flere mænd end kvinder tilhører lavindkomstgruppen

Mænd har altså i gennemsnit en højere indkomst end kvinder, men samtidig er der også en lidt højere andel af mænd end kvinder blandt de relativt fattigste.

I 2006 tilhørte 5,2 pct. af mændene lavindkomstgruppen, mens 4,9 pct. af kvinderne var blandt gruppen af personer med relativ lav indkomst. For både mænd og kvinder gælder det, at andelen af befolkningen tilhørende lavindkomstgruppen falder med alderen. Med mere end 20 pct. er den størst for de 18-24-årige og lavest for personer over 60 år, jf. tabel 5.4.

**Tabel 5.4** Andelen i procent af mænd og kvinder, der tilhører lavindkomstgruppen fordelt på alderskategorier i 2006

	Mænd	Kvinder
Under 18 år	4,3	4,4
18-24 år	20,8	24,6
25-29 år	12,6	11,7
30-39 år	5,1	4,3
40-49 år	3,5	2,4
50-59 år	2,2	1,4
60-66 år	1,6	1,4
over 66 år	1,2	1,2
<b>I alt</b>	<b>5,2</b>	<b>4,9</b>

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

### Boks 5.2. Definition af lavindkomstgruppen

Den såkaldte lavindkomstgruppe – eller personer med relativ lav indkomst – opgøres som antal personer i befolkningen med disponibel indkomst under halvdelen af medianindkomsten. Medianindkomsten er den indkomst, hvor halvdelen af befolkningen har en indkomst, der ligger over og halvdelen har en indkomst, der ligger under. Da der således er tale om et relativt indkomstmål, siger størrelsen af lavindkomstgruppen intet om størrelsen af de pågældende personers faktiske indkomst.

### Ledige, personer under uddannelse og selvstændige er overrepræsenteret i lavindkomstgruppen

Gruppen af personer under uddannelse, selvstændige og fuldt ledige er overrepræsenteret i lavindkomstgruppen. At disse grupper er overrepræsenteret i lavindkomstgruppen, betyder at de udgør en forholdsvis større andel af lavindkomstgruppen, end hvad de udgør af befolkningen.

F.eks. udgør mænd under uddannelse 5,3 pct. af den mandlige befolkning men 29,7 pct. af den mandlige lavindkomstgruppe. Kvinder under uddannelse udgør 6,7 pct. af den kvindelige befolkning men 36,4 pct. af den kvindelige lavindkomstgruppe. Dermed er både mænd og kvinder under uddannelse klart overrepræsenteret i lavindkomstgruppen jf. tabel 5.5. Det betyder, at ca. 1/3 af lavindkomstgruppen har en relativ lav indkomst midlertidigt pga. uddannelse.

**Tabel 5.5** Mænd og kvinder som andel af befolkningen samt lavindkomstgruppen fordelt på socioøkonomiske karakteristika, 2006

	Mænd		Kvinder	
	Andel af befolkningen	Andel af lavindkomstgruppe	Andel af befolkningen	Andel af lavindkomstgruppe
Fuldtidsbeskæftigede	35,1	1,5	28,1	2,2
Selvstændige	4,3	10,8	2,0	4,2
Deltidsbeskæftigede	2,9	3,9	3,8	3,8
Delårsbeskæftigede	4,6	5,1	6,4	5,1
Fuldt ledige	2,1	11,5	3,2	9,2
Personer under uddannelse	5,3	29,7	6,7	36,4
Førtidspensionister	4,2	1,2	4,9	1,3
Efterløn	2,2	0,2	2,9	0,3

Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Fuldtidsbeskæftigede mænd udgør 1,5 pct. af den mandlige lavindkomstgruppe, men 35,1 pct. af den mandlige befolkning. Fuldtidsbeskæftigede kvinder udgør 2,2 pct. af lavindkomstgruppen, men 28,1 pct. af befolkningen. Det betyder, at både fuldtidsbeskæftigede mænd og kvinder er underrepræsenterede i lavindkomstgruppen.

Der er en betydelig afgang fra lavindkomstgruppen. Eksempelvis har mellem 50-60 pct. af de personer, der i et givet år befinder sig i lavindkomstgruppen, forladt gruppen igen allerede året efter.

Dette billede stemmer godt overens med, at det blandt andet er ledige, personer under uddannelse og selvstændige, der i høj grad er overrepræsenteret i lavindkomstgruppen. Eksempelvis har selvstændige typisk en relativ lav løn i opstartsfasen, når en virksomhed etableres. På længere sigt bevæger de fleste selvstændige sig dog ud af lavindkomstgruppen. Det samme gælder i høj grad for personer under uddannelse og størstedelen af de ledige. Personer under uddannelse modtager en lav indkomsterstattende ydelse (SU) mens de studerer, men har typisk udsigt til en højere løn, når uddannelsen er fuldført. For gruppen af ledige gælder også, at størstedelen befinder sig under et år i ledighed.

## 6. Ledighed

Som følge af den økonomiske krise har ledigheden siden sommeren 2008 været stigende for både mænd og kvinder. Ledigheden er steget mere for mænd end for kvinder, og i oktober 2008 var det første gang siden slutningen af 1970'erne, at mænd havde en højere ledighed end kvinder. I september 2009 var mænds ledighed på 4,8 pct. mod 3,3 pct. blandt kvinderne.

Kvinder med børn er mere ledige end kvinder uden børn. Denne tendens gælder specielt for enlige kvinder, der har en markant merledighed sammenlignet med enlige kvinder uden børn. Merledigheden blandt kvinder med børn falder generelt med alderen, og er højest for kvinder under 25 år.

Mænd og kvinder afgår nogenlunde lige hurtigt fra dagpengesystemet. Blandt kontanthjælpsmodtagere afgår mænd lidt hurtigere fra ledighed end kvinder. Der er generelt en højere andel af kvinder blandt de langtidsledige, ligesom kvinder også i større omfang end mænd tilhører gruppen af langvarige modtagere af offentlig forsørgelse.

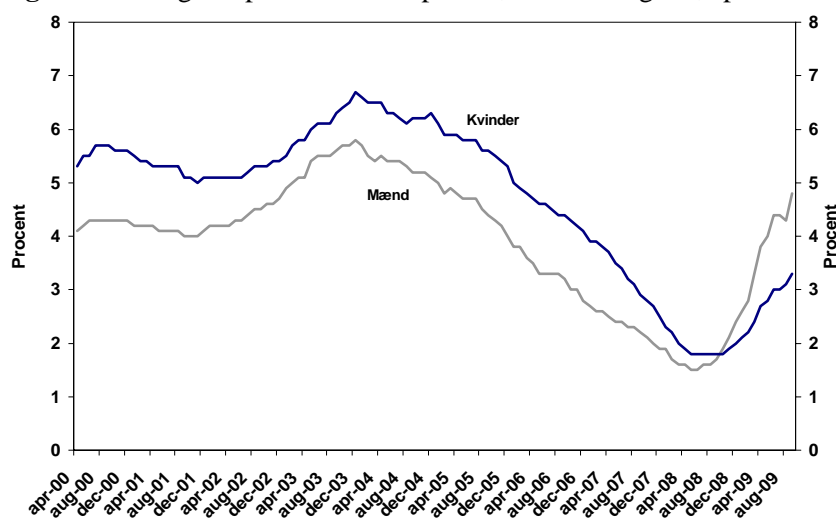
### 6.1. Den seneste ledighedsudvikling

Siden sommeren 2008 har ledigheden været stigende for både mænd og kvinder. Med en stigning på 3,3 procentpoint har ledighedsstigningen dog været størst for mænd. Kvinder har til sammenligning kun oplevet en stigning i ledigheden på 1,5 procentpoint. Det har betydet, at ledigheden for første gang siden slutningen af 1970'erne er højere for mænd end for kvinder.

Traditionelt følger udviklingen i mænd og kvinders ledighed generelt de samme mønstre. Eksempelvis var ledigheden for både mænd og kvinder faldende fra vinteren 2003 og frem til sommeren 2008, hvorefter ledigheden igen begyndte at stige for begge køn.

I september 2009 havde kvinder en ledighed på 3,3 pct., mens mænds ledighed udgjorde 4,8 pct. Ledigheden er dermed stadig lavere end under sidste lavkonjunktur, hvor ledigheden toppede i december 2003 jf. figur 6.1. Dengang havde mænd en ledighed på 5,8 pct. og kvinder en ledighedsprocent på 6,6 pct.

**Figur 6.1.** Ledighedsprocent fordelt på køn, sæsonkorrigeret, apr. 2000 – sep. 2009

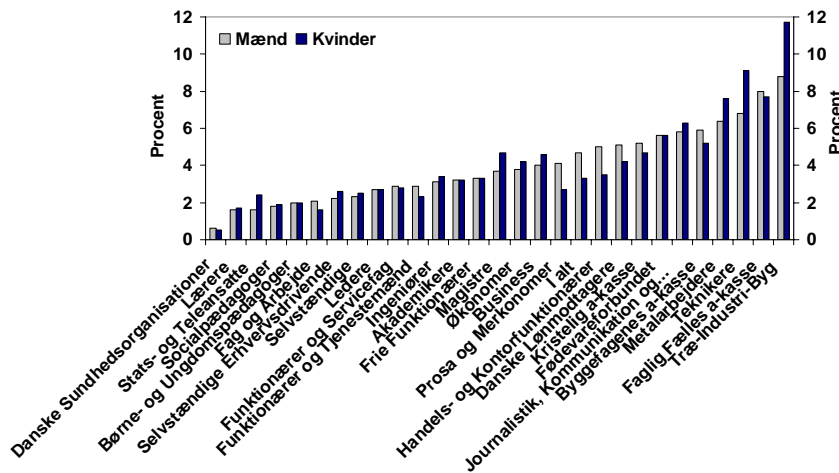


Kilde: Danmarks Statistik.

I september 2009 udgjorde ledige, som var medlem af en a-kasse, ca. 84 pct. af den samlede ledighed, mens den resterende del var ledige kontanthjælpsmodtagere. Blandt ledige mænd og kvinder gælder, at cirka samme andel er medlem af en a-kasse. Både blandt mænd og kvinder har a-kassen Danske Sundhedsorganisationer den laveste faktiske ledighedsprocent, hvorimod a-kassen

Træ-industri-byg har den højeste faktiske ledighedsprocent for både mænd og kvinder, jf. figur 6.2.

**Figur 6.2.** Den faktiske ledighedsprocent fordelt på køn og a-kasser, pct., september 2009



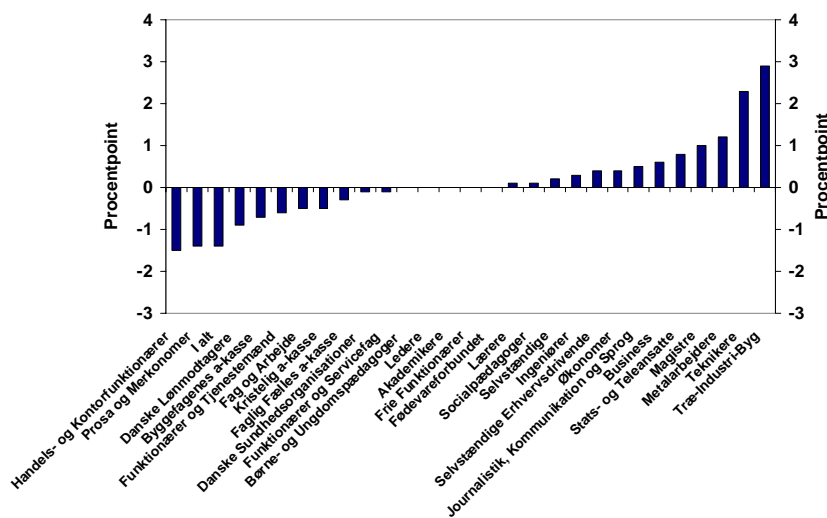
Kilde: Danmarks Statistik.

Generelt gælder det, at mænd har en højere ledighedsprocent i kvindefagsdominerede a-kasser såsom HK og FOA, mens kvinder har en højere ledighed i mandsdominerede a-kasser som eksempelvis Teknikernes a-kasse og a-kassen Træ-industri-byg.

Den største forskel mellem mænd og kvinders ledighed i procentpoint findes generelt i fag, som er domineret af ét af kønnene. Eksempelvis er ledigheden for mænd i handels- og kontorfunktionærernes a-kasse HK 1,5 procentpoint højere end ledigheden for kvinder.

Omvendt er ledighedsprocent en for kvinder 2,9 procentpoint højere i a-kassen Træ-industri-byg (TIB). Indenfor andre a-kasser såsom Ledere, Akademikere, Frie Funktionærer og Lærere har kvinder og mænd nogenlunde samme ledighed, jf. figur 6.3.

**Figur 6.3.** Ledighedsgabet mellem mænd og kvinder fordelt på a-kasser, procentpoint, sep. 2009



Anm.: Ledighedsgabet er defineret ved forskellen mænd og kvinders ledighed i procentpoint.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.



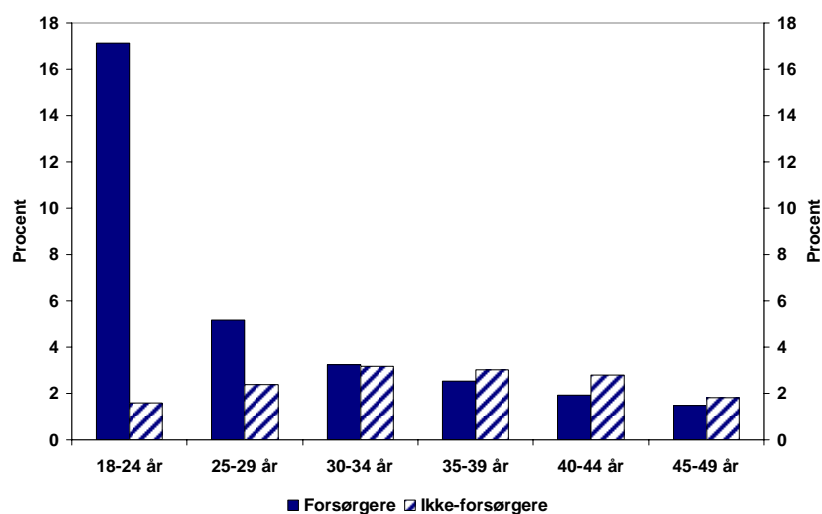
## 6.2. Ledigheden blandt forsørgere

### Ledigheden er højest for enlige kvindelige forsørgere

Ledigheden er højere for kvinder *med* børn end for kvinder *uden* børn blandt kvinder under 30 år. Forskellen er specielt stor for de 18-24-årige, hvor kvinder under 25 år *med* børn i 2007 havde en ledighed på ca. 17 pct. mod omkring 2 pct. for kvinder uden børn. Også de 25-29-årige kvinder med børn har en højere ledighed end kvinder uden børn.

Generelt er ledighedsrisikoen for kvinder med børn aftagende med alderen. For de 30-34-årige kvinder er ledighedsrisikoen omtrent den samme for forsørgere og ikke-forsørgere. Fra omkring midten af 30'erne er ledigheden højere for kvinder uden børn end for kvinder med børn, jf. figur 6.4.

**Figur 6.4.** Ledighed for kvinder med børn og uden børn i alderen 18-49 år, 2007



Anm.: Ledighedsprocenten er udregnet på baggrund af RAS-statistikken. Tallene er baseret på en stikprøve og er derfor behæftet med usikkerhed.

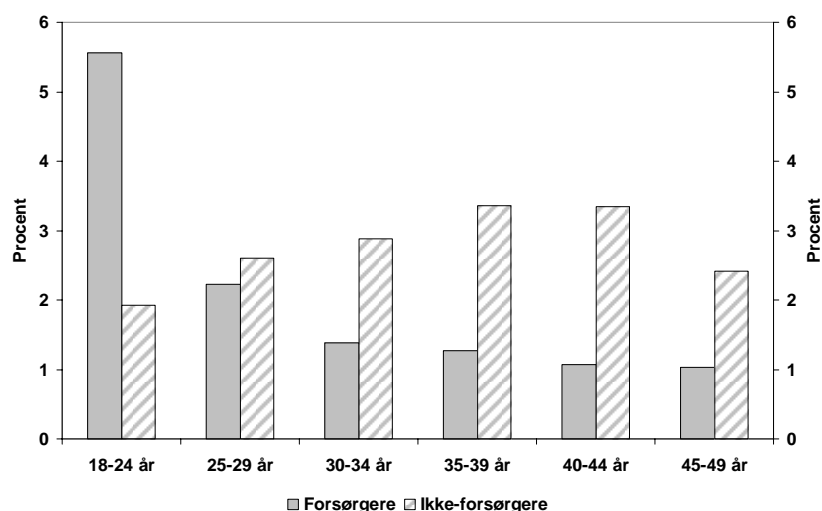
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Mænd mellem 18-24 år *med* børn har en højere ledighed sammenlignet med mænd i samme alder *uden* børn. Således var ledigheden i 2007 for mandlige forsørgere under 25 år omkring 5-6 pct. mod knap 2 pct. for 18-24-årige mænd *uden* børn. Når mænd har passeret midten af 20'erne, har de omvendt en lavere ledighed, hvis de har børn, end hvis de ikke har børn.

Ledigheden falder generelt for mænd med børn fra de er 18 år og indtil starten af 30'erne. Herefter ligger ledigheden nogenlunde stabil frem mod 50-årsalderen. Ledigheden er derimod stigende med alderen indtil begyndelsen af 40'erne for mænd *uden* børn, jf. figur 6.5.

Det skal bemærkes, at ledigheden i 2007 var på omtrent samme niveau for mænd og kvinder *uden* børn uanset deres alder. Blandt unge forsørgere havde kvinder derimod en væsentlig højere ledighedsrisiko end mænd. Således var ledigheden for de 18-24-årige kvinder *med* børn gennemsnitligt 11-12 procentpoint højere end ledigheden blandt de mandlige forsørgere i samme alder. For de 25-29-årige var forskellen knap 3 procentpoint.

**Figur 6.5.** Ledighed for mænd med børn og uden børn i alderen 18-49 år, 2007

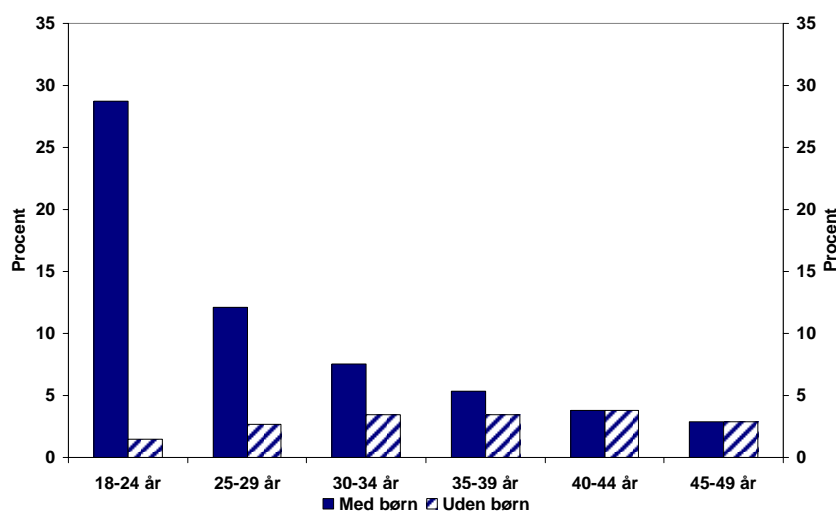


Anm.: Samme anmærkning som i figur 6.4.  
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Ledigheden er højere for enlige kvinder *med* børn sammenlignet med enlige kvinder *uden* børn i alle aldersgrupper. Generelt falder ledigheden dog også med alderen for enlige kvindelige forsørgere. Det betyder, at forskellen på ledighedsrisikoen for enlige kvinder henholdsvis *med* og *uden* børn forsvinder omkring 40-års alderen.

Ledigheden er dog markant højere for enlige kvinder under 30 år *med* børn sammenlignet med enlige kvinder under 30 år *uden* børn. Således var knap 29 pct. af de enlige kvindelige forsørgere mellem 18-24 år ledige i 2007. For de 25-29-årige enlige kvindelige forsørgere var ledigheden godt 12 pct., jf. figur 6.6.

**Figur 6.6.** Ledigheden for enlige kvinder med og uden børn i alderen 18-49 år, 2007



Anm.: Samme anmærkning som i figur 6.4.  
Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

### 6.3. Anciennitet i dagpengesystemet

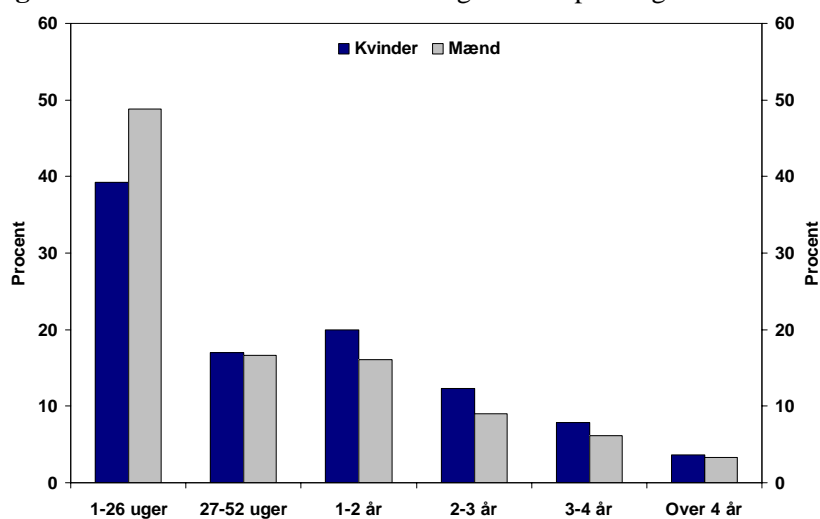
Kvinder har større risiko for langtidsledighed, mens mænd i højere grad end kvinder er kortvarigt ledige. Det viser nedenstående beregninger, hvor mænd og kvinders ledighedsanciennitet betragtes.

Ledighedsancienniteten angiver, hvor længe en person har modtaget dagpenge, dvs. hvor meget der på opgørelsestidspunktet var ”forbrugt” af den samlede periode med ret til dagpenge. Ancienniteten er dermed ikke nødvendigvis en sammenhængende ledighedsperiode.

Knap 44 pct. af de dagpengeforsikrede bruttoledige (summen af ledige samt aktiverede) havde i 2008 en ledighedsanciennitet på under et halvt år, mens knap 17 pct. af de forsikrede bruttoledige, havde en ledighedsanciennitet på mellem ½ - 1 år.

Ca. 4 ud af 10 forsikrede bruttoledige er langtidsledige. Langtidsledige er her defineret som personer med mere end et års dagpengemodtagelse bag sig. Mænd og kvinders ledighedsanciennitet er nogenlunde ligeligt fordelt, men der er dog en større andel af kvinder med over et års dagpengemodtagelse bag sig, jf. figur 6.7.

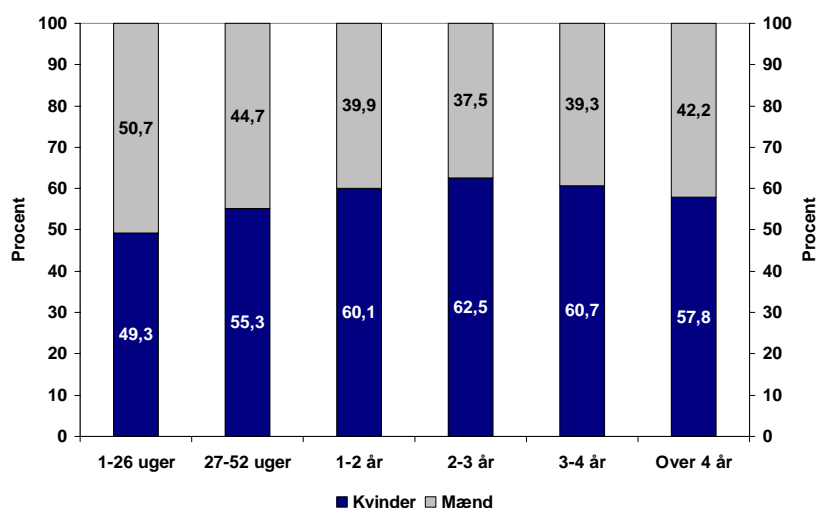
**Figur 6.7.** Andel af forsikrede bruttoledige fordelt på ledighedsanciennitet og køn, 2008



Kilde: Beskæftigelsesministeriet forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

Kvinder udgør godt 49 pct. af de ledige med under et halvt års dagpengemodtagelse bag sig. Af de forsikrede bruttoledige med en ledighedsanciennitet mellem ½ til 1 år er knap 55 pct. kvinder. Blandt de personer, som har modtaget dagpenge i mere end et år, udgør kvinder omkring 60 pct., jf. figur 6.8. Det betyder, at kvinder fylder relativt mest blandt de langtidsledige i dagpengesystemet.

**Figur 6.8.** Andel af mænd og kvinder fordelt på ledighedsanciennitet i dagpengesystemet, 2008

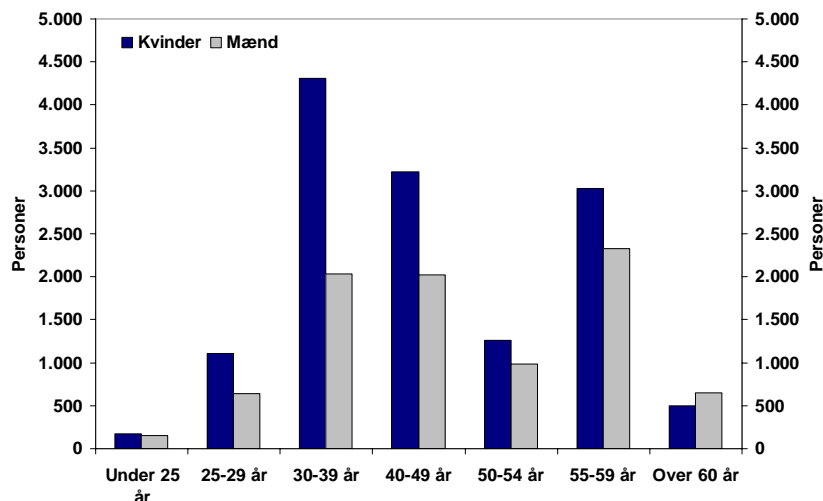


Kilde: Beskæftigelsesministeriet forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

Fordelt på aldersgrupper er der flest langtidsledige kvinder blandt de 30-39-årige, mens der er flest mandlige langtidsledige blandt de 55-59-årige. Ses på den samlede gruppe af langtidsledige er hver femte langtidsledige kvinde i alderen 30-39 år, hvilket gør denne gruppe til den største blandt de langtidsledige.

Kvinderne udgør den største andel af de langtidsledige i alle aldersgrupper med undtagelse af personer over 60 år, hvor mænd repræsenterer en lidt større andel, jf. figur 6.9.

**Figur 6.9.** Langtidsledige i dagpengesystemet fordelt på alder og køn, 2008



Anm.: Langtidsledighed er defineret som mindst 1 års ledighedsanciennitet i dagpengesystemet.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet forløbsdatabase, DREAM.

## 6.4. Afgangen fra dagpenge- eller kontanthjælpssystemet

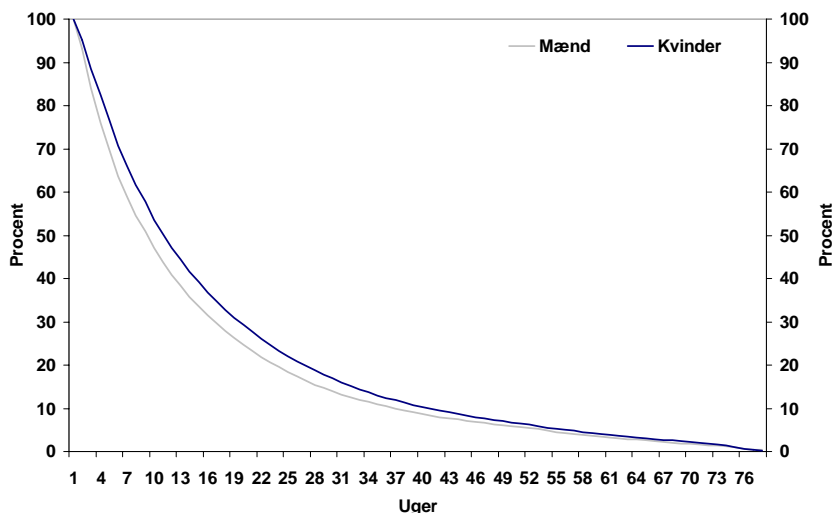
### Mænd og kvinder forlader nogenlunde lige hurtigt dagpengesystemet

Figur 6.10 viser, hvor lang tid der går, før hhv. mænd og kvinder forlader dagpengesystemet, dvs. varigheden af uafbrudt modtagelse af dagpenge. Eksempelvis ses det, at halvdelen af nyledige i 2007 såvel mænd som kvinder efter 11-12 uger har forladt dagpengesystemet.

Mænd er i det første halve år af ledighedsforløbet lidt hurtigere til at komme ud af dagpengesystemet. Efter ca. et halvt år indsnævres forskellen, og mænd og kvinder er efter knap et år nogenlunde lige hurtige til at forlade dagpengesystemet.

Efter et år har mere end 90 pct. af de nyledige forladt dagpengesystemet, hvilket gælder både mænd og kvinder. Efter halvandet år er der under 1 pct. af både de nyledige mænd og kvinder tilbage i dagpengesystemet.

**Figur 6.10.** Overlevelseskurve for nyledige dagpengemodtagere, 2007



Anm.: Nyledige er defineret som personer, som ikke har været ledig i et år før ledighedens påbegyndelse. En person anses for afgået fra ledighed, hvis personen i fire sammenhængende uger ikke har modtaget dagpenge eller sygedagpenge fra ledighed eller aktivering.

Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

Af de personer, der forlader dagpengesystemet inden for det første halvandet år, overgår 83,2 pct. af kvinderne og 89,5 pct. af mændene til beskæftigelse. Godt 4 pct. af kvinderne overgår til barsel, hvorimod kun 0,3 pct. af mændene afgår til barsel. Blandt kvinderne afgår 2,7 pct. til SU, mens det samme gælder for 2,0 pct. af mændene.

**Tabel 6.1.** Overgang fra dagpengesystemet i pct. i 2007

	Beskæftigelse	SU	Barsel	Efterløn	Andet
Kvinder	83,2	2,7	4,3	0,9	8,8
Mænd	89,5	2,0	0,3	1,3	6,9

Anm.: En person betragtes som beskæftiget, hvis personen ikke har modtaget nogen form for offentlig overførsel i den umiddelbar uge efter afgang fra dagpengesystemet. Der er altså tale om selvforsørgelse.

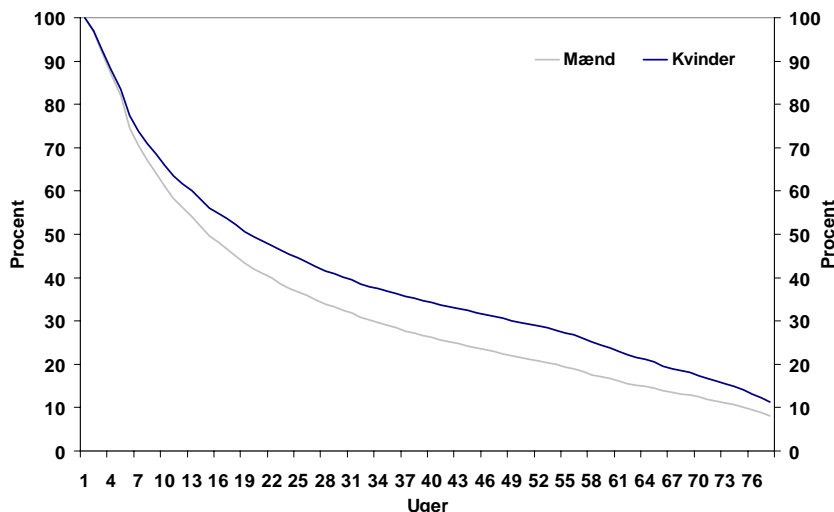
Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

### Mænd forlader hurtigere kontanthjælpssystemet end kvinder

Afgangen fra ledighed for arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere i 2007 er frem til 6. ledighedsuge stort set ens blandt mænd og kvinder. Fra 7. uge i ledighedsforløbet er en større andel kvinder end mænd stadig ledige, jf. figur 6.11.

Efter 18 uger er halvdelen af mændene afgået fra kontanthjælp, mens der går ca. 23 uger før halvdelen af kvinderne ikke længere modtager kontanthjælp. Efter et år har 91 pct. af mændene mod 71 pct. af kvinderne forladt kontanthjælpssystemet.

**Figur 6.11.** Varighed på kontanthjælp for nyledige, 2007



Anm.: En person anses for afgået fra ledighed, hvis personen i fire sammenhængende uger ikke har modtaget kontanthjælp. Omfatter alle kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere, der er arbejdsmarkedssparat.  
Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

For de personer, der forlader kontanthjælpssystemet inden for det første halvandet år, er 71,1 pct. af kvinderne og 79,3 pct. af mændene overgået til beskæftigelse. Blandt de kvindelige kontanthjælpsmodtagere afgår 12,7 pct. til SU i forbindelse med uddannelse, mens det samme gælder for 8,1 pct. af mændene.

**Tabel 6.2.** Overgang fra kontanthjælpssystemet i pct. i 2007

	Beskæftigelse	SU	Andet
Kvinder	71,1	12,7	16,2
Mænd	79,3	8,1	12,6

Anm.: Samme anmærkning som i tabel 6.1.

Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

## 6.5. Personer på langvarig offentlig forsørgelse

### Flest kvinder i marginal- og socialgruppen

Der er flere kvinder end mænd blandt de svageste på arbejdsmarkedet. Personer med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet opgøres som hhv. marginal- og socialgruppen. Fælles for dem begge er, at man skal have modtaget offentlige ydelser i betydelig grad og over en længere periode for at tilhøre en af kategorierne, jf. boks 6.1.

### Boks 6.1. Definition af marginal- og socialgruppen

#### *Marginalgruppen*

Marginalgruppen omfatter ledige a-kasseforsikrede og arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere (matchgrupperne 1, 2, 3 samt straksmatchede), der har været ledige, i aktivering eller på uddannelsesorlov i mindst 80 pct. af tiden i de seneste 3 år.

#### *Socialgruppen*

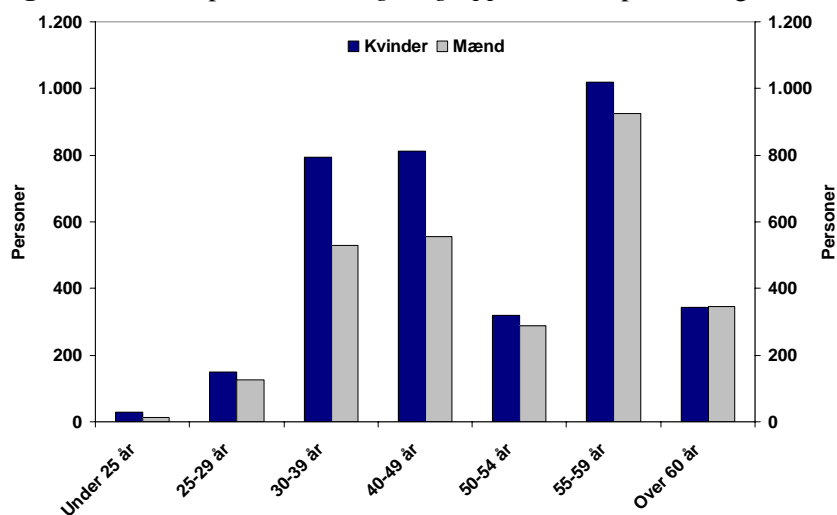
Socialgruppen består af ikke-forsikrede ikke-arbejdsmarkedssparate personer (matchgrupperne 4 og 5), der har modtaget kontanthjælp, introduktionsydelse, starthjælp, sygedagpenge, været ledige, i revalidering eller aktivering eller på uddannelsesorlov i mindst 80 pct. af tiden i de seneste 3 år.

Socialgruppen er dermed kendetegnet ved at indeholde personer, der er længere fra arbejdsmarkedet end marginalgruppen.

Det er flere kvinder end mænd i *marginalgruppen*. Det samlede antal personer i marginalgruppen var godt 6.200 i 1. kv. 2009, hvoraf knap 3.500 var kvinder svarende til godt 55 pct.

De 55-59-årige udgør med godt 1.900 personer eller 31 pct. den største andel af marginalgruppen set i forhold til de øvrige aldersgrupper. Hermed er de 55-59-årige stærkt overrepræsenteret i marginalgruppen. I alle aldersgrupper er mere end halvdelen kvinder – med undtagelse af gruppen af personer over 60 år. Der ses især en overrepræsentation af kvinder blandt de 30-49-årige, hvor omkring 6 ud af 10 personer er kvinder.

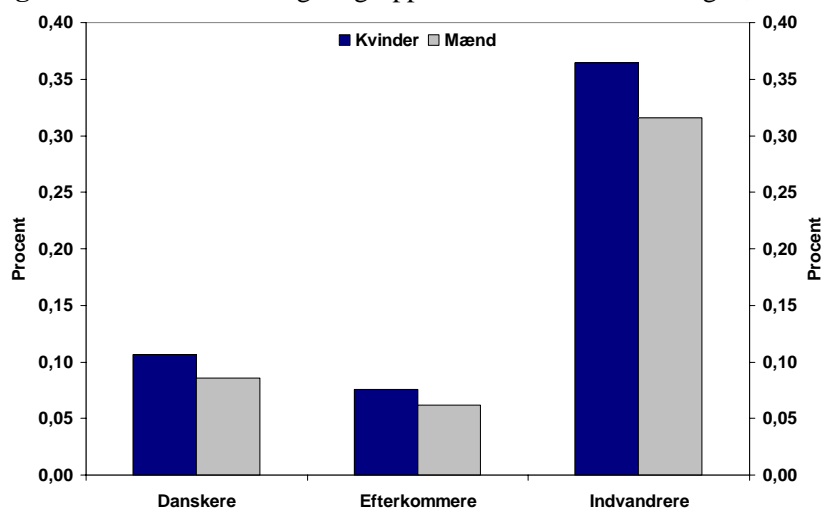
**Figur 6.12.** Antal personer i *marginalgruppen* fordelt på alder og køn, 1. kv. 2009



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

De fleste personer i marginalgruppen (godt 3 ud af 4) er af dansk oprindelse, mens godt hver 5. person er indvandrere. Da færre end hver 10. person i befolkningen er indvandrere, er gruppen af indvandrere altså overrepræsenteret i marginalgruppen. Knap 0,4 pct. af de kvindelige indvandrere og godt 0,3 pct. af de mandlige indvandrere tilhører marginalgruppen. Til sammenligning er ca. 0,1 pct. af danskerne og mindre end 0,1 pct. af efterkommerne i marginalgruppen, jf. figur 6.13.

**Figur 6.13.** Personer i marginalgruppen i forhold til befolkningen, 1. kv. 2009



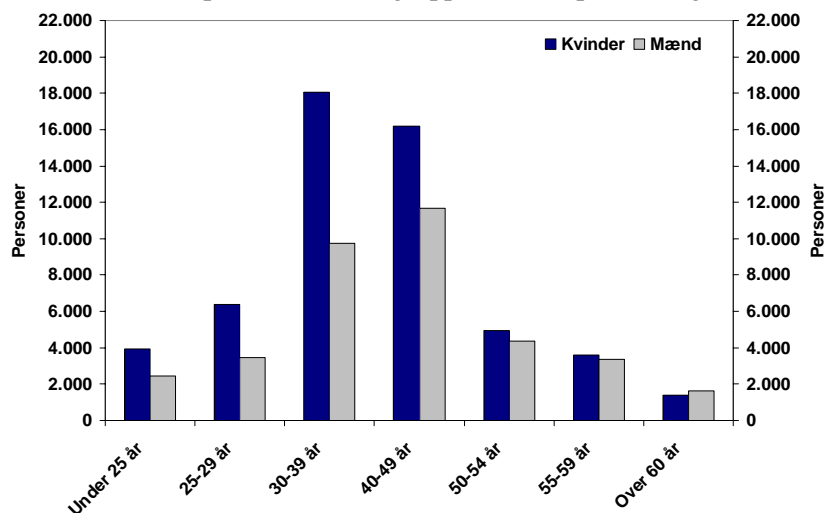
Anm. Befolkningstal for 1. januar 2009.

Kilde: Danmarks Statistik samt Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

I 1. kvrt. 2009 udgjorde *socialgruppen* godt 91.000 personer. Godt 55.000 eller ca. 6 ud af 10 personer i *socialgruppen* er kvinder.

Overvægten af kvinder i *socialgruppen* er især markant for personer under 50 år. Kvindernes andel er med knap 65 pct. størst blandt de 25-29-årige samt blandt de 30-39-årige. For personer på 50 år eller derover ses derimod en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, jf. figur 6.14.

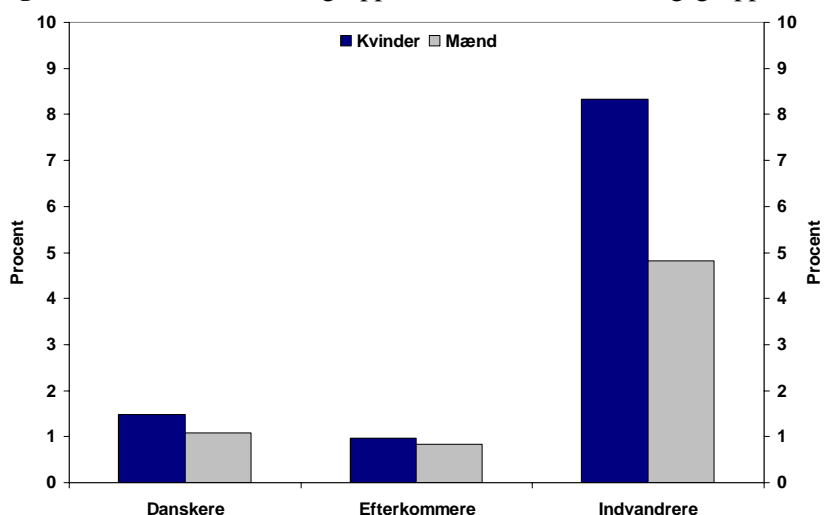
**Figur 6.14.** Antal personer i *socialgruppen* fordelt på alder og køn, 1. kvrt. 2009



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

Ligesom i marginalgruppen er der en overrepræsentation af indvandrere i *socialgruppen*. Godt 8 pct. af de kvindelige indvandrere og knap 5 pct. af de mandlige indvandrere tilhører *socialgruppen*, jf. figur 6.15. Til sammenligning tilhører ca. 1,5 pct. af de danske kvinder og 1,1 pct. af de danske mænd *socialgruppen*, og andelen er endnu lavere blandt mandlige og kvindelige efterkommere.

**Figur 6.15.** Personer i *socialgruppen* i forhold til befolkningsgruppen, 1. kvrt. 2009



Anm. Befolkningstal for 1. januar 2009.

Kilde: Danmarks Statistik samt Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.



## 7. Aktivering

*Kvinder aktiveres mere end mænd. Aktiveringsgraden var således i 2008 over 30 pct. for kvinderne mod 22 pct. for mændene. For både mænd og kvinder er opkvalificering og ansættelse med løntilskud de hyppigst anvendte former for aktivering.*

*Undersøgelser viser, at mænd og kvinder reagerer forskelligt på aktivering. Mænd bliver i højere grad motiveret til at søge arbejde ved udsigten til aktivering, mens nye undersøgelser viser, at kvinder i højere grad reagerer på et tidligt og intensivt mødeforløb. Når mænd og kvinder aktiveres er det typisk privat ansættelse med løntilskud, der er den mest effektive form for aktivering for begge køn.*

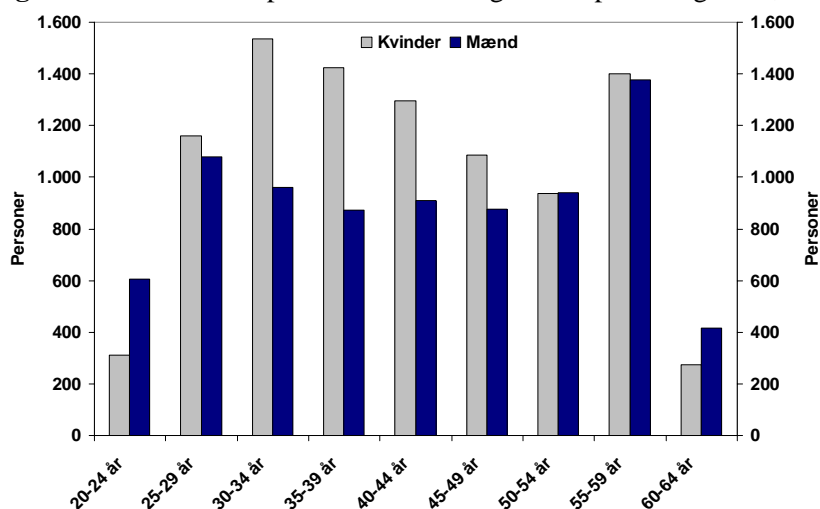
### 7.1. Mænd og kvinders aktiveringsomfang

#### Flere kvinder end mænd i aktivering i statslig regi

I 2. kv. 2009 var der knap 17.500 fuldtidspersoner i aktivering i statsligt regi. Heraf var godt 9.400 kvinder svarende til knap 54 pct. af de aktiverede. Det har været tilfældet i flere år, at flere kvinder end mænd er i aktivering. Dog er denne forskel blevet indsnævret i takt med, at kvinders ledighed siden oktober 2008 har været mindre end mændenes. Kvinders andel af de aktiverede faldt således fra 58 pct. i 1. kv. 2009 til 54 pct. i 2. kv. 2009.

Der er flest aktiverede i aldersgruppen 55-59 år. Her er flest mænd aktiveret, mens flest kvinder er aktiveret i aldersgruppen 30-34 år. For aldersgrupperne 20-24 år, 50-54 år samt 60-64 år er der flere mænd i aktivering end kvinder.

**Figur 7.1** Antal fuldtidspersoner i aktivering fordelt på køn og alder, 2. kv. 2009



Anm.: Antallet af personer i aktivering er udregnet som forskellen mellem bruttoledige og passive dagpengemodtagere. Antallet af aktiverede mellem 16-19 år samt over 64 år vises ikke, da der er få personer (under 5 personer) blandt disse aldersgrupper.

Kilde: Jobindsats.dk.

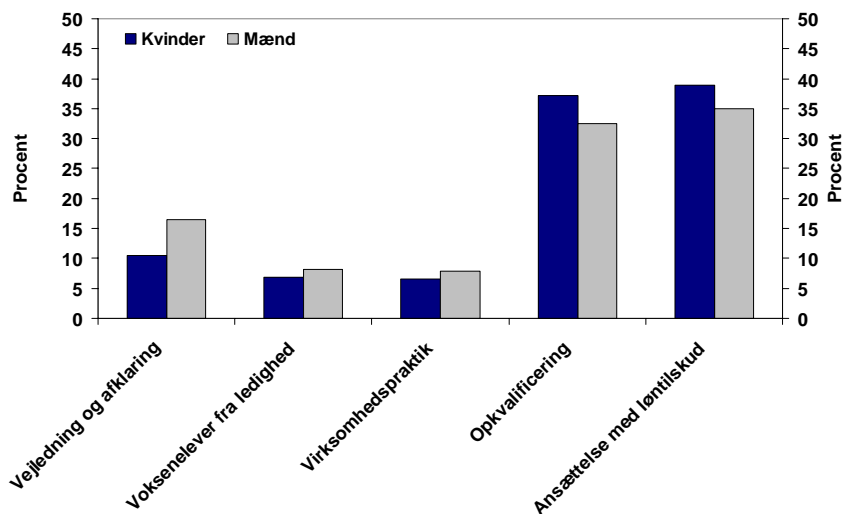
#### Både mænd og kvinder aktiveres oftest i ansættelse med løntilskud

I 2. kv. 2009 var en større andel af mænd end kvinder aktiveret i vejlednings- og afklaringsforløb, i virksomhedspraktik eller som voksenelev. En større andel kvinder end mænd var derimod aktiveret i opkvalificering eller ansættelse med løntilskud.

Ansættelse med løntilskud på en privat eller offentlig arbejdsplads er det mest hyppige aktiveringsforløb for både kvinder og mænd. Knap 4 ud af 10 kvinder var aktiveret i ansættelse med

løntilskud i 2. kv. af 2009. For mænd gælder det, at mere end 3 ud af 10 var aktiveret i ansættelse med løntilskud, jf. figur 7.2.

**Figur 7.2** Andel mænd og kvinder i forskellige former for aktivering, 2. kv. 2009



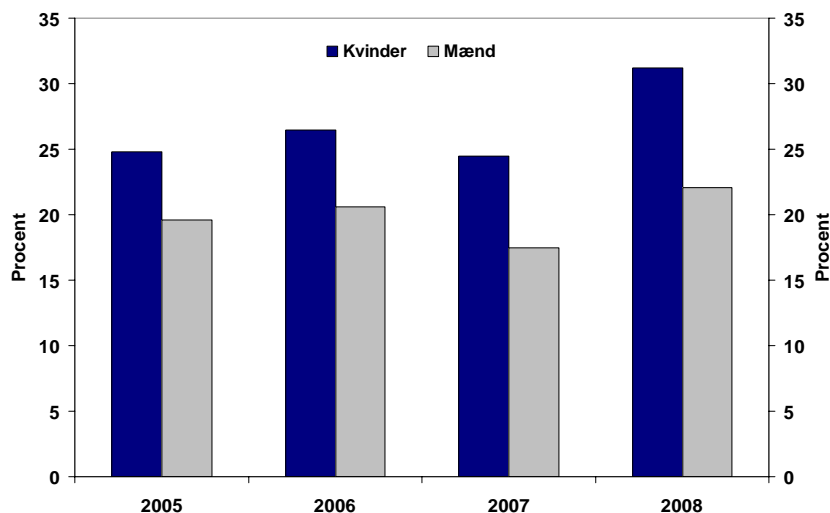
Kilde: Særudtræk fra Jobindsats.dk.

### Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere er højest for kvinder

Aktiveringsgraden er højere for kvinder end for mænd. Aktiveringsgraden angiver den andel af en given periode, hvor aktiverede er i aktivering.

I 2008 var aktiveringsgraden for kvinder i dagpengesystemet på 31,2 pct. mod 22,1 pct. for mænd. Gennem de seneste år har aktiveringsgraden for kvinder været højere end for mænd i dagpengesystemet, jf. figur 7.3.

**Figur 7.3** Aktiveringsgrad for ledige i dagpengesystemet fordelt på køn, 2005-2008



Anm.: Tallene er beregnet som det samlede antal aktiveringstimer for dagpengemodtagere inden for den valgte periode divideret med antallet af mulige aktiveringstimer. Antallet af mulige aktiveringstimer er defineret som antallet af timer, alle periodens dagpengemodtagere kunne være aktiveret, hvis de var konstant aktiverede i det antal timer, de modtog dagpenge. Aktivering 37 timer ugentlig regnes som fuld tid. Aktiveringsgraden er opgjort ekskl. voksenlærige forløb fra ledighed.

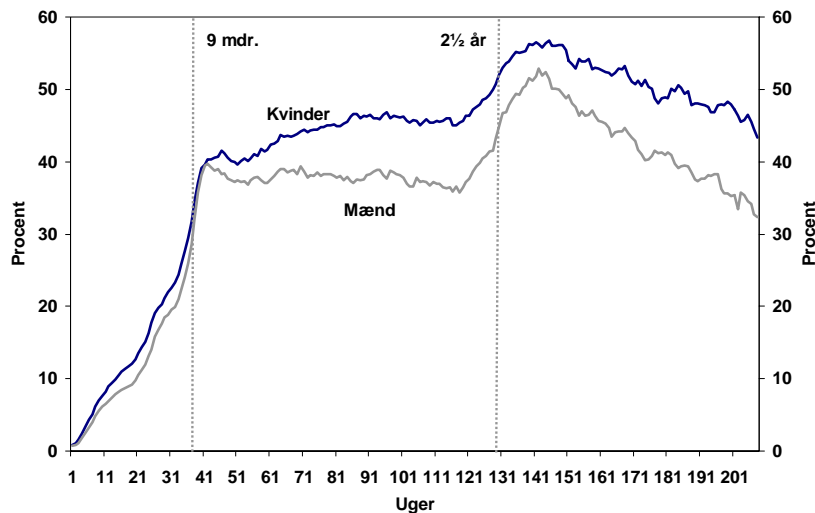
Kilde: Jobindsats.dk.

Igennem hele ledighedsforløbet aktiveres kvinder i større omfang end mænd. Specielt omkring 9 måneders ledighed, hvor ledige på 30 år eller derover har ret og pligt til aktivering, har kvinder en

højere aktiveringsgrad end mænd. Til tider er kvinders aktiveringsgrad godt 10 procentpoint højere end mænds.

Både mænd og kvinders aktiveringsgrad har en stigende tendens frem til 2½ års ledighed, hvor ledige aktiveres mere intensivt (fuldtidsaktivering). Omkring dette tidspunkt er ca. halvdelen af de ledige mænd og kvinder i aktivering, hvilket dog efterfølgende falder, jf. figur 7.4.

**Figur 7.4.** Aktiveringsgraden fordelt på ledighedsanciennitet fordelt på køn, 2008



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.

## 7.2. Overblik over effekterne af aktivering

Aktivering kan have mange effekter, hvoraf nogle er mere målbare end andre. I dette afsnit fokuseres på tre hovedeffekter, hvilke er motivations-, fastholdelses- og opkvalificeringseffekten. I boks 7.1 er disse effekter beskrevet.

### Boks 7.1. Beskrivelse af motivations-, fastholdelses- og opkvalificeringseffekten

Udsigten til at skulle i aktivering, kan motivere ledige til at søge mere intensivt efter arbejde og hermed øges sandsynligheden for at finde ordinær beskæftigelse. Denne effekt kaldes ofte for *motivationseffekten* af aktivering.

Under et aktiveringsforløb har den ledige mindre tid til rådighed til at søge efter arbejde. Det vil alt andet lige reducere den aktiveredes chancer for at finde beskæftigelse og hermed fastholde den aktiverede i ledighed. *Fastholdelseeffekten* af aktivering kan også skyldes, at de aktiverede i f.eks. et uddannelsesforløb koncentrerer sig om at færdiggøre forløbet og først efter forløbets afslutning begynder at lede efter arbejde.

Aktivering har til formål at opkvalificere de ledige gennem uddannelse og jobtræning. *Opkvalificeringseffekten* består således i, at de aktiverede efter et aktiveringsforløb har opnået nye kompetencer og færdigheder, der alt andet lige vil gøre dem bedre rustet til igen at finde arbejde.

I det følgende gennemgås hovedkonklusionerne fra et udvalg af analyser, hvor effekten af aktivering er analyseret. Denne gennemgang vil primært være koncentreret om to af de seneste effektanalyser fra DØR (2009) og Arbejdsmarkedskommissionen (2009).

### **Mænd reagerer kraftigere på udsigten til aktivering end kvinder**

I DØR (2009) konkluderes det, at motivationseffekten generelt forkorter ledighedsperioden med 11 dage for mænd. For kvinder er der ikke nogen statistisk signifikant motivationseffekt af aktivering.

En analyse fra Rosholm og Svarer (2003) understøtter dette resultat. Her finder Rosholm og Svarer en motivationseffekt på knap 2 uger for mænd og nul uger for kvinder. Det lader således til, at mænd i højere grad end kvinder reagerer på motivationseffekten af aktivering.

Denne konklusion understøttes af en nylig evaluering af forsøget *Hurtig i gang 2* fra Rosholm og Svarer (2009). Forsøget undersøger effekten af en fremrykket aktiveringsindsats og mere intensive mødeforløb. Konklusionen er overordnet set, at mænd reagerer kraftigere på udsigten til deltagelse i tidlig aktivering, hvorimod kvinder i højere grad reagerer på forsøg med et intensiveret mødeforløb. Generelt er effekterne af den tidlige og mere intensive indsats i *Hurtig i gang 2* størst for kvinder.

### **Privat jobtræning er det bedste redskab til at få ledige i arbejde**

De fleste analyser af effekterne af aktivering viser nogenlunde enstemmigt, at der er en fastholdelseseffekt af aktivering. Analyserne er derimod knap så enslydende med hensyn til, om der er en opkvalificerende effekt af aktivering.

Et fællestræk ved analyserne er dog, at analyserne typisk viser, at privat jobtræning er det bedste redskab til at få ledige i beskæftigelse. Derimod er der større usikkerhed om hvilket redskab, der giver den næstbedste beskæftigelseseffekt. Nogle analyser viser, at offentlig jobtræning giver en mere positiv effekt end uddannelse, mens andre analyser viser det modsatte. Se bl.a. resultaterne fra DØR (2002, 2007 og 2009) samt Jespersen mfl. (2004) og Jespersen mfl. (2006).

DØR (2009) finder, at der ikke er nogen fastholdeeffekt af privat jobtræning. Privat jobtræning har derimod en positiv effekt på afgang fra ledighed til beskæftigelse for både mænd og kvinder. Den positive beskæftigelseseffekt af privat jobtræning er lidt større for mænd end kvinder. Den positive beskæftigelseseffekt kan tyde på, at privat jobtræning indebærer væsentlige opkvalificeringseffekter. Det betyder også, at de ledige er bedre stillet efter endt aktivering i privat jobtræning, selvom de ikke umiddelbart finder beskæftigelse, da de har forøget sandsynlighed for at finde beskæftigelse.

### **Generelt negative effekter af uddannelsesaktivering for både mænd og kvinder**

Arbejdsmarkedskommissionens rapport fra august 2009 har undersøgt effekten af uddannelsesaktivering for mænd og kvinder af specifikke former for uddannelsesaktivering. Generelt understøttes konklusionen om, at uddannelsesaktivering forlænger ledighedsperioden for både mænd og kvinder.

Dog finder kommissionen, at få uddannelsesforløb kan bidrage til at afkorte ledigheden. For kvinder er det kun uddannelsesstilbud inden for service og restauration der har en positiv effekt. I gennemsnit er sådanne tilbud med til at forkorte kvinders ledighed med ca. 1½ uge. For mænd kan AMU-kurser inden for transport forkorte ledighedsperioden med cirka det samme. Der kan dog i denne sammenhæng være tale om, at kurserne er en betingelse for et job, som den ledige allerede har fået.

## 8. Sygefravær samt arbejdsskader og erhvervssygdomme

Kvindens sygefravær er i gennemsnit 40-45 pct. højere end mænds, og det gælder på tværs af sektorer, brancher og uddannelsesniveau. Det betyder, at lidt flere kvinder end mænd modtager sygedagpenge, men også at kvinders sygedagpengeforløb typisk er længere.

Antallet af beskæftigede mænd og kvinder, der i løbet af et år modtager sygedagpenge, har været svagt stigende over perioden 2004-2008, når man korrigerer for udvidelsen af arbejdsgiverperioden til 21 dage. Stigningen afspejler blandt andet, at den samlede beskæftigelse også er steget over perioden.

Mænd anmelder og får anerkendt flere arbejdsulykker end kvinder. Omvendt er det kvinder, som anmelder flest erhvervssygdomme, men det er mænd, som får anerkendt flest erhvervssygdomme.

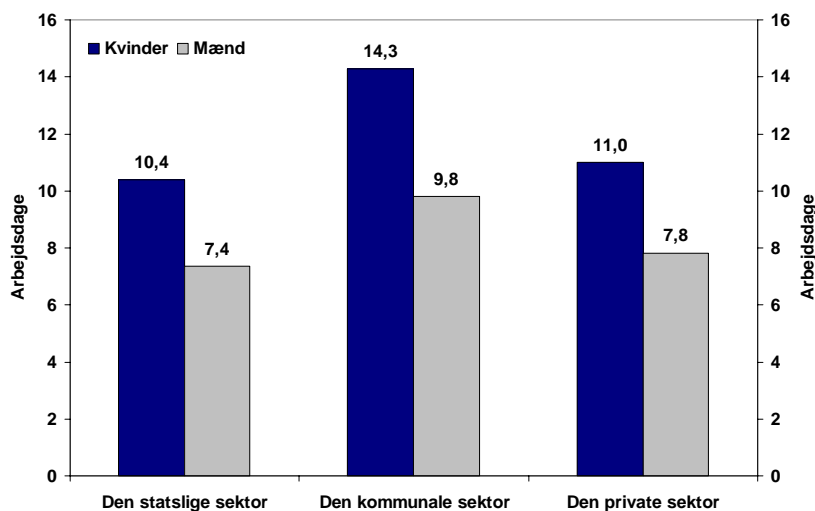
### 8.1. Sygefraværet blandt mænd og kvinder

#### Kvinder har mere sygefravær end mænd

Kvinder har generelt et højere sygefravær end mænd. I den statslige og private sektor har kvinder i gennemsnit ca. 40 pct. mere fravær end mænd, mens det i den kommunale sektor er ca. 45 pct. mere, jf. figur 8.1.

Eksempelvis havde en kvindelig lønmodtager ansat i en kommune i gennemsnit godt 14 sygefraværsdage i 2007, mens en mandlig lønmodtager i den kommunale sektor havde knap 10 sygefraværsdage. Heri indgår ikke fravær som følge af børns sygdom. Det højere fravær for kvinder hænger bl.a. sammen med kvinders arbejdsfunktioner samt de sektorer og brancher, som kvinder typisk arbejder i.

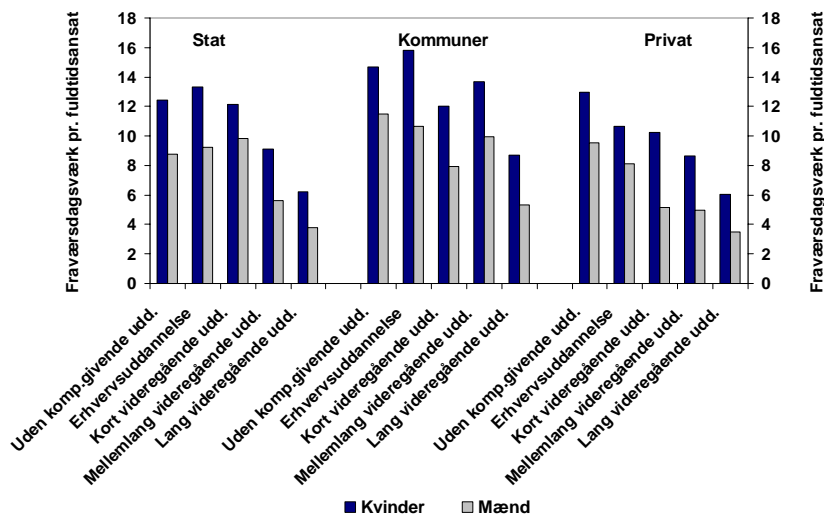
Figur 8.1 Fravær på grund af egen sygdom fordelt på køn og sektor, 2007



Kilde: Danmarks Statistik.

Sygefraværet er også lavest for mænd, når der kun ses på beskæftigede med samme uddannelsesniveau. For begge køn falder sygefraværet typisk med uddannelsesniveaue, således at personer med en lang videregående uddannelse har det laveste sygefravær efterfulgt af personer med en mellemlang videregående uddannelse. Dog med undtagelse af ansatte i kommunerne, hvor både mænd og kvinder med en mellemlang videregående uddannelse har et højere sygefravær end personer med en kort videregående uddannelse, jf. figur 8.2.

**Figur 8.2** Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn, uddannelse og sektor, 2007

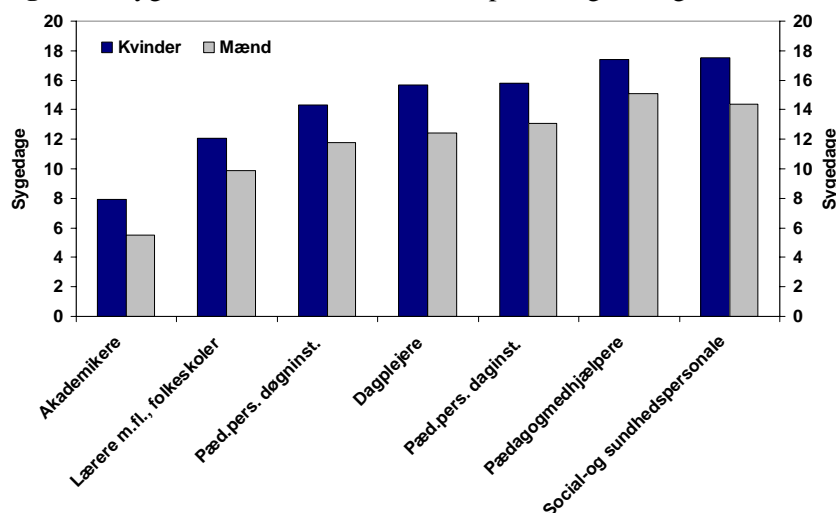


Anm.: Uden kompetencegivende uddannelse indeholder grundskole-, gymnasial og uoplyst uddannelse.  
 Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

Tal fra 2007 fra Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) viser, at kvinders sygefravær er højere end mænds indenfor langt de fleste overenskomstområder i landets kommuner og regioner. De fagområder, hvor mænds sygefravær er højest, har ofte relativt få mænd ansat. Det gælder eksempelvis for kantine- og rengøringsledere og lægesekretærer.

I kommunerne ligger sygefraværet over gennemsnittet for bl.a. *social- og sundhedspersonale* samt for ansatte i dagtilbud til børn og unge, jf. figur 8.3. Det er områder, hvor langt størstedelen af de ansatte er kvinder. Ifølge fraværstatistikken fra FLD var der eksempelvis i alt knap 74.000 fuldtidsansatte indenfor overenskomstområdet *social- og sundhedspersonale* i kommunerne i 2007. Heraf var 95 pct. kvinder. Kommunernes social- og sundhedspersonale dækker bl.a. over ansatte i hjemmeplejen, sundhedsplejen og psykiatrien.

**Figur 8.3** Sygefravær i kommuner fordelt på køn og udvalgte overenskomstområder, 2007

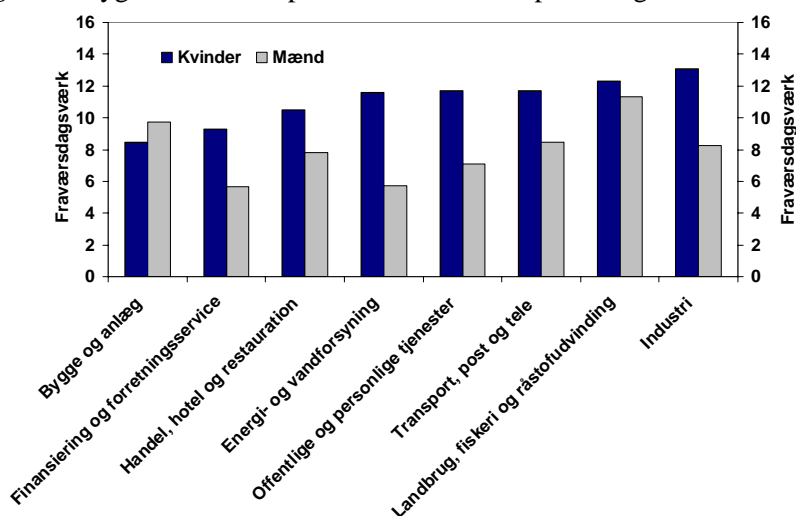


Anm.: Antal sygefraværsværk pr. fuldtidsansat i landets kommuner fordelt på overenskomstgruppe for udvalgte overenskomstområder.  
 Kilde: Fldnet.dk.

I den private sektor er sygefraværet også højest blandt kvinder i de fleste brancher. Det viser tal fra Danmarks Statistik. Dog er sygefraværet højere blandt mænd end kvinder i bygge- og anlægs-

branchen, der generelt beskæftiger et relativt begrænset antal kvinder. Kvinder i den private sektor har det højeste sygefravær i industrien, jf. figur 8.4. I 2007 var sygefraværet i industrien gennemsnitligt mere end 13 dage pr. fuldtidsansat kvinde mod godt 8 dage pr. fuldtidsansat mand.

**Figur 8.4** Sygefravær i den private sektor fordelt på køn og branche, 2007



Anm.: Gennemsnitligt antal fraværsdagsværk som følge af egen sygdom pr. fuldtidsansat i den private sektor, 2007.

Kilde: Danmarks Statistik.

### Større andel af kvinder modtager sygedagpenge

I 2008 var kvindernes sygedagpengeperioder i gennemsnit 1,7 uger længere end mændenes. I gennemsnit var kvindernes fraværsperiode på 11,5 uger mod 9,8 uger for mændene. Af det samlede antal sygedagpengesager vedrørte 42 pct. mænd, mens kvinderne udgjorde 58 pct. af sygedagpengesagerne, jf. tabel 8.1.

**Tabel 8.1** Andel sygedagpengesager samt gennemsnitlig varighed pr. fraværsperiode fordelt på køn, 2008

	Andel	Varighed
Mænd	0,42	9,8
Kvinder	0,58	11,5

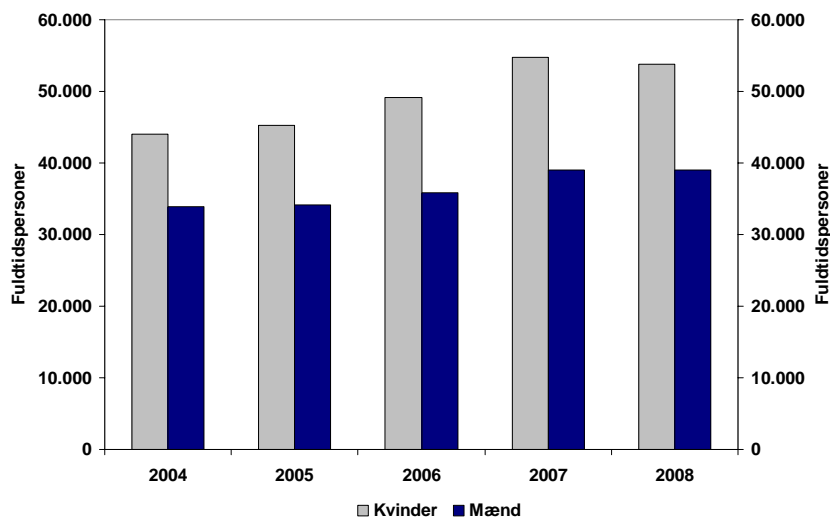
Anm.: Den 1. juni 2008 blev den såkaldte arbejdsgiverperiode sat op fra 15 til 21 dage, således at lønmodtagere nu ikke normalt kan modtage sygedagpenge før sygefraværet har været mindst 22 dage.

Kilde: Jobindsats.dk.

Lidt flere kvinder end mænd modtager sygedagpenge. Dette billede har været stabilt over en årrække. Antallet af sygedagpengemodtagere har været stigende for mænd og kvinder frem til 2007, jf. figur 8.5.

Fra 2007 til 2008 var antallet af sygedagpengemodtagere nogenlunde uændret på omkring 54.000 personer for kvinder og 39.000 personer for mænd. Det uændrede antal sygedagpengemodtagere i denne periode skal ses i lyset af udvidelsen af arbejdsgiverperioden fra 15 til 21 dage i sommeren 2008. Det betyder alt andet lige, at færre personer når at modtage sygedagpenge.

**Figur 8.5** Antal sygedagpengemodtagere fordelt på køn, 2004-2008



Anm.: Samme anmærkning som i tabel 8.1.

Kilde: Jobindsats.dk.

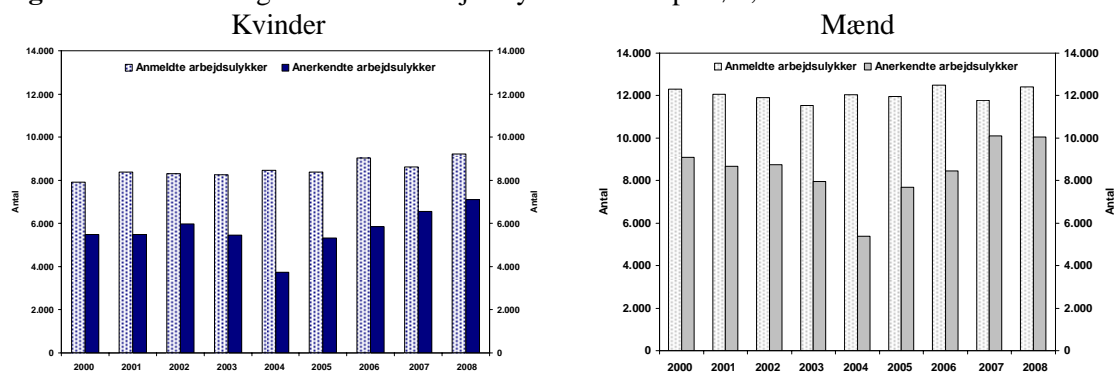
## 8.2. Arbejdsulykker og erhvervsskader

### Mænd anmelder og får anerkendt flest arbejdsulykker

Antallet af anmeldte arbejdsulykker har de seneste år været nogenlunde stabilt på omkring 8.000-10.000 årlig anmeldte arbejdsulykker for kvinder mod ca. 12.000 anmeldte arbejdsulykker for mænd, jf. figur 8.6. En arbejdsulykke er defineret som en pludselig og uventet hændelse i forbindelse med arbejdets udførelse, der påvirker helbredet.

Samtidig med, at der er flere anmeldelser for mænd, er der også en større andel anerkendelser af arbejdsulykker for mænd. I 2008 blev knap 81 pct. af arbejdsulykkerne for mænd således anerkendt mod godt 77 pct. af de kvindelige anmeldelser. Det er et fald i andelen af anerkendelser for mænd i forhold til 2007, hvorimod det er en stigning i andelen af anerkendelser for kvinder.

**Figur 8.6** Anmeldte og anerkendte arbejdsulykker fordelt på køn, 2000-2008



Kilde: Arbejdsskadestyrelsen.

### Kvinder anmelder flest erhvervssygdomme, men mænd får anerkendt flest

Der anmeldes flere erhvervssygdomme for kvinder end for mænd. En erhvervssygdom skyldes længerevarende negative forhold i arbejdsmiljøet, der påvirker helbredet, eksempelvis i form af overfølsomhed overfor kemiske stoffer. Specielt fra 2002-2006 skete der en kraftig stigning i antallet af anmeldte erhvervssygdomme for kvinder.

Siden 2003 har antallet af anmeldte erhvervssygdomme haft en stigende tendens, og i 2008 blev der anmeldt godt 10.700 og knap 8.400 erhvervssygdomme af hhv. kvinder og mænd. Der er dog

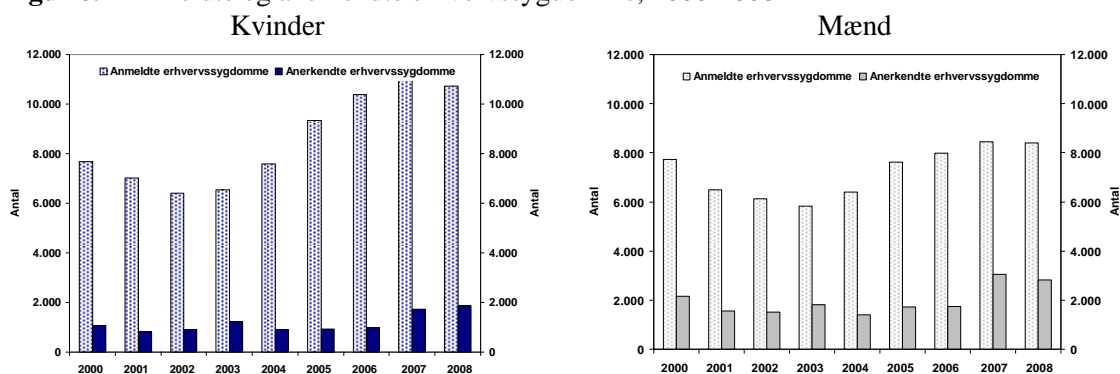


flere sager, der bliver anerkendt for mænd. I de seneste år har der været en ca. dobbelt så høj anerkendelsesprocent for mænd som for kvinder. Således blev 33,8 pct. af anmeldte erhvervssygdomme for mænd i 2008 anerkendt, mens det tilsvarende tal for kvinder ligger på 17,3 pct.

Den højere anerkendelsesprocent for mænd afspejler, at anerkendelsesprocenten varierer betydeligt på tværs af brancher. Eksempelvis er der få anerkendte erhvervsulykker i branchen *offentlig administration, forsvar og socialsikring*, der beskæftiger mange kvinder, mens der er mange anerkendte erhvervsulykker inden for *bygge- og anlægsvirksomhed og landbrug*, der beskæftiger mange mænd.

Forskellene i anerkendelsesprocenterne for mænd og kvinder skyldes bl.a., at mænd og kvinder har forskellige typer af jobs. Mænd vil oftere have kraftbetonet og hårdt arbejde, som er lettere at observere. Kvinders arbejdsskader resulterer oftere fra ensidigt og gentagende arbejde, så som samlebandsarbejde i industrien, der kan være sværere at observere.

**Figur 8.7** Anmeldte og anerkendte erhvervssygdomme, 2000-2008



Kilde: Arbejdsskadestyrelsen.

## 9. Uden for arbejdsstyrken

Mænd trækker sig generelt omkring et år senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. I gennemsnit er mænd knap 62 år, når de trækker sig tilbage, mens kvinder er knap 61 år.

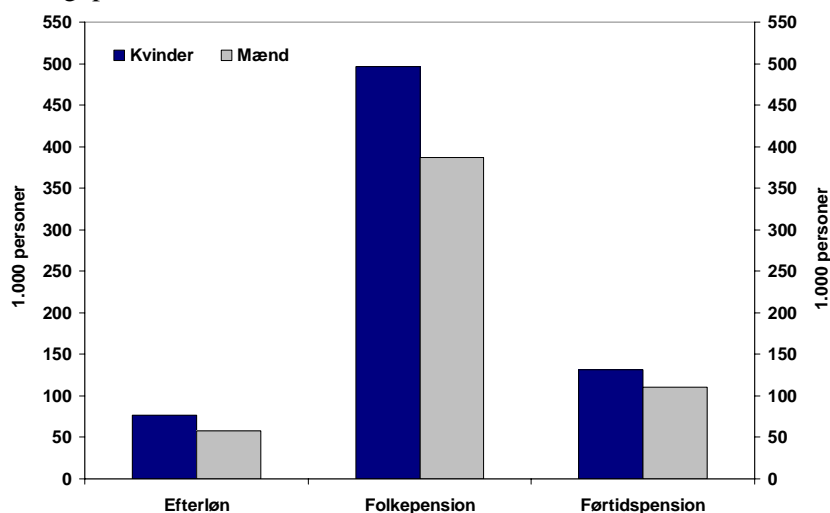
På de offentlige tilbagetrækningsordninger såsom efterløn, førtids- og folkepension udgør kvinder en overvægt med knap 56 pct. Dette skal dog ses i sammenhæng med, at kvinder udgør en større del af befolkningen over 60 år. Især andelen af kvinder på efterløn er vokset gennem de seneste 10 år, mens andelen af kvinder på folke- og førtidspension er faldet.

### 9.1. Tilbagetrækningsmønsteret for mænd og kvinder

#### Flere kvinder end mænd på samtlige tilbagetrækningsordninger

Det samlede antal personer på tilbagetrækningsordninger (førtidspension, overgangsydelse, efterløn og folkepension) har været svagt stigende i flere år. Det stigende antal personer på tilbagetrækningsordninger skal bl.a. ses i lyset af den demografiske udvikling med flere ældre i befolkningen. I starten af 2009 var det samlede antal personer i tilbagetrækningsordningerne på godt 1,26 mio. personer, jf. figur 9.1.

**Figur 9.1** Antallet af personer på tilbagetrækningsordninger fordelt på køn og tilbagetrækningsordning, primo 2009



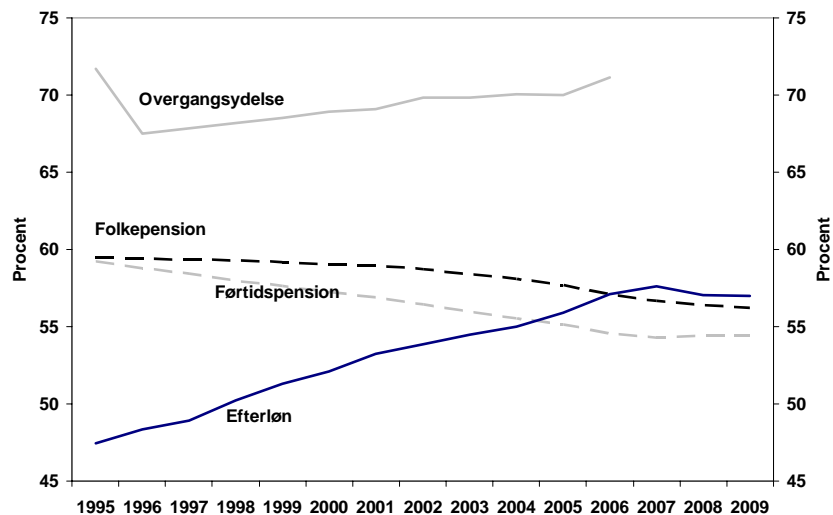
Anm.: Antallet på folkepension og førtidspension er opgjort pr. 1. januar 2009. Antallet på efterløn er opgjort i 1. kv. 2009. Der er ingen personer på overgangsydelse efter 2006. For folkepension og førtidspension er der tale om antal modtagere, mens der for efterløn og overgangsydelse er tale om fuldtidspersoner. Der er ingen personer på overgangsydelse efter 2006.

Kilde: Danmarks Statistik.

Kvindernes andel af tilbagetrækning i alt udgjorde knap 56 pct. i starten af 2009, hvilket er et fald på 2,5 procentpoint i forhold til 1995. Faldet i kvindernes andel af den samlede tilbagetrækning skyldes et fald i andelen af kvinder på førtids- og folkepension. Samtidig har andelen af kvinder på efterløn dog været stigende, jf. figur 9.2. I 1995 var under halvdelen af alle efterlønsmodtagere kvinder. Siden er kvindernes andel steget og udgjorde 57,0 pct. i 1. kv. 2009.

I starten af 2009 dominerede kvinder samtlige tilbagetrækningsordninger. Dette skal til dels ses i sammenhæng med, at kvinder også udgjorde en større andel af befolkningen over 60 år end mænd med en kvindeandel på godt 55 pct.

**Figur 9.2** Udvikling i kvinders andel af tilbagetrækningsordninger, 1996 – 2009



Anm.: Alle tallene er opgjort pr. 1. januar det pågældende år, dog er efterløn for 2009 opgjort i 1. kv. 2009. For folkepension og førtidspension er der tale om antal modtagere, mens der for efterløn og overgangsydelse er tale om fuldtidspersoner. Der er ingen personer på overgangsydelse efter 2006.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 9.2. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder

### Mænd trækker sig omkring et år senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder

Mænd trækker sig generelt omkring et år senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. Således er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder højere for mænd sammenlignet med kvinder<sup>9</sup> Tilbagetrækningsmønstret for begge køn har dog fulgt stort set samme udvikling over tid.

Ses på udviklingen over hele perioden fra 1989 til 2007 har tilbagetrækningsalderen ligget relativt stabilt over perioden på omkring 62 år for mænd og 61 år for kvinder, jf. figur 9.3.<sup>10</sup>

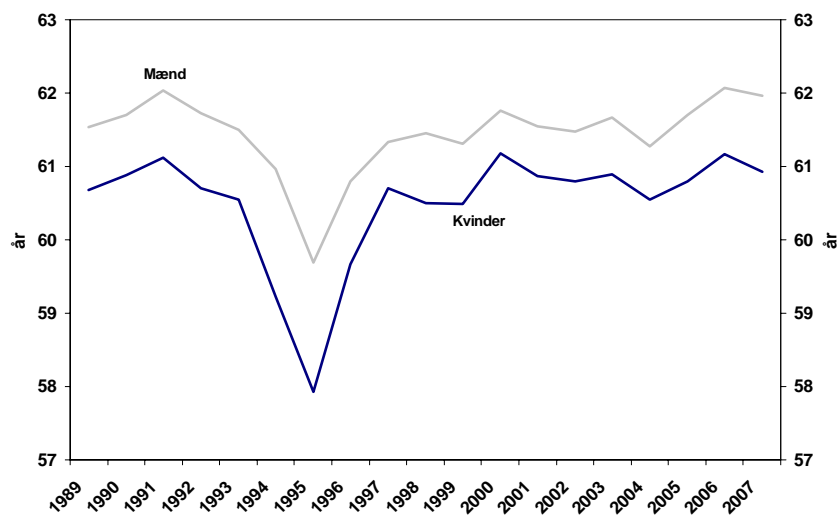
I 2007 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for mænd på knap 62 år, hvilket er lille fald sammenlignet med 2006, hvor tilbagetrækningsalderen for mænd med 62,1 år var den højeste i flere år.

Samme tendens gør sig gældende for kvinders tilbagetrækningsalder. Fra 2006 til 2007 faldt den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder fra 61,2 år til knap 61 år. På trods af et lille fald i både mænd og kvinders tilbagetrækningsalder er tilbagetrækningsalderen stadig høj sammenlignet med tidligere år.

<sup>9</sup> Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er beregnet som den gennemsnitlige alder for de 50-65-årige, som (netto) forlader arbejdsstyrken i et givent år. Dvs. at man blandt andet tager højde for de aldersbetingede erhvervsfrekvenser og dødshyppigheder.

<sup>10</sup> Som følge af, at tilgangen til overgangsydelsen blev stoppet i 1995 (dog med mulighed for tilgang ind i 1996), valgte mange at overgå til ordningen inden den blev stoppet. Dette medførte, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for begge køn var forholdsvis lav i 1995.

**Figur 9.3** Udvikling i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder fordelt på køn, 1989-2007



Anm. Tilbagetrækningsalderen er udregnet for de 50-65-årige og gælder for alle ordninger. Der er dermed ikke kun tale om tilbagetrækning til efterløn, men også overgangsydelse, førtidspension og folkepension mv.  
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 10. Pension

*En større andel mænd end kvinder indbetaler på pensionsordninger – både privattegnede individuelle pensioner og arbejdsgiveradministrerede ordninger. Forskellen er størst for de individuelt tegnede pensionsordninger, hvorimod de arbejdsgiveradministrerede pensioner er mere ligeligt fordelt mellem kønnene. Det skal bl.a. ses i sammenhæng med, at privattegnede forsikringer er frivillige, mens arbejdsgiveradministrerede pensioner opspares af arbejdsgiveren ved beskæftigelse.*

*Også mænds gennemsnitlige indbetaling til de individuelle og arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger er større end kvinders. Dette kan bl.a. afspejle, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder.*

### 10.1. Overblik over arbejdsmarkedspensioner samt individuelle pensioner

#### Det danske pensionssystem

I Danmark er der tre former for pensioner, hvilket er:

- Offentlige og lovbestemte pensioner.
- Pensioner, der er oprettet igennem arbejdspladsen (arbejdsgiveradministrerede pensioner).
- Pensioner, der er oprettet individuelt (individuelle pensioner).

De offentlige og lovbestemte pensioner består af folkepension, efterløn, førtidspension, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), den Supplerende Arbejdsmarkedspension (SAP) og pension fra Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD).

Arbejdsgiveradministrerede pensioner er enten fastsat ved overenskomst eller gennem en aftale på den enkelte arbejdsplads, hvor den som hovedregel udgør en fast andel af lønnen. Det mest almindelig er, at arbejdsgiveren indbetaler ca. 2/3 af pensionsbeløbet og den beskæftigede betaler de resterende ca. 1/3 af pensionsbeløbet.

Individuelle pensioner er frivillige og er et supplement til de offentlige og arbejdsgiveradministrerede pensioner.

Dette afsnit betragter de individuelle pensioner, de arbejdsmarkedsgiveradministrerede pensioner og den offentlige lovbestemte pension ATP.

#### Flere mænd end kvinder indbetaler på individuelle og arbejdsmarkedspensionsordninger

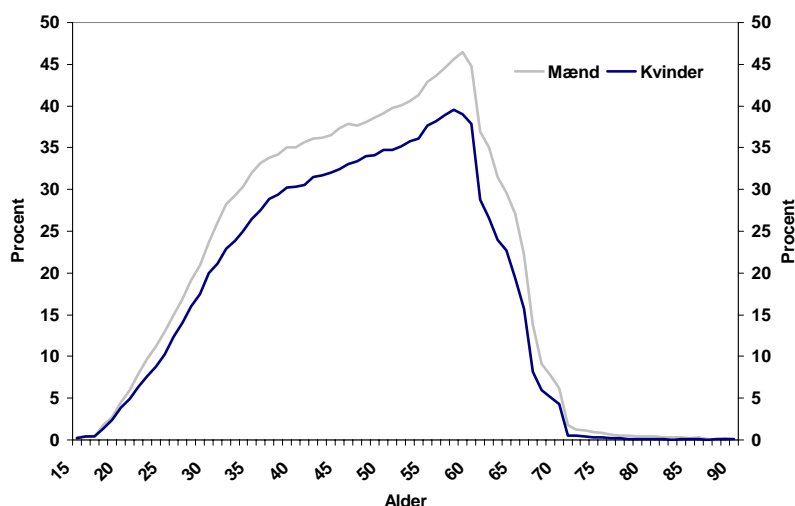
Forsikring og Pension opgør hvert år, hvor mange private pensionsindbetalinger der finder sted fordelt på køn og alder. Det gælder både de individuelle pensionsordninger og arbejdsmarkedspensioner.

Godt 1.017.000 personer indbetalte til en *individueel pensionsopsparing* i 2008. Heraf var 613.900 eller 54,6 pct. mænd.

Det er normalt aldersperioden 24-65 år, som er relevant, når der ses på pensionsindbetalinger. Dette skyldes, at den primære pensionsformue opspares i den årrække, hvor mange er på arbejdsmarkedet. Her er der generelt en større andel af mænd, der indbetaler til pension i forhold til kvinder.

Der er omkring 3-8,5 procentpoint forskel mellem kønnene i alderen 29-64 år. Forskellen er størst for de 62-årige, hvor andelen af mænd, der indbetaler til en privat pensionsopsparing er 8,5 procentpoint højere end for kvinderne, jf. figur 10.1.

**Figur 10.1.** Andel, der har indbetalt til individuel pensionsordning, fordelt på køn og alder, 2008



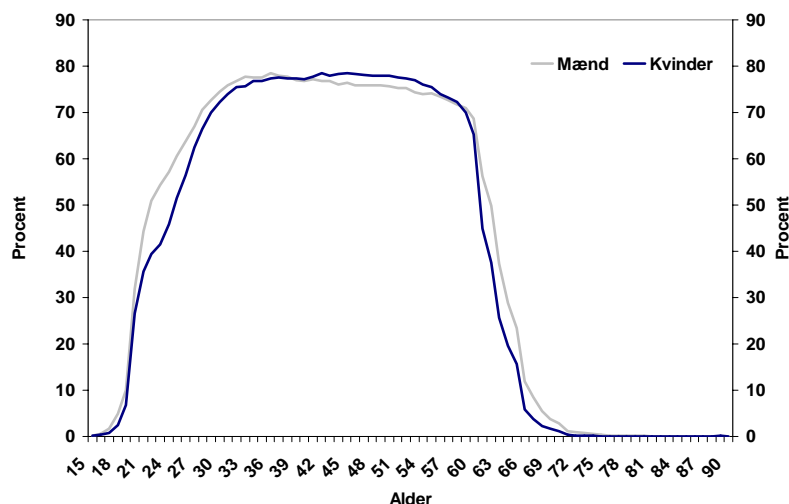
Anm.: Tallene stammer fra indbetalinger registreret af SKAT. Der er tale om de fradragsberettigede indbetalinger, som fremgår af borgerens skatteindberetninger, dvs. der er tale om 'nye penge' i pensionssystemet og ikke overførsler af hele pensionskonti mellem pensionselskaberne.

Kilde: Forsikring og Pension.

Ses på indbetalinger til *arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger*, var der godt 2.271.000 personer, som havde en sådan pensionsordning i 2008. Heraf var 1.166.000 mænd, hvilket svarer til 51,4 pct.

Der er ikke nogen stor forskel mellem mænd og kvinders arbejdsgiveradministreret pensionsordning, jf. figur 10.2. Frem til 40-års alderen er der dog en større andel mænd end kvinder, der indbetaler til arbejdsmarkedspensioner. Ifølge Forsikring og Pension skal dette sandsynligvis ses i lyset af, at barselsfraværet for kvinder er højere samt at en større andel af kvinder er under uddannelse.

**Figur 10.2.** Andel, der har indbetalt til arbejdsgiveradministreret pensionsordning, fordelt på køn og alder, 2008



Anm.: Samme anmærkning som i figur 10.1.

Kilde: Forsikring og Pension.

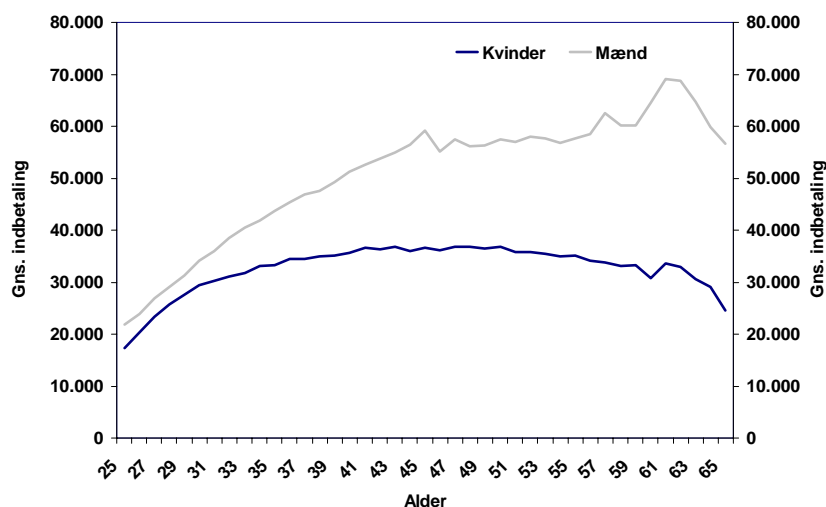
### Mænd indbetaler i gennemsnit mere til pensionsordninger

Det gælder generelt, at flere mænd end kvinder indbetaler til en pensionsordning. Dette er mest udtalt ved de individuelle pensionsopsparinger, mens man ser en mere ligelig indbetaling ved de arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger.

Samtidig er mænds gennemsnitlige indbetaling generelt større end kvinders. Størrelsesforskellen på den gennemsnitlige indbetaling for mænd og kvinder på arbejdsgiveradministrerede og private pensionsopsparinger er desuden stigende med alderen, jf. figur 10.3.

F.eks. indbetaler en gennemsnitlig 60-årig mand 38.000 kr. mere om året end en gennemsnitlig 60-årig kvinde, mens en gennemsnitlig 40-årig mand indbetaler godt 16.000 kr. mere om året end en 40-årig kvinde.

**Figur 10.3.** Aldersbetingede gennemsnitlige pensionsindbetalinger i alt, 2008



Anm: Pensionsindbetalinger er her individuelle og arbejdsgiveradministrerede pensioner (dvs. ekskl. ATP).  
Kilde: Forsikring og Pension.

Samlet set betyder det, at mænd står for 62 pct. af den samlede opsparede pensionsformue i de individuelle og arbejdsgiveradministrerede pensioner, mens kvinderne således kun står for 38 pct.. Den skæve fordeling af pensionsformuen skal ses i sammenhæng med, at mænd generelt tjener mere end kvinder og derfor sparer mere op.

I en analyse fra ATP (2008) ses på summen af arbejdsmarkedspensionerne og de individuelle pensioner. I alderskategorien 16-30 år står kvinderne kun for 41 pct. af den samlede pensionsindbetaling. Dermed er der et væsentligt pensionsefterslæb for nutidens generation af kvinder.

**Tablet 10.1.** Samlede indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner og individuelle pensioner, 2005

Aldersgrupper	Mænds opsparing (mia. kr.)	Mænds andel af opsparede penge	Kvinder opsparing (mia. kr.)	Kvinders andel af opsparede penge
16-20-årige	0,07	66 pct.	0,04	34 pct.
21-25-årige	1,03	65 pct.	0,56	35 pct.
26-30-årige	2,86	56 pct.	2,21	44 pct.
16-30-årige	3,97	59 pct.	2,81	41 pct.

Anm.: De samlede indbetalinger dækker alle indbetalinger, der ligger udover ATP.  
Kilde: ATP-huset.

## 10.2. Den offentlige lovbestedte pension ATP

### Kvinder har gennemsnitlig mindre ATP til udbetaling end mænd

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) betales af alle lønmodtagere mellem 16-66 år, som arbejder mere end 9 timer om ugen.

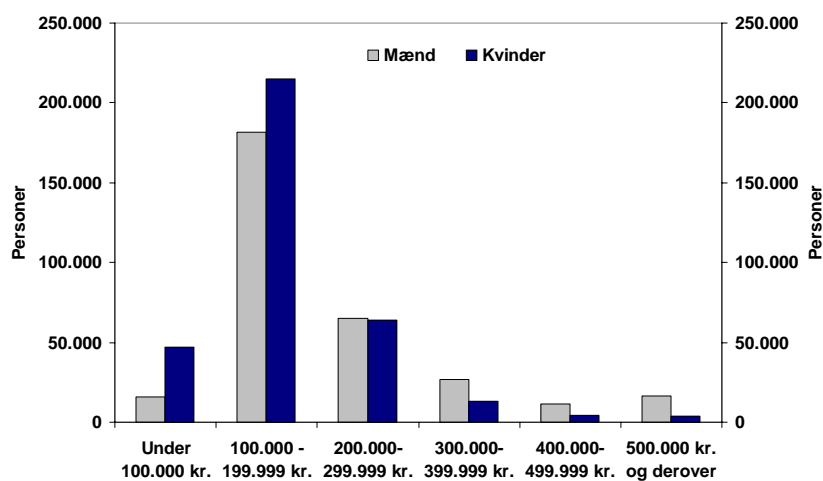
En række lovændringer har gjort, at flere og flere er blevet dækket af ATP. Således indbetales ATP af personer, som modtager arbejdsløshedsdagpenge, barselsdagpenge, sygedagpenge eller som er tilkendt førtidspension efter 2003.

I 2007 opsparede 9 ud af 10 erhvervsaktive danskere således til ATP. Af de mænd og kvinder, der i 2007 fik udbetalt ATP, havde mændene gennemsnitlig en udbetaling på 12.700 kr., mens kvinderne havde en gennemsnitlig udbetaling på 7.900 kr.

At kvinder har en gennemsnitlig lavere ATP-udbetaling skyldes blandt andet, at flere kvinder end mænd har en ATP-opsparring på under 200.000 kr., mens flere mænd end kvinder har en opsparring over 300.000 kr., jf. figur 10.4.

ATP (2008) har undersøgt opsparringsvanerne til pension blandt de 16-30-årige mænd og kvinder i 2005. For indbetalingerne til ATP er forskellen mellem mænd og kvinder væsentligt indsnævret. For de 16-30-årige i 2005 gælder, at kvinderne står for 47 pct. og mændene 53 pct. af den samlede opsparring til ATP. Særligt kvinderne i alderen 28-30 år opsparer meget og her marginalt mere end mændene.

**Figur 10.4.** Opsparet ATP for mænd og kvinder, 2007

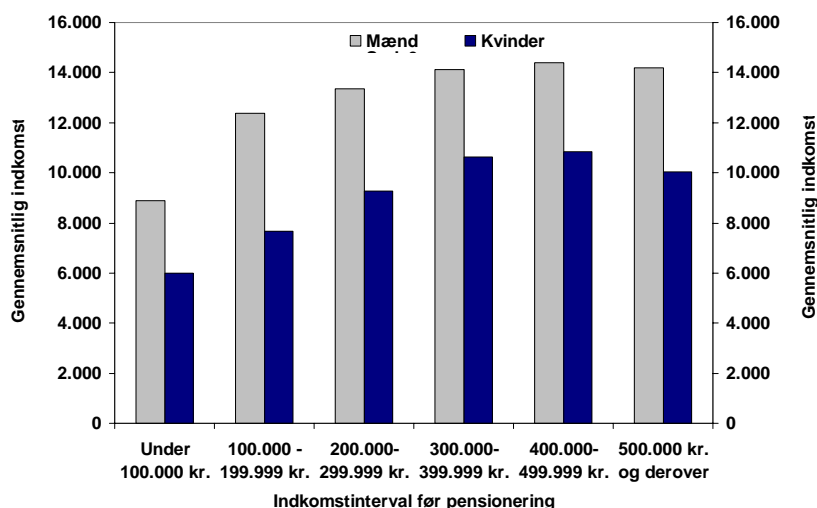


Kilde: ATP-huset.

Mænd har generelt en højere gennemsnitlig udbetaling end kvinder jf. figur 10.5.



**Figur 10.5.** Gennemsnitlig ATP til udbetaling for mænd og kvinder, 2007



Kilde: Danmarks Statistik.

### 10.3. Udsigter til pensionens fordeling i fremtiden

#### Stigende forskel mellem mænd og kvinders pensionsindbetalinger

Ifølge ATP er forskellen mellem mænd og kvinders samlede pension vokset fra 2001 til 2006.<sup>11</sup> I 2001 var mænds opsparing i gennemsnit 50 pct. højere end kvinders, mens denne forskel er steget til 70 pct. i 2006. Det betyder, at en gennemsnitlig dansk kvinde i 2006 kun opsparer 100 kr. for hver gang en gennemsnitlig dansk mand opsparer 170 kr.

Den øgede forskel skyldes særligt arbejdsmarkedspensioner og virksomhedspensioner. Hvorvidt denne forskel skyldes, at mænds løn er steget mere end kvinders, eller at mænd opsparer en større andel af deres løn, konkluderer undersøgelsen ikke. Undersøgelser fra SFI (2007a) og DØR (2008) finder dog generelt, at mænd og kvinder sparer en cirka lige stor andel op til pension. Dermed skyldes forskellen andre faktorer.

SFI (2007a) vurderer, at forskellen mellem mænd og kvinders pensionsformuer vil indsnævres på længere sigt. Når de på kortere sigt ikke gør det, kan det bl.a. skyldes følgende forhold:

- At kvinder gennemsnitlig stadig tjener mindre end mænd.
- At kvinder stadig oftere modtager overførselsindkomster (barsel og uddannelse) i de yngre aldersgrupper.
- At kvinder stadig trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet og
- At kvinder overarbejder mindre samt oftere arbejder deltid.

I takt med at den yngre generation af kvinder får en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet og kvinder bliver mere veluddannede, forventer undersøgelsen således, at forskellen mellem mænd og kvinders pensionsformuer vil blive mindre på længere sigt. I rapporten vurderes det bl.a., at kvindernes indtægter på arbejdsmarkedet i 1970'erne tydeligt vil kunne ses på yngre kvinders pensionsformuer.

#### Tidlig opsparing mere udbredt blandt mænd

Hvornår i livet en person vælger at lægge penge til side til pension, har en stor betydning for den samlede endelige pensionsopsparing.

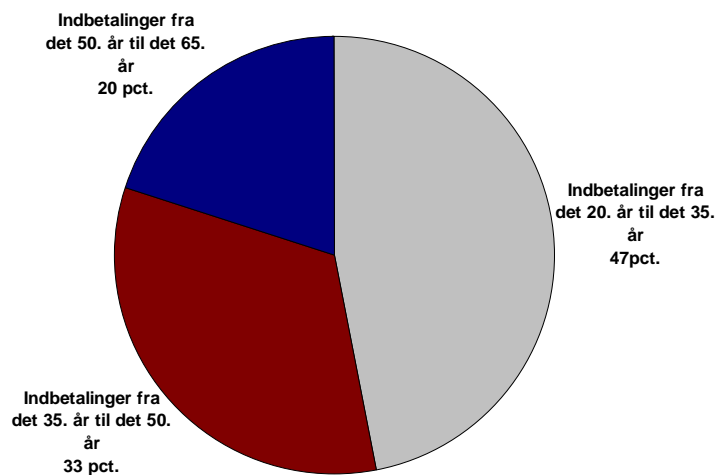
<sup>11</sup> Den samlede pension består her af ATP, arbejdsmarkeds- og virksomhedspension samt individuel privat pension.

ATP-huset har lavet en beregning, der viser, at hvis man gennem hele sit arbejdsliv indbetaler 10 pct. af sin løn til pension, så vil 47 pct. af ens pensionsformue, når man fylder 65 år, stamme fra indbetalinger foretaget i alderen 20-35 år, jf. figur 10.6.

Der er stor forskel på, hvor meget mænd og kvinder indbetaler til pension i starten af deres erhvervsaktive alder. Ifølge ATP tegner mænd i aldersgruppen 16-25-år sig for ca. 65 pct. af de samlede indbetalinger til pension, der ligger udover ATP.

For aldersgruppen fra 25-30 år udjævnes forskellen mellem kønnene, så mænd står for ca. 56 pct. af pensionsindbetalingerne, der ligger ud over ATP. De forskellige opsparingsmønstre er dermed medvirkende til at forklare, hvorfor mænd står for en større del af opsparingsformuen.

**Figur 10.6.** Betydning af tidlig indbetaling til pension



Kilde: ATP-huset.

## 11. Internationale sammenligninger

Danmark ligger i den høje ende internationalt set med hensyn til mænd og kvinders beskæftigelse. Det gælder især for kvinderne. Samtidig har danske kvinder den femte laveste ledighed i EU. Danske mænd har også en arbejdsløshedsprocent, der ligger under EU-gennemsnittet, om end den er højere end danske kvinders arbejdsløshedsprocent. I 2. kv. 2009 var arbejdsløshedsprocenten i EU på 8,8 pct. for kvinder og 8,9 pct. for mænd.

Det danske løngab mellem mænd og kvinder er knap 18 pct., og ligger således tæt på EU-gennemsnittet. Det kønsopdelte arbejdsmarked kan forklare store dele af løngabet på tværs af EU, ligesom forskelle i kvinders beskæftigelsesfrekvens på tværs af lande kan påvirke løngabet.

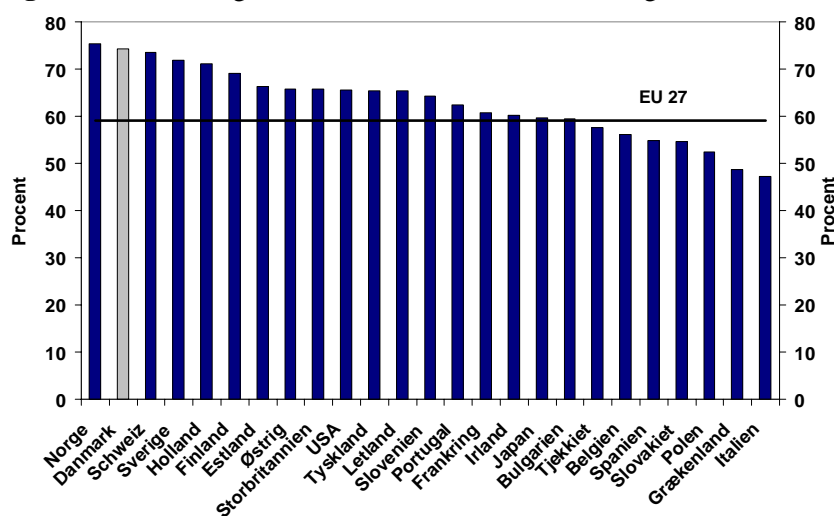
### 11.1. Det danske arbejdsmarked i et internationalt perspektiv

#### Danske kvinder og mænd har nogle af de højeste beskæftigelsesfrekvenser

Danske kvinder har den næsthøjeste beskæftigelsesfrekvens blandt udvalgte OECD-lande og ligger på 74,3 pct. i 2008. Beskæftigelsesfrekvensen angiver her andelen i befolkningen mellem 15-64 år, som er i beskæftigelse.

Danmark ligger i toppen sammen med Norge, Schweiz, Sverige, Holland og Finland, når der ses på beskæftigelsesfrekvenser for kvinder. I den lavere ende er lande som Italien, Grækenland, Polen og Slovakiet, jf. figur 11.1. Den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens for kvinder i EU-27 er på godt 59 pct.

Figur 11.1 Beskæftigelsesfrekvenser for kvinder i udvalgte OECD-lande, 2008

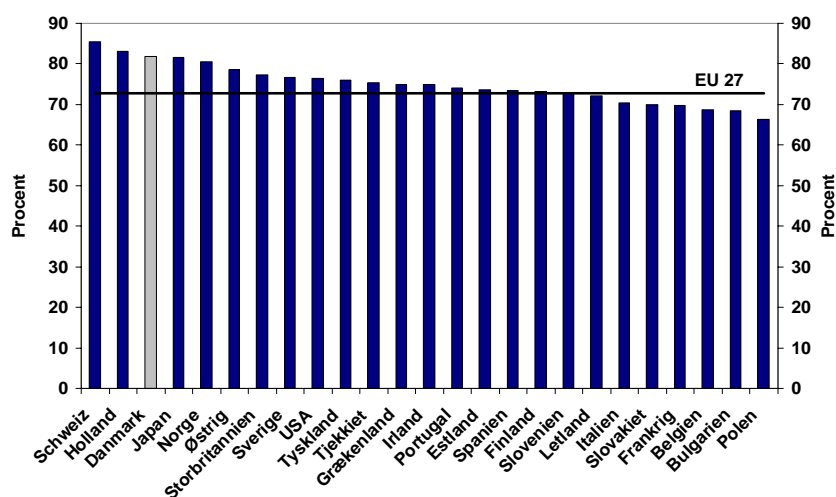


Anm.: Eurostats opgørelse af beskæftigelsesfrekvensen er baseret på en stikprøve. Derfor er beskæftigelsesfrekvensen for Danmark ikke direkte sammenlignelig med Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelse.

Kilde: Eurostat – tallene for Japan og USA er fra OECD.

Ses der på beskæftigelsesfrekvenser for europæiske mænd, har Danmark den tredje højeste beskæftigelsesfrekvens kun overgået af Holland og Schweiz. I den lavere ende er lande som Polen, Bulgarien, Frankrig og Italien. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for mænd i EU er på knap 73 pct., jf. figur 11.2.

**Figur 11.2** Beskæftigelsesfrekvensen for *mænd* i udvalgte OECD-lande, 2008



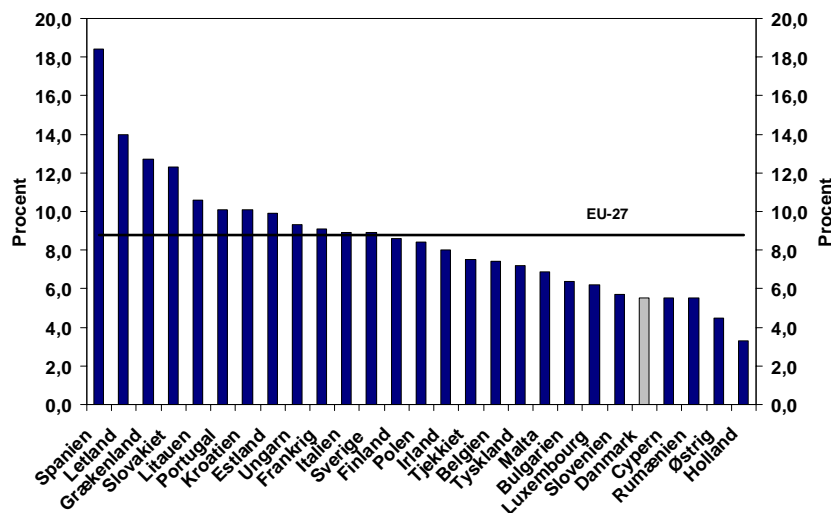
Anm.: Samme anmærkning som i figur 11.1.

Kilde: Eurostat – tallene for Japan og USA er fra OECD.

### Lav arbejdsløshed i Danmark i EU-sammenhæng

Hollandske kvinder har med en ledighed på 3,3 pct. den laveste ledighed i EU.. Til sammenligning har danske kvinder en lidt højere arbejdsløshed med 5,5 pct., hvilket er den femte laveste ledighed i EU. Omvendt ligger finske og svenske kvinders arbejdsløshed på EU-gennemsnittet. Den højeste arbejdsløshed for kvinderne er i Spanien, hvor godt 18 pct. er ledige. jf. figur 11.3.

**Figur 11.3** Arbejdsløshed for *kvinder* i EU-27-lande, 2. kvartal 2009

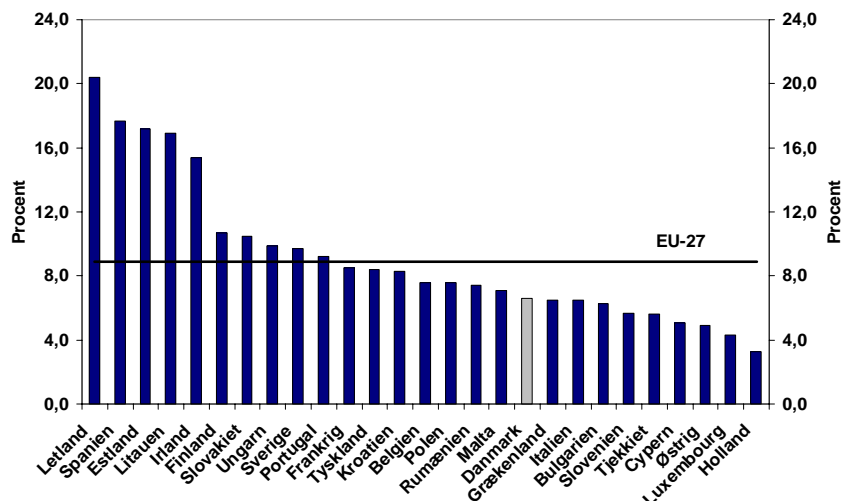


Kilde: Eurostat.

Ses på arbejdsløsheden blandt europæiske mænd er fordelingen cirka den samme som for kvinder. Letland og Spanien har langt den højeste arbejdsløshed på 18-20 pct. Til sammenligning er EU-gennemsnittet på 8,9 pct. For både svenske og finske mænd gælder, at de ligger over EU-gennemsnittet.

Tyskland, Holland og Danmark ligger alle under gennemsnittet. Holland, Luxembourg og Østrig har dog de laveste ledighedsprocenter på under 5,0 pct., jf. figur 11.4. Danske mænd har således kun den tiende laveste ledighed i EU-27.

**Figur 11.4** Arbejdsløshed for mænd i EU-27-lande, 2. kv. 2009



Kilde: Eurostat.

Den stigende ledighed har dog generelt ramt mænd i EU-27 hårdere end kvinder. Fra 2002 til 2007 havde mænd generelt en ledighed, der var over 1 procentpoint lavere end kvinders. Under den nuværende økonomiske krise er denne forskel dog blevet indsnævret og mænd i EU-27 har således i 2. kv. af 2009 en ledighed, der ligger 0,1 procentpoint over kvinders. Det skyldes især, at mandsdominerede brancher såsom bygge og anlæg, finansiering mv. er blevet ramt hårdt under den nuværende krise.

Det skal bemærkes, at der anvendes internationale ledighedstal fra Eurostat. Disse tal afviger fra de danske ledighedstal, som er anvendt i kapitel 6, jf. boks 11.1.

### **Boks 11.1.** Eurostats ledighedstal

Det danske ledighedstal fra Eurostat er ikke direkte sammenligneligt med det officielle danske ledighedstal, da Eurostat anvender stikprøvedata og ikke registerdata, som omfatter alle med ledighedsunderstøttelse. Stikprøven omfatter derimod alle, som ikke har et arbejde, men som ønsker det og aktivt søger det. Dvs. at stikprøven også kan indeholde f.eks. studerende på SU og efterlønsmodtagere samt personer, der ikke er berettiget til dagpenge eller kontanthjælp. De internationalt sammenlignelige tal er derfor typisk højere end den registrerede ledighed i Danmark.

## **11.2. Lønforskelle i Danmark sammenlignet med andre EU-lande**

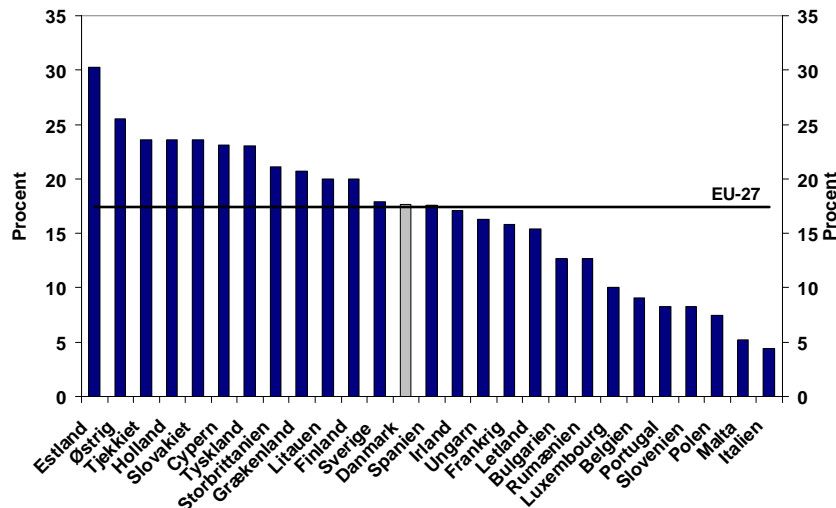
### **Løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark ligger på niveau med EU-gennemsnittet**

Løngabet mellem mænd og kvinder i EU udgjorde godt 17 pct. i 2007. Det betyder, at mænds gennemsnitlige timeløn er 17 pct. højere end kvinders. Det største løngab finder man i Estland, Østrig og Tjekkiet, som har et løngab på 23-30 pct.

Det danske løngab ligger på knap 18 pct., hvilket er tæt på EU-gennemsnittet. Det ligger endvidere på niveau med Sverige, om end Sveriges løngab er lidt større. Lande, der har mindre løngab, inkluderer Italien, Polen, Portugal, Slovenien og Belgien. Disse lande har løngab på omkring 4-9 pct., jf. figur 11.5.

Løngabet i EU har været rimeligt stabilt inden for det seneste årti. Ses der over en længere periode, er der dog en tendens til, at de fleste EU-medlemslande har indsnævret løngabet en smule.

**Figur 11.5** Løngab mellem mænd og kvinder i EU, 2007



Anm.: Tallene for EU-27, Belgien, Bulgarien, Spanien, Finland, Frankrig, Italien og Storbritannien er foreløbige. Se evt. boks 11.2 for oplysninger om opgørelsen af løngabet.

Kilde: Eurostat og EU-kommissionen (2009).

### Boks 11.2. Udregning af løngabet

Løngabet fra Eurostat og EU-kommissionen beregnes ved at tage forskellen i mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn og sætte den i forhold til mænds gennemsnitlige bruttotimeløn. Overtidsbetaling indgår i beregningerne, men særlige tillæg indgår ikke.

Til trods for, at Eurostat forsøger at gøre lønforskelle sammenlignelige på tværs af landene, skal man være opmærksom på, at bruttotimelønnen opgøres forskelligt i landene. Det betyder, at lønforskellen på tværs af EU-landene skal tolkes med forsigtighed.

Løngabet er baseret på en EU-harmoniseret stikprøve ("Structure of Earnings Survey 2006") og nationale kilder for årlige sammenlignelige SES-estimer (2007). Det stikprøvebaserede mål ("Structure of Earnings Survey") foretages hver fjerde år (2002, 2006). I de mellemliggende år baseres løngabet på nationale og sammenlignelige SES-estimer.

### Forskelle i kvinders beskæftigelsesfrekvens på tværs af lande kan påvirke løngabet

Ifølge Deding og Larsen (SFI, 2008) er det karakteristisk for lande med små løngab, at beskæftigelsesfrekvensen for kvinder er lav. Den lave beskæftigelsesfrekvens for kvinder i nogle lande skyldes i høj grad, at kvinderne i disse lande træder helt ud af arbejdsmarkedet, når de får børn.

Danske kvinder har derimod en af de højeste beskæftigelsesfrekvenser i EU, fordi de i høj grad bevarer forbindelsen til arbejdsmarkedet, når de får børn. Når kvinder går på barsel, går de glip af noget erhvervs erfaring og tilknytning til arbejdsmarkedet i perioden, hvor de går hjemme med børnene. Kvinder med børn har ofte en lavere gennemsnitsløn end kvinder uden børn bl.a. på grund af en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. kapitel 5.

En gennemsnitlig *beskæftiget* dansk kvinde har således en mindre bruttoløn sammenlignet med en gennemsnitlig *beskæftiget* kvinde i lande, hvor kun kvinder uden børn deltager på arbejdsmarkedet. Dette kan være med til at øge løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark sammenlignet med lande, hvor kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

### **Det kønsopdelte arbejdsmarked kan forklare stor del af løngab på tværs af EU**

Generelt er løngabet mellem mænd og kvinder betinget af flere faktorer såsom alder, uddannelse og erfaring. Disse faktorer er dog over tid aftaget i forklaringskraft. Det skyldes, at flere kvinder tager en uddannelse, og at flere kvinder tager del i arbejdsstyrken.

I stedet betyder især det kønsopdelte arbejdsmarked meget, når løngabet mellem mænd og kvinder skal forklares. EU-kommissionen vurderer, at det kønsopdelte danske arbejdsmarked er den væsentligste forklaringsfaktor i forhold til løngabet mellem mænd og kvinder – både horisontalt og vertikalt.

Med en horisontal kønsopdeling menes, at kvinder i højere grad arbejder i den offentlige sektor, mens mænd arbejder i den private sektor. Et billede, der også gør sig gældende på tværs af EU-27-landene. Med vertikal kønsopdeling menes kønsforskelle i arbejdsfunktion, eksempelvis at mænd oftere end kvinder bestrider en lederstilling.

I EU-sammenhæng har Danmark f.eks. en lavere andel af kvindelige ledere i den private sektor end EU-gennemsnittet. Kun 26,2 pct. af lederne i den private sektor i Danmark er kvinder, mens EU-27-gennemsnittet er 32,3 pct. EU-kommissionen (2009) vurderer, at det kønsopdelte arbejdsmarked generelt på tværs af EU-medlemslandene har stor betydning for løngabets størrelse. EU-kommissionen konkluderer samtidig, at der ikke har været noget tegn på opblødning af kønsopdelingen på hverken branche- eller sektorniveau i EU de senere år.

### **Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv kan være med til at reducere løngab**

EU-kommissionen vurderer, at en særlig udfordring i forhold til at reducere løngabet i EU mellem mænd og kvinder er at skabe en bedre balance mellem familieliv og arbejdsliv. Kvinder bærer i dag typisk den største byrde i forhold til at passe børn osv. Særligt omfanget af tilgængelig børnepassning er et vigtig parameter for en reduktion af løngabet i EU generelt.

I 2007 levede kun få lande i EU op til Barcelona-målsætningen om, at 33 pct. af børn under 3 år skal have mulighed for at blive passet udenfor hjemmet. Danmark er dog et af de lande, som opfylder målsætningen og har absolut den største andel af børn under 3 år, der passes udenfor hjemmet.

## 12. Bilag

**Tabel 12.1.** Udvalgte nøgletal for mænd og kvinder

	Periode	Mænd	Kvinder
Befolkning	2009	2.732.020	2.779.431
Befolkning i den erhvervsaktive alder (16-64 år)	2009	1.844.104	1.814.591
Befolkning med en erhvervskompetencegivende uddannelse	2008	1.193.490	1.148.608
Arbejdsstyrke (ifølge RAS)	2008	1.461.190	1.339.060
Erhvervsfrekvens	2008	81,8	76,3
Beskæftigelsesfrekvens	2008	80,2	74,5
Beskæftigede personer (ifølge RAS) efter branche	2008	1.511.702	1.511.702
- Landbrug, fiskeri og råstofudv.	2008	70.057	18.554
- Industri	2008	273.395	126.251
- Energi- og vandforsyning	2008	10.454	3.379
- Bygge- og anlægsvirksomhed	2008	175.748	18.269
- Handel, hotel- og restaurationsvirks. mv.	2008	294.061	243.367
- Transport, post og telekom.	2008	127.639	45.976
- Finans. mv., forr.serv.	2008	248.262	199.391
- Offentlige og personlige tjenesteydl.	2008	304.878	685.780
- Uoplyst erhverv	2008	7.208	4.896
Beskæftigede personer (ifølge RAS) efter arbejdsfunktion	2008	1.511.702	1.511.702
- Selvstændige	2008	139.271	48.589
- Medarbejdende ægtefælle	2008	660	5.987
- Topledere	2008	53.357	20.269
- Lønmodtagere højeste niveau	2008	182.174	165.338
- Lønmodtager mellemniveau	2008	187.488	303.292
- Lønmodtagere grundniveau	2008	530.989	523.916
- Andre lønmodtagere	2008	136.680	99.981
- Lønmodtagere u.n.a.	2008	281.083	178.491
Deltidsbeskæftigede	2008	191.884	206.887
Gns. antal uger med dagpenge ifbm. fødsel <sup>(1)</sup>	2007	3,4	39,3
Gns. varighed pr. sygefraværperiode	2008	9,8	11,5
Sæsonkorrigeret ledighed	sep-09	69.800	43.700
Sæsonkorrigeret ledighedsprocent	sep-09	4,8	3,3
Personer i marginalgruppen	1. kv. 2009	2.782	3.467
Personer i socialgruppen	1. kv. 2009	36.727	54.548
Personer i aktivering i statslig regi	2. kv. 2009	8.039	9.433
Personer på folkepension	2009	387.367	496.344
Personer på førtidspension	2008	110.088	131.211
Personer på efterløn	1. kv. 2009	58.280	77.223
Gennemsnitlige tilbagetrækningsalder <sup>(2)</sup>	2007	62,0	60,9

Anm.: (1) Den samlede orlov pr. barn er opgjort i fødselsåret og året efter. Dermed dækkes størstedelen af den afholdte barsel. (2) Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er den gennemsnitlige alder for de 50-65-årige, som (netto) forlader arbejdsstyrken i et givent år.

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk. Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase, DREAM og egne beregninger.



### 13. Litteraturliste

- ATP (2008). *Mænds pension vokser. Fakta om pension og samfund.*
- ATP (2009). *Kvindens pensionsefterslæb starter i teenagealderen.*
- Arbejdsmarkedskommissionen (2009). *Analyse af uddannelsesaktivering.*
- Beskæftigelsesministeriet (2003). *Analyse af det danske sygefravær.*
- Beskæftigelsesministeriet (2008). *Analyse af sygefraværet, april 2008.*
- Bonke, Jens (2002) ved Socialforskningsinstituttet. *Tid og velfærd.*
- DREAM (2009). DREAM-gruppen. *Fremskrivning af befolkningens arbejdsmarkedstilknytning, september 2009.*
- DØR (2002). Det Økonomiske Råd. *Dansk økonomi efteråret 2002, kapitel 6 om aktiveringsindsatsen for forsikrede ledige.*
- DØR (2007). Det Økonomiske Råd. *Dansk økonomi foråret 2007, kapitel 3 om dansk arbejdsmarkedspolitik efter år 2000.*
- DØR (2008). Det Økonomiske Råd. *Dansk økonomi foråret 2008, kapitel 2 om opsparring.*
- DØR (2009). Lene Kjærsgaard, ved De Økonomiske Råd. *Effekten af aktivering på køn, alder, uddannelsesniveau, regioner og ledighedstidspunkt.*
- Emerek, Ruth og H. Holt (2008) ved Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*
- EU-Kommissionen (2006). *The gender pay gap – Origins and policy responses.*
- EU-kommissionen (2009). *Report on Equality between Women and Men 2009.*
- Familie- og arbejdslivskommissionen (2007). *Chance for balance – et fælles ansvar.*
- Jespersen, S., Munch, J.R. & Skipper, L. (2004). *Costs and benefit of Danish active labour market programs.*
- Jespersen, S., Jacobsen, R. H. & Bøge, M. (2006) ved Center for Economics and Business Research. *Evaluering af aktiveringsindsatsen for forsikrede ledige - med særlig fokus på uddannelsesaktivering.*
- Lausten, Mette og K. Sjørup (2003) ved Socialforskningsinstituttet. *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til.*
- OECD (2006). *Employment Outlook 2006.*
- Rosholm, M. og M. Svarer (2003). *Estimation af motivations-, fastlåsnings- og heterogene program effekter af den aktive arbejdsmarkedspolitik.*

- Rosholm, M. og M. Svarer (2009). *Kvantitativ evaluering af Hurtig i gang 2*.
- SFI (2006). Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*
- SFI (2007a). Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse*.
- SFI (2007b). Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Evaluering af den fleksible barselsorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*,
- SFI (2008). Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*.
- SFI (2009). Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*.
- Simonsen, M. (2009). *Lønforskelle mellem forældre og ikke-forældre i Danmark 2006*.
- Velfærdskommissionen (2006). *Kapitel 5. De fremtidige pensionsindkomster*.