

NOTAT

US. 6206
8. DECEMBER 2008
BESKÆFTIGELSE & INTEGRATION



LØNFORSKELLE MELLEM OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR

- MED SÆRLIGT FOKUS PÅ SUNDHEDSKARTELLET'S OMRÅDE

MONA LARSEN

INDHOLD

1. FORMÅL OG HOVEDRESULTATER	3
Hovedresultater.....	3
Notatets disponering.....	4
2. DATAGRUNDLAG, LØNBEGREB OG ANALYSER	4
2.1. DATAGRUNDLAG	4
2.2. LØNBEGREB.....	6
2.3 ANALYSER.....	6
3. LØNFORSKELLE MELLEML OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR	8
Bruttolønforskelle.....	8
Dekomponeringsanalyse.....	10
4. SEKTORVISE LØNFORSKELLE FOR SEKS UDDANNELSESNIIVEAUER	11
4.1. GRUNDSKOLE.....	12
Bruttolønforskelle.....	12
Dekomponeringsanalyse.....	13
4.2. GYMNASIAL UDDANNELSE.....	14
Bruttolønforskelle.....	14
Dekomponeringsanalyse.....	14
4.3. ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE.....	16
Bruttolønforskelle.....	16
Dekomponeringsanalyse.....	17
4.4. KORT VIDEREGÅENDE UDDANNELSE.....	18
Bruttolønforskelle.....	18
Dekomponeringsanalyse.....	19
4.5. MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE.....	21
Bruttolønforskelle.....	21
Dekomponeringsanalyse.....	21
4.6. LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE OG FORSKERUDDANNELSE.....	23
Bruttolønforskelle.....	23
Dekomponeringsanalyse.....	24
5. LØNFORSKELLE MELLEML SUNDHEDSKARTELLET'S OMRÅDE OG PRIVAT SEKTOR	26
5.1. SUNDHEDSKARTELLET – ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE.....	26
Bruttolønforskelle.....	26
Dekomponeringsanalyse.....	27
5.2. SUNDHEDSKARTELLET – KORT VIDEREGÅENDE UDDANNELSE.....	28
Bruttolønforskelle.....	28
Dekomponeringsanalyse.....	29
5.3. SUNDHEDSKARTELLET – MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE.....	30
Bruttolønforskelle.....	31
Dekomponeringsanalyse.....	31

APPENDIX	33
A.1. Gennemsnitstabeller	33
A.2. Dekomponering som analysemetode	41
A.3. Udvælgelse af ansatte på Sundhedskartellets område	44
REFERENCER	45

1. FORMÅL OG HOVEDRESULTATER

Formålet med dette notat er at gennemføre henholdsvis bruttoløngabsanalyser og dekomponeringsanalyser af bruttoløngabet mellem privat og offentlig sektor for:

- a. ansatte i de to sektorer generelt,
- b. ansatte i de to sektorer opdelt på seks uddannelsesniveauer og
- c. ansatte inden for Sundhedskartelletts område sammenlignet med privatansatte med tilsvarende uddannelsesniveauer.

Analyserne er udformet på en sådan måde, at de i videst muligt omfang er sammenlignelige med analyser i Deding & Larsen (2008).

Opgaven er finansieret af Sundhedskartellet.

Hovedresultater

Resultaterne i notatet er baseret på lønbegrebet smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder. Med udgangspunkt i dette lønbegreb finder vi, at løngabet mellem den offentlige og den private sektor som helhed ligger i størrelsesordenen 9-12 pct. i perioden 1997-2006.¹ Opdelt på uddannelsesniveauer finder vi det største løngab for ansatte med mellemlang videregående uddannelse, nemlig 29-36 pct. mod 8-10 pct. for ansatte med lang videregående uddannelse og forskeruddannelse og 8-11 pct. for ansatte med grundskole, der således er de uddannelsesniveauer, der har det mindste løngab. For Sundhedskartelletts område sammenlignet med den private sektor gælder ligeledes, at løngabet er størst for ansatte med mellemlang videregående uddannelse, nemlig 33-37 pct. i analyseperioden. I dette tilfælde er det ansatte med kort videregående uddannelse, der har det mindste løngab, nemlig 16-22 pct. For sektorerne som helhed, for de enkelte uddannelsesniveauer og for Sundhedskartelletts områder gælder typisk, at forskellen på løngabene i starten og i slutningen af analyseperioden er relativt begrænset.

Den væsentligste forklaring på, at offentligt ansatte tjener mindre end privatansatte synes at være det faktum, at de to grupper befinder sig på forskellige arbejdsmarkeder. Det er velkendt, at kvinder generelt tjener mindre end mænd, og køn spiller da også en rolle i denne sammenhæng, idet ca. 3 ud af 4 af de offentligt ansatte er kvinder, mens 2 ud af 3 af de privatansatte er mænd. Udover at spille en rolle

¹ De tal for løngab, der præsenteres her, er baseret på beregninger, hvor den samlede gennemsnitsløn for de to grupper der sammenlignes, er anvendt som nævner.

for, hvor man er placeret på arbejdsmarkedet og ad den vej have betydning for lønforskellene mellem ansatte i de to sektorer, synes køn også, især når det gælder Sundhedskartellets områder, *i sig selv* at bidrage til at forklare disse lønforskelle. Forskelle mht. geografisk fordeling af jobbene og i nogle tilfælde også forskelle i omfanget af erhvervs erfaring bidrager til at forklare lønforskellene, om end betydningen af den geografiske fordeling typisk er mindre i slutningen end i starten af analyseperioden.

Størrelsen af det korrigerede løngab er i høj grad præget af udviklingen i de beregnede bidrag fra branche og arbejdsfunktion. Bidragene fra disse variabler er i nogle tilfælde relativt ustabile over tid. En af forklaringerne på ustabiliteten kan være, at overlappet i fordelingen af offentligt og privat ansatte på brancher og arbejdsfunktioner er begrænset, hvilket kan give skæve estimater. Analyserne i dette notat viser således, at det ikke er uproblematisk vha. dekomponeringsanalyse at forsøge at kvantificere, hvor meget forskellig placering på arbejdsmarkedet betyder for lønforskellene mellem ansatte i de to sektorer.

Notatets disponering

I kapitel 2 præsenterer vi datagrundlag og lønbegreb. Desuden skitserer vi de gennemførte analyser. I kapitel 3-5 præsenterer vi resultaterne af bruttoløngabs- og dekomponeringsanalyserne. I kapitel 3 indgår således resultater for offentlig og privat sektor som helhed, kapitel 4 indeholder resultater for de to sektorer opdelt på seks uddannelsesniveauer, mens kapitel 5 omfatter resultater for Sundhedskartellets område sammenlignet med privatansatte opdelt på tre uddannelsesniveauer. Endelig indeholder notatets appendiks a) tabeller med gennemsnitstal for de forklarende variabler for de enkelte områder for 2006, b) en beskrivelse af dekomponering som analysemetode og c) en beskrivelse af, hvordan ansatte på Sundhedskartellets område er udvalgt.

2. DATAGRUNDLAG, LØNBEGREB OG ANALYSER

I dette afsnit beskriver vi datagrundlaget for notatet, det anvendte lønbegreb, og hvordan de analyser der indgår i notatet, er gennemført.

2.1. DATAGRUNDLAG

Med det formål at udarbejde analyser, der er sammenlignelige med analyserne i Deding & Larsen (2008) anvendes det samme datagrundlag, dvs. at det anvendte datamateriale er afgrænset på samme måde som i den nævnte rapport. Datagrundlaget for notatet er registeroplysninger fra Danmarks Statistik for årene 1997-2006. Populationen i datasættet er udvalgt med udgangspunkt i Lønstatistikens Serviceregister.

Statistikenheden i Lønstatistikken er det enkelte ansættelsesforhold defineret som *en ansat hos en given arbejdsgiver på et specifikt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion*. Personer med flere ansættelsesforhold i løbet af året indgår derfor mere end én gang i datamaterialet for det pågældende år.

Lønstatistikens Serviceregister omfatter for det *første* alle lønmodtagere i den private sektor bortset fra landbrug og fiskeri, som er ansat i virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsansatte. Registret omfatter for det *andet* alle lønmodtagere i den offentlige sektor bortset fra vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere. For det *tredje* omfatter registret kun ansættelsesforhold, der varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. For det *fjerde* skal lønmodtageren for at indgå være ansat på 'normale vilkår'. Som eksempel på grupper, der ikke opfylder kravet om 'normale vilkår' kan nævnes lønmodtagere, der aflønnes normalt af arbejdsgiveren, men hvor arbejdsgiveren modtager et løntilskud fra det offentlige.

Nogle af de anvendte registeroplysninger er opgjort primo året, mens andre er opgjort ultimo året. Gennemførelse af dekomponeringsanalyser forudsætter, at der er oplysninger om alle forklarende variable for det enkelte ansættelsesforhold, og derfor er ansættelsesforhold, hvor personerne ikke er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året, frasorteret. Datasættet er desuden begrænset til personer i alderen 25-59 år for i videst muligt omfang at frasortere elever, studerende og efterlønsmodtagere, der kan forventes at have en væsentlig anderledes arbejdsmarkedsprofil end resten af befolkningen.² Endvidere er ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover)³ frasorteret for at undgå, at ekstreme timelønninger i den ene eller anden retning påvirker resultaterne. Endelig er dubletter i datasættet fjernet. Disse frasorteringer indebærer, at der i gennemsnit anvendes knap 80 pct. af det oprindelige antal observationer i Lønstatistikens Serviceregister pr. år svarende til ca. 996.000 observationer for den private sektor og ca. 814.000 observationer for den offentlige sektor i 2006. Frasorteringerne er skævt fordelt på de to sektorer: Mens der i gennemsnit er ca. 85 pct. tilbage af observationerne pr. år for den offentlige sektor, gælder det i gennemsnit kun 75 pct. af observationerne for den private sektor. Forskellen mellem sektorerne opstår, fordi der er relativt flere under 25 år ansat i den private sektor.

² For personer på 60 år eller derover gælder, at der kun findes lønoplysninger for en selekteret gruppe. Fx ved vi, at mænd typisk trækker sig senere tilbage end kvinder. Det samme gælder højtlonnede sammenlignet med lavtlønnede. Registrerede lønforskelle mellem grupper af ansatte i denne aldersgruppe er således ikke alene bestemt af lønforskelle mellem grupperne, men også af, hvilke ansatte der arbejder efter 60-årsalderen. En sammenligning af lønninger for forskellige grupper af ansatte i aldersgruppen forudsætter således, at lønanalyser korrigeres for forskelle mht. tilbagetrækningsmonstre.

³ Den øvre grænse for timelønnen er sat meget højt. Dette skyldes, at vi ønsker at inkludere lønmodtagere, som har været fraværende en stor del af året, fx pga. barselsorlov. For disse lønmodtagere bliver timelønnen pr. præsteret time meget høj.

2.2. LØNBEGREB

Der er mange forskellige måder at definere løn på. I Deding & Larsen (2008) anvendes følgende lønbegreber:

- a) Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
- b) Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder
- c) Fortjeneste pr. løntime
- d) Fortjeneste pr. præsteret time.

I dette notat har vi valgt at anvende lønbegrebet smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder, hvor smalfortjenesten er den løn som udbetales løbende til medarbejderen, og som ikke har karakter af betaling for fravær eller gene. Dette lønbegreb er for det første valgt, fordi det er vigtigt fremadrettet for danske ligelønsanalyser, da lønbegrebet vil blive brugt af Danmarks Statistik i forbindelse med de kønsopdelte lønstatistikker fra efteråret 2008.⁴ For det andet er lønbegrebet valgt, fordi bruttoløngabet målt ved dette lønbegreb i mange tilfælde er sammenfaldende med bruttoløngabet målt ved hhv. *smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder* og *fortjeneste pr. løntime*. For det tredje ser det ud til, at lønbegrebet *fortjeneste pr. præsteret time* er problematisk specielt for den kommunale sektor pga. mangelfulde fraværsoplysninger i den anvendte lønstatistik, se også Deding & Larsen (2008).

2.3 ANALYSER

Der gennemføres analyser af lønforskelle for ansatte på tre niveauer:

1. Privat vs. offentlig sektor som helhed
2. Privat vs. offentlig sektor opdelt på seks uddannelsesniveauer:
 - a. Grundskole (folkeskole), inkl. uoplyst uddannelsesniveau
 - b. Gymnasium, HF, HHX og HTX
 - c. Erhvervsfaglig uddannelse
 - d. Kort videregående uddannelse
 - e. Mellemlang videregående uddannelse
 - f. Lang videregående uddannelse og forskeruddannelse.

⁴ Bemærk, at der endnu ikke findes en variabel for dette lønbegreb i Danmarks Statistiks lønstatistik. Vi anvender derfor en beregning, der ligger approksimativt tæt på den beregning, som Danmarks Statistik forventes at bruge fremadrettet, se også Deding & Larsen (2008).

3. Sundhedskartellets område vs. privat sektor særskilt for tre uddannelsesniveauer:

- a. Erhvervsfaglig uddannelse
- b. Kort videregående uddannelse
- c. Mellemlang videregående uddannelse.

Der foretages to typer af beregninger på hvert af de tre niveauer, nemlig:

- I. Bruttoløngabsanalyser og
- II. Dekomponeringsanalyser af bruttoløngabene.

Analysen af bruttoløngabet omfatter beregninger af løngabet mellem privat og offentlig sektor på hvert af de tre ovennævnte niveauer for hvert af årene 1997-2006. Løngabet mellem privat og offentlig sektor kan i princippet beregnes på flere måder. Den absolutte forskel mellem gennemsnitlønningerne i de to sektorer kan således divideres med den gennemsnitlige løn i den private sektor, den gennemsnitlige løn i den offentlige sektor eller den gennemsnitlige løn i de to sektorer samlet set. For at få løngabet i procent ganges denne brøk med 100. Vælger vi den gennemsnitlige løn i den private sektor som nævner, får vi et tal for, hvor mange procent offentligt ansatte gennemsnitligt tjener mindre end privatansatte, mens vi får et tal for, hvor mange procent privatansatte gennemsnitligt tjener mere end offentligt ansatte, hvis vi vælger den gennemsnitlige løn i den offentlige sektor som nævner. I Deding & Larsen (2008) anvendes den samlede gennemsnitløn for begge grupper som nævner. Hvis samme fremgangsmåde anvendes i dette notat får vi et tal for, hvor mange procent den absolutte forskel mellem privatansattes og offentligt ansattes løn udgør af de to gruppers samlede gennemsnitløn. I dette notat anvender vi to metoder til beregning af bruttoløngab, nemlig beregninger, hvor nævneren er a) den samlede gennemsnitløn i de to sektorer (valgt af hensyn til sammenlignelighed med Deding & Larsen, 2008), og b) gennemsnitlønnen i den offentlige sektor.

Dekomponeringsanalysen har i denne sammenhæng til formål at beregne dels, hvor stor en del af bruttoløngabet mellem privatansatte og offentligt ansatte, der kan forklares ved hjælp af en række forklarende variabler, dels hvor stor en del de enkelte forklarende variabler bidrager til at forklare af forskellen. For en nærmere beskrivelse af dekomponering som analysemetode, se Appendix A.2. Dekomponeringsanalyserne gennemføres for hvert af årene 1998, 2002 og 2006. Analyserne udarbejdes i tre trin. Som kontrolvariabler i de tre trin anvendes:

- Trin 1. Uddannelsesniveau⁵ og erhvervs erfaring.
- Trin 2. Trin 1 og branche, arbejdsfunktion (DISCO-koder⁶), civilstand, børn (antal og yngste barns alder), deltidsbeskæftigelse, børnepasningsorlov og jobamt.
- Trin 3. Trin 2 og køn.

Dekomponeringsanalyserne giver os et mål for *det korrigerede løngab*, dvs. den del af bruttoløngabet, som ikke kan forklares med de inkluderede variabler. Det korrigerede løngab beregnes således som differencen mellem bruttoløngabet og bidraget fra de variabler, der indgår i de enkelte trin. Det skal bemærkes, at bruttoløngabet i dekomponeringsanalyserne er beregnet med offentligt ansattes timeløn som base. Der anvendes i denne forbindelse en logaritmetransformation af lønnen.⁷

Bruttoløngabs- og dekomponeringsanalyser beregnes for alle ansættelser på de enkelte niveauer. Man kan argumentere for, at det ville være hensigtsmæssigt i denne forbindelse at gennemføre særskilte analyser for personer med ledelsesansvar og andre medarbejdere. I Lønstatistikken findes variabelen, der gør det muligt at foretage denne skelnen, imidlertid kun for den private sektor. I dekomponeringsanalyserne tages der dog delvis højde for ledelse, da variabelen arbejdsfunktion (DISCO-koder) gør det muligt at kontrollere for, om den enkelte ansatte indgår i gruppen ”ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor, herunder direktører, lovgivere og højere embedsmænd”.

3. LØNFORSKELLE MELLEML OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR

I dette og de efterfølgende kapitler præsenteres resultaterne af hhv. bruttoløngabsanalyser og dekomponeringsanalyser. Vi indleder i dette kapitel med en præsentation af resultaterne for offentlig og privat sektor som helhed.

Bruttolønforskelle

Med det formål at beregne bruttoløngabet mellem ansatte i hhv. den offentlige og den private sektor har vi for hvert af årene 1997-2006 beregnet gennemsnitslønninger for hver af de to sektorer, gennemsnitslønninger for alle i de to sektorer, den absolutte lønforskel mellem de to sektorer og løngabet mellem de to sektorer, se tabel 3.1. Løngabet er her beregnet på to forskellige måder, nemlig som den abso-

⁵ Kontrol for uddannelsesniveau indgår kun i analysen af privat og offentligt ansatte som helhed.

⁶ DISCO-kodens 1.-4. ciffer anvendes til analyserne på sektorniveau som helhed og opdelt på uddannelsesgrupper. I analyserne for Sundhedskartellets områder sammenlignet med privat sektor anvendes kun DISCO-kodens 1. ciffer, fordi kun meget få DISCO-koder indgår ved udvælgelsen af ansatte på Sundhedskartellets område, se også appendix A.3.

⁷ Logaritmetransformationen indebærer, at det beregnede bruttoløngab i dekomponeringsanalysen ikke er lig med det bruttoløngab, der beregnes i bruttoløngabsanalyserne med offentligt ansatte som base.

lutte forskel mellem ansatte i de to sektorer løn i forhold til a) gennemsnitslønnen for alle ansatte i de to sektorer og b) gennemsnitslønnen for offentligt ansatte. Sidstnævnte mål kan tages som udtryk for, hvor meget privatansattes løn skal sættes ned med for at de i gennemsnit får samme løn som offentligt ansatte. Førstnævnte mål, der svarer til den måde, som løngabet er beregnet på i Deding & Larsen (2008), kan tages som udtryk for den gennemsnitlige lønforskel mellem ansatte i de to sektorer i forhold til de to gruppers samlede gennemsnitsløn.

Tabel 3.1. Gennemsnitsløn og løngab for *alle* ansatte, privat vs. offentligt sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	146,43	132,65	140,22	13,78	9,83	10,39
1998	152,11	138,38	145,94	13,73	9,41	9,92
1999	158,72	143,89	151,57	14,83	9,79	10,31
2000	163,03	148,06	155,95	14,97	9,60	10,11
2001	172,23	153,59	163,62	18,64	11,39	12,13
2002	176,28	157,28	167,52	18,99	11,34	12,07
2003	184,26	163,73	174,91	20,54	11,74	12,54
2004	183,65	170,95	177,42	12,70	7,16	7,43
2005	193,34	174,48	184,94	18,86	10,20	10,81
2006	198,23	178,49	189,35	19,74	10,42	11,06

Privatansatte tjener i gennemsnit 13-21 kr. mere i timen end offentligt ansatte i analyseperioden. Ser vi på beregningerne af løngabet mellem de to grupper, er der ikke de helt store udsving over tid. En undtagelse er dog udviklingen fra 2003-2004, hvor gennemsnitslønnen i den private sektor rent faktisk falder en smule, hvilket indebærer at løngabet mellem de to sektorer i 2004 er noget mindre end i de øvrige år. Udviklingen for den private sektor i denne periode kan dog være udtryk for en sammensætnings-effekt, da det ikke er præcis de samme personer, der danner grundlag for beregningerne af gennemsnitslønnen i de enkelte år, se også Deding & Larsen (2008). Ser vi således bort fra 2004, fremgår det, at bruttoløngabet mellem de to sektorer ligger i størrelsesordenen 9-12 pct. i analyseperioden, når gennemsnitslønnen for offentligt ansatte anvendes som base, mod 10-13 pct., når gennemsnitslønnen for alle ansatte i de to sektorer udgør basen. Uanset beregningsmetode finder vi, at bruttoløngabet mellem de to sektorer er relativt stabilt i perioden 1997-2000, fra 2000-2003 stiger det med 2-2,5 procentpoint, mens det falder igen fra 2003-2005 med ca. 1,5 procentpoint, hvorefter det er relativt stabilt fra 2005-2006. Alt i alt må variationen over tid i bruttoløngabet siges at være relativt begrænset i analyseperioden. Set over analyseperioden som helhed er bruttoløngabet således kun steget en smule, nemlig med mindre end ét procentpoint.

Dekomponeringsanalyse

Resultaterne af dekomponeringsanalyserne af løngabet mellem offentlig og privat sektor som helhed fremgår af tabel 3.2.⁸ Analyserne, der er gennemført for hhv. 1998, 2002 og 2006, er som nævnt gennemført i tre trin således, at antallet af forklarende variabler stiger for hvert trin. Jo flere forklarende variabler, jo større en del af bruttoløngabet kan typisk forklares.

Tabel 3.2. Resultater af dekomponeringsanalyser for *alle* ansatte, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	7,3	7,3	7,3	8,6	8,6	8,6	7,0	7,0	7,0
Uddannelse	-6,98	-3,12	-2,94	-8,61	-3,60	-3,41	-9,15	-3,93	-3,76
Erhvervs erfaring	0,12	0,07	0,06	0,09	0,05	0,05	0,11	0,07	0,07
Branche		1,72	0,56		5,96	5,09		7,48	6,64
Arbejdsfunktion (4-cifre)		3,41	1,84		-0,98	-3,27		0,12	-2,47
Enlig		0,00	0,00		-0,02	-0,02		-0,04	-0,05
Børn		-0,06	-0,09		-0,04	-0,07		-0,07	-0,10
Deltidsarbejde		0,21	0,14		0,15	0,11		0,19	0,15
Orlov		0,14	0,11		0,08	0,06		0,02	0,01
Amt		1,06	1,04		0,94	0,94		0,15	0,14
Køn			3,18			3,42			3,92
Korrigeret Løngab	14,1	3,8	3,4	17,2	6,1	5,7	16,0	3,0	2,4
Antal obs., i alt	1265663	1265663	1265663	1564944	1564944	1564944	1809851	1809851	1809851

Tabel 3.2 viser, at det korrigerede løngab, dvs. den del af bruttoløngabet, der ikke kan forklares vha. af de inkluderede forklarende variabler, som forventet falder i takt med antallet af forklarende variabler, der inddrages. Det største fald forekommer fra trin 1 til trin 2, dvs. når branche, arbejdsfunktion, familieforhold, deltidsarbejde, orlov og amt inkluderes, mens faldet er relativt begrænset, når køn tilføjes i trin 3. På tværs af årene gælder, at når der kontrolleres for uddannelse og erhvervs erfaring, får vi et korrigeret løngab, der er mindst dobbelt så stort som bruttoløngabet. Fordi uddannelsesniveaet er højere i den offentlige end i den private sektor, se tabel A.1 i appendix, får vi umiddelbart det kontraintuitive resultat, at uddannelsesvariablen bidrager til at *øge* lønforskellen mellem offentligt og privatansatte. Bidraget fra uddannelse er således markant negativt (-7 til -9 pct.). Med andre ord: Hvis offentligt ansatte havde haft samme fordeling på uddannelsesgrupper som privatansatte, ville lønforskellen mellem of-

⁸ Det skal bemærkes at på trods af, at bruttoløngabet både her og i tabel 3.1 (sidste kolonne) er beregnet med offentligt ansatte som base, er de beregnede bruttoløngab ikke de samme. Det skyldes, at der anvendes en logaritmetransformation i dekomponeringsanalysen, se også appendix A.2. Lønspredningen er væsentligt større i den private end i den offentlige sektor, hvilket bidrager til de relativt store forskelle på bruttoløngabene i de to tabeller.

fentligt og privatansatte have været markant større. I trin 1 kontrolleres også for erhvervs erfaring, men bidraget herfra er ubetydeligt. I trin 2 falder det negative bidrag fra uddannelse markant (til 3-4 pct.) som følge af, at uddannelse samvarierer med især arbejdsfunktion, der inkluderes i trin 2.

Arbejdsfunktion er sammen med branche de variabler i trin 2, der bidrager mest til at forklare bruttoløngabet mellem de to sektorer. De to variabler samvarierer og i 1998 er det arbejdsfunktion, der spiller den største rolle (forklarer mere end 3 pct.), mens det er branche, der dominerer i 2002 og 2006 (forklarer hhv. 6 og mere end 7 pct. i de to år). Samlet set stiger betydningen af de to variabler over tid fra ca. 5 pct. i 1998 og 2002 til knap 8 pct. i 2006. Det faktum, at ansatte i hhv. den offentlige og den private sektor befinder sig på forskellige arbejdsmarkeder, spiller således en betydelig rolle i fht. at forklare løngabet. De resterende variabler, der inddrages i trin 2, spiller omvendt en begrænset rolle i forhold til at forklare dette løngab. Blandt disse variabler fås det største bidrag fra amt, dvs. det geografiske område, hvor man er ansat, nemlig ca. 1 pct. i 1998 og 2002. I 2006 er bidraget herfra imidlertid ubetydeligt.

I trin 3 inkluderes køn i analysen og bidraget herfra er relativt stort og stigende over tid. Bidraget fra køn stiger således fra godt 3 pct. i 1998 til knap 4 pct. i 2006. Bidraget fra branche og arbejdsfunktion falder imidlertid betydeligt i trin 3 som følge af en betydelig samvariation med køn, hvilket afspejler at de forskellige arbejdsmarkeder, som ansatte i de sektorer befinder sig på, er hhv. mande- og kvindedominerede. I 2006 var 62 pct. af de privatansatte således mænd, mens 72 pct. af de offentligt ansatte var kvinder, se tabel A.1 i appendix. Alligevel synes køn at spille en – om end begrænset – selvstændig rolle i fht. at forklare lønforskellene mellem de to sektorer, idet det korrigerede løngab falder med ca. ½ procentpoint, når køn inddrages i analysen.

Ser vi på det korrigerede løngab i trin 3 i de tre analyseår fremgår det, at dette løngab er størst i 2002, nemlig knap 6 pct. Med andre ord kan vi forklare den mindste andel af bruttoløngabet vha. de inkluderede variabler omkring det tidspunkt, hvor løngabet mellem de to sektorer er størst. Betragtes analyseperioden som helhed finder vi imidlertid, at det korrigerede løngab er mindst i slutningen af perioden, nemlig kun lidt over 2 pct. De inkluderede variabler forklarer således den største andel af bruttoløngabet i 2006.

4. SEKTORVISE LØNFORSKELLE FOR SEKS UDDANNELSESNIVEAUER

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af hhv. bruttolønsanalyser og dekomponeringsanalyser af løngabet mellem privat og offentlig sektor særskilt for seks uddannelsesniveauer, hvor uddannelse er opgjort med udgangspunkt i den enkeltes højeste fuldførte uddannelse. Gennemsnitstal for de enkelte

forklarende variabler for 2006 for hhv. privat og offentligt ansatte på hvert af de seks uddannelsesniveauer fremgår af tabel A.2 og A.3 i appendix.

4.1. GRUNDSKOLE

Vi starter med at præsentere analyser af lønforskelle på det laveste uddannelsesniveau, nemlig grundskole (folkeskole). I denne kategori indgår også uoplyst uddannelsesniveau. Vi benævner kategorien ”grundskole” i det følgende. I 2006 indgik 23 pct. af de privatansatte i kategorien grundskole mod 15 pct. af de offentligt ansatte, se tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

I analyseperioden tjener privatansatte i kategorien grundskole 9-16 kr. mere end de tilsvarende offentligt ansatte, se tabel 4.1. Som i bruttoløngabsanalysen for privat og offentlig sektor som helhed finder vi her, at gennemsnitslønnen falder en smule fra 2003-2004 for privatansatte, hvilket igen må antages at skyldes en sammensætningseffekt i den forstand, at det ikke er præcis de samme personer, der danner grundlag for beregningerne af gennemsnitslønnen i de enkelte år. Ser vi bort fra 2004, finder vi, at løngabet for ansatte med grundskole ligger på 8-11 pct. i analyseperioden som helhed, når offentligt ansatte anvendes som base sammenlignet med 8-12 pct., når alle ansatte indgår i basen. For begge beregninger gælder, at udviklingen i løngabet for ansatte med grundskole ligner udviklingen for de to sektorer som helhed, om end udsvingene er lidt større: Løngabet for disse ansatte er således relativt stabilt fra 1997-2000, det stiger med ca. 3 procentpoint fra 2000-2003, falder igen med ca. 2 procentpoint fra 2003-2005, mens det stiger svagt med ca. ½ procentpoint fra 2005-2006. Set over analyseperioden som helhed er bruttoløngabet steget en smule, nemlig med ca. 1½ procentpoint.

Tabel 4.1. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *grundskole eller uoplyst uddannelsesniveau*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	123,61	114,05	119,74	9,56	7,98	8,38
1998	128,16	117,65	123,99	10,51	8,47	8,93
1999	131,99	121,88	127,72	10,11	7,91	8,29
2000	135,89	125,55	131,59	10,33	7,85	8,23
2001	143,05	129,50	137,78	13,55	9,84	10,47
2002	146,65	132,04	141,16	14,61	10,35	11,06
2003	152,62	136,79	146,92	15,83	10,78	11,58
2004	152,10	142,33	148,30	9,77	6,59	6,86
2005	159,28	145,68	154,69	13,60	8,79	9,34
2006	163,16	148,41	158,15	14,75	9,33	9,94

Dekomponeringsanalyse

Lønforskellen mellem offentlig og privat sektor, når det gælder ansatte med grundskole, skyldes ikke forskelle mht. erhvervs erfaring.⁹ Det korrigerede løngab er således stort set det samme som bruttoløngabet, når der kontrolleres for erhvervs erfaring i trin 1, se tabel 4.2. Ser vi derimod på trin 2, bidrager inddragelsen af forklarende variabler til at reducere det korrigerede løngab med 3-5 procentpoint i analyseperioden, og bidraget fra variablerne stiger over tid.

Som for de to sektorer som helhed stammer det største bidrag fra branche og arbejdsfunktion. Løngabet mellem offentlig og privat sektor, når det gælder ansatte med grundskole, kan således især forklares ved, at de ansatte i de to sektorer befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Bidraget fra de to variabler stiger over tid fra ca. 2 pct. i 1998 til ca. 5 pct. i 2006, dvs. at disse variabler er hovedforklaringen på det forømtalte fald i det korrigerede løngab. Bidraget fra de resterende variabler i trin 2 er ubetydeligt, med undtagelse af bidraget fra jobamt i 1998 og 2002, der ligger på mellem ½ og 1 pct.

Tabel 4.2. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *grundskole eller uoplyst uddannelsesniveau*, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	7,3	7,3	7,3	8,8	8,8	8,8	7,4	7,4	7,4
Erhvervs erfaring	-0,05	-0,05	-0,06	0,35	0,20	0,17	-0,14	-0,12	-0,13
Branche		-2,30	-2,99		3,19	2,49		4,46	3,83
Arbejdsfunktion (4-cifre)		4,54	2,74		0,33	-1,84		0,86	-1,22
Enlig		-0,01	-0,03		-0,02	-0,04		-0,04	-0,07
Børn		0,11	0,05		0,07	0,02		0,03	0,01
Deltidsarbejde		0,19	0,15		0,05	0,02		0,11	0,09
Orlov		0,08	0,06		0,01	0,01		0,00	0,00
Amt		0,80	0,75		0,60	0,59		-0,31	-0,26
Køn			2,36			2,94			2,97
Korrigeret løngab	7,4	4,0	4,3	8,5	4,4	4,5	7,5	2,4	2,2
Antal obs., i alt	305326	305326	305326	328709	328709	328709	353595	353595	353595

Inddragelsen af køn i trin 3 har stort set ingen effekt på det korrigerede løngab i de analyserede år. Bidraget fra køn ligger ganske vist i størrelsesordenen 2-3 pct., men bidraget fra branche og arbejdsfunktion reduceres stort set tilsvarende fra trin 2 til trin 3, hvorfor køn ikke synes at have en selvstændig effekt for løngabet for ansatte med grundskole.

⁹ Bemærk, at i denne og de resterende dekomponeringsanalyser indgår uddannelse ikke som forklarende variabel. Det skyldes, at analyserne er gennemført for specifikke uddannelsesgrupper.

4.2. GYMNASIAL UDDANNELSE

Det næste uddannelsesniveau vi præsenterer resultater for, er ansatte med gymnasium, HF, HHX eller HTX som højeste fuldførte uddannelse. Vi benævner denne kategori ”gymnasial uddannelse” i det følgende. 8 pct. af de ansatte i den private sektor har en gymnasial uddannelse mod 5 pct. i den offentlige sektor, se tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

Privatansatte med gymnasial uddannelse tjener i gennemsnit ca. 30 kr. mere i timen i analyseperioden end tilsvarende ansatte i den offentlige sektor, se tabel 4.3.¹⁰ Bruttoløngabet mellem ansatte i de to sektorer med dette uddannelsesniveau ligger i intervallet 17-20 pct. i analyseperioden, når offentligt ansatte anvendes som base sammenlignet med 19-23 pct., når alle ansatte udgør basen. Vi finder det største løngab i 1999, men løngabet fluktuerer i øvrigt lidt over tid uden nogen klar tendens. Løngabet stiger med ca. 1 procentpoint i analyseperioden som helhed.

Tabel 4.3. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *gymnasium, HF, HHX eller HTX*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	152,46	127,55	142,32	24,91	17,50	19,53
1998	157,54	131,24	146,19	26,30	17,99	20,04
1999	166,28	135,17	152,03	31,12	20,47	23,02
2000	167,16	139,85	155,24	27,30	17,59	19,52
2001	176,08	144,85	162,81	31,24	19,19	21,56
2002	177,49	149,22	166,05	28,26	17,02	18,94
2003	185,43	154,28	173,68	31,15	17,94	20,19
2004	183,10	160,09	173,70	23,02	13,25	14,38
2005	193,13	160,90	181,18	32,23	17,79	20,03
2006	198,15	163,94	185,64	34,22	18,43	20,87

Dekomponeringsanalyse

Resultaterne af dekomponeringsanalyserne for ansatte med gymnasial uddannelse afviger på en række punkter fra resultaterne for ansatte med grundskole, se tabel 4.4. For det første bidrager erhvervs erfaring i væsentligt omfang til at forklare løngabet. Bidraget herfra ligger på 2-3 pct. i trin 3. For andet bidrager arbejdsfunktion og branche *negativt* til at forklare løngabet i 1998, hvilket er udtryk for, at hvis offentligt ansatte med gymnasial uddannelse havde samme fordeling på brancher og arbejdsfunktioner som de tilsvarende privatansatte, ville bruttoløngabet mellem de to grupper have været væsentligt stør-

¹⁰ Også her falder gennemsnitslønnen fra 2003 til 2004 for de privatansatte, så vi ser igen bort fra dette år.

re. Det negative bidrag fra de to variabler betyder, at det korrigerede løngab er knap 5 procentpoint større end bruttoløngabet i trin 3. Det samlede bidrag fra de to variabler er ubetydeligt i 2002, hvorfor det korrigerede løngab er stort set det samme i trin 1 og trin 3. I 2006 er bidraget fra de to variabler derimod markant positivt, nemlig på knap 8 pct. i trin 3, hvorfor det korrigerede løngab er tæt på 0 i dette år. Den markante forskydning i betydningen af branche og arbejdsfunktion over tid indikerer, at sammenhængen mellem, hvor de ansatte med gymnasial uddannelse er placeret på arbejdsmarkedet og deres gennemsnitsløn ændrer sig markant i analyseperioden. En af forklaringerne kan være, at alderssammensætningen blandt ansatte i uddannelseskategorien forskyder sig i retning af relativt flere ældre i analyseperioden. At alderssammensætningen har betydning for fordelingen på branche og arbejdsfunktion fremgår også af, at bidraget fra erhvervs erfaring falder, når disse øvrige variabler inddrages i trin 2, hvilket ikke er tilfældet for fx ansatte med grundskole. En anden forklaring af mere teknisk art kan imidlertid være, at et begrænset overlap mellem brancher og arbejdsfunktioner i de to sektorer fører til skæve estimater.¹¹

Tabel 4.4. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *gymnasium, HF, HHX eller HTX*, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	16,4	16,4	16,4	13,9	13,9	13,9	13,6	13,6	13,6
Erhvervs erfaring	4,80	2,57	2,52	4,64	2,44	2,41	4,85	2,79	2,77
Branche		-0,11	-0,70		3,67	3,28		4,11	3,69
Arbejdsfunktion (4-cifre)		-8,58	-9,80		-3,43	-3,65		5,74	4,07
Enlig		0,11	0,11		0,04	0,04		0,03	0,03
Børn		0,07	0,10		0,02	0,03		0,03	0,04
Deltidsarbejde		0,65	0,54		0,49	0,43		0,41	0,36
Orlov		0,06	0,05		0,03	0,02		0,01	0,00
Amt		1,38	1,32		0,96	0,92		0,76	0,70
Køn			1,21			1,24			1,66
Korrigeret løngab	11,6	20,2	21,1	9,3	9,7	9,2	8,7	-0,3	0,3
Antal obs., i alt	72503	72503	72503	99176	99176	99176	114597	114597	114597

¹¹ Rent teknisk betyder dette, at de koefficienter fra privatansattes regressionsligning, der ganges på forskellen i privat og offentligt ansattes forklarende variabler, er relativt forskellige for de tre analyseår, se også beskrivelsen af dekomponering som analysemetode i appendix A.2.

Blandt de øvrige variabler i trin 2 bidrager jobamt og deltidsarbejde i begrænset omfang til at forklare løngabet mellem offentlig og privat sektor for ansatte med gymnasial uddannelse, men betydningen heraf falder over tid. Bidraget fra køn i trin 3 ligger på i størrelsesordenen 1-2 pct. og stiger over tid. Igen er det selvstændige bidrag herfra imidlertid ubetydeligt, da inddragelsen af kønsvariablen ikke fører til et fald i det korrigerede løngab hverken i 1998 eller 2006. Dette løngab falder dog med ½ procentpoint i 2002.

4.3. ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

I dette afsnit præsenterer vi resultater for det tredje uddannelsesniveau, som er erhvervsfaglig uddannelse. Der er relativt mange ansat med dette uddannelsesniveau i såvel den private som den offentlige sektor. Gruppen udgør således i 2006 45 pct. af de privatansatte og 31 pct. af de offentligt ansatte, se tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

For personer med erhvervsfaglig uddannelse gælder, at de privatansatte i gennemsnit tjener knap 27 kr. mere end offentligt ansatte i analyseperioden, se tabel 4.5.¹² Bruttoløngabet mellem de to grupper ligger i denne periode på 16-19 pct., hvis alle ansatte med erhvervsfaglig uddannelse anvendes som base, og er ca. 2 procentpoint højere, hvis basen kun omfatter de offentligt ansatte med dette uddannelsesniveau. Uanset beregningsmetode stiger løngabet mellem de to grupper med ca. 3 procentpoint fra 1997-2003, hvorefter det falder igen med ca. 2 procentpoint frem til 2006. Alt i alt stiger løngabet mellem privat og offentligt ansatte med erhvervsfaglig uddannelse således med ca. 1 procentpoint i den analyserede periode.

¹² Også her ser vi bort fra tallene for 2004.

Tabel 4.5. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *erhvervsfaglig uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	141,68	120,13	134,36	21,54	16,03	17,93
1998	146,57	124,18	138,11	22,38	16,21	18,02
1999	153,03	129,27	143,37	23,76	16,57	18,38
2000	156,91	132,65	147,73	24,27	16,43	18,29
2001	165,19	137,10	154,78	28,10	18,15	20,49
2002	168,57	139,83	157,85	28,74	18,21	20,55
2003	176,02	145,09	164,66	30,93	18,78	21,32
2004	174,88	150,36	164,94	24,52	14,87	16,31
2005	182,50	153,09	172,03	29,41	17,09	19,21
2006	187,35	157,34	176,43	30,01	17,01	19,07

Dekomponeringsanalyse

Erhvervs erfaring bidrager kun i begrænset omfang til at forklare lønforskellene mellem privat og offentligt ansatte med erhvervsfaglig uddannelse og betydningen heraf er tilmed faldende over tid, se tabel 4.6. Derimod er bidraget fra arbejdsfunktion og branche meget stort, især i 1998, hvor det samlede bidrag fra de to variabler ligger på over 21 pct. i trin 2. Bidraget herfra er dog betydeligt mindre i 2002, nemlig på ca. 5 pct., men stiger så til over 10 pct. i 2006. Udviklingen i det korrigerede løngab afspejler udviklingen i betydningen af de to variabler: De inkluderede variabler overforklarer således bruttoløngabet markant i 1998, hvorfor det korrigerede løngab bliver negativt og ligger på knap -9 pct. I 2002 ligger dette løngab på knap 10 pct., mens det falder til ca. 4 pct. i 2006. Som for de to foregående uddannelsesgrupper er bidraget fra de resterende variabler i trin 2 meget begrænset. Undtagelsen er igen jobamt, men bidraget fra denne variabel er også i denne sammenhæng faldende over tid, og i dette tilfælde meget tæt på nul i 2006. Det estimerede bidrag fra køn, der inddrages i trin 3, stiger fra ca. 4 pct. i 1998 til ca. 5 pct. i 2006. Igen er der imidlertid en betydelig samvariation mellem køn og især arbejdsfunktion, men også branche, hvorfor det selvstændige bidrag fra køn må siges at være ubetydeligt, når det gælder lønforskelle mellem privat og offentligt ansatte med erhvervsfaglig uddannelse.

Tabel 4.6. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *erhvervsfaglig uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløn- gab	14,4	14,4	14,4	16,2	16,2	16,2	14,5	14,5	14,5
Erhvervs- faring	0,71	0,41	0,34	0,45	0,24	0,21	0,14	0,08	0,07
Branche		0,01	-1,15		5,10	4,35		6,81	5,93
Arbejds- funktion (4- cifre)		21,46	16,48		0,11	-3,50		3,43	-0,63
Enlig		0,01	0,01		-0,01	-0,01		-0,02	-0,02
Børn		-0,02	-0,05		-0,01	-0,05		-0,04	-0,08
Deltidsar- bejde		0,28	0,12		0,21	0,13		0,27	0,17
Orlov		0,14	0,11		0,04	0,03		0,01	0,01
Amt		0,84	0,84		0,83	0,82		-0,05	-0,06
Køn			4,34			4,59			5,35
Korrigeret løngab	13,7	-8,8	-6,7	15,7	9,7	9,6	14,4	4,0	3,8
Antal obs., i alt	465685	465685	465685	626093	626093	626093	697039	697039	697039

4.4. KORT VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

I dette afsnit præsenterer vi analyseresultater for ansatte med kort videregående uddannelse. Ansatte med denne uddannelse udgør hhv. 7 og 4 pct. af ansættelserne i den private og den offentlige sektor i 2006, se tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

Sammenlignet med de grupper, vi hidtil har kigget på, er der relativ stor variation over tid i lønforskellene mellem privat og offentligt ansatte med en kort videregående uddannelse, se tabel 4.7. Den absolutte forskel på de to gruppers løn ligger således på 10-29 kr. i analyseperioden. Den store variation kan dog formentlig til dels tilskrives den forømtalte sammensætningseffekt, der som nævnt er udtryk for, at det ikke er præcis de samme personer, der danner grundlag for beregninger af gennemsnitslønnen i de enkelte år. Stigningstakten i de to gruppers gennemsnitsløn varierer således markant over tid. Fx er stigningen for privatansatte meget lille fra 1997-1998 og fra 2003-2004, mens den er relativ stor fra 1999-2000. For offentligt ansatte ser vi ligeledes en relativ lille stigning fra 2003-2004, mens den relativt største stigning for denne gruppe forekommer fra 2002-2003. Udviklingen i de beregnede gennemsnit-

lønninger er parallel for de to grupper fra 2003-2004, hvorfor den begrænsede stigningstakt ikke har nævneværdig betydning for de beregnede løngab i 2004. De øvrige år med nævneværdig lønudvikling for den ene af de to grupper påvirker imidlertid i sagens natur de beregnede løngab, hvorfor bruttoløngabene for denne uddannelseskategori skal tages med et vist forbehold. Ifølge beregningerne ligger løngabet mellem offentligt og privat ansatte med kort videregående uddannelse i gennemsnit på 11-12 pct. afhængigt af beregningsmetode. Den store variation over tid fremgår af, at det beregnede løngab falder 5-6 procentpoint fra 1997-1999, stiger med 8-9 procentpoint, falder med 4-5 procentpoint fra 2001-2004 og stiger igen med 4-5 procentpoint fra 2004-2006. Samlet set er løngabet 3-4 procentpoint højere i slutningen end i starten af analyseperioden, afhængigt af beregningsmetode.

Tabel 4.7. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *kort videregående uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	152,72	136,05	145,57	16,67	11,45	12,26
1998	153,28	141,63	150,19	11,66	7,76	8,23
1999	158,31	148,74	155,31	9,58	6,17	6,44
2000	172,15	151,57	163,23	20,58	12,61	13,58
2001	182,39	157,82	172,03	24,57	14,28	15,57
2002	186,74	164,14	177,87	22,60	12,70	13,77
2003	194,46	175,13	186,39	19,32	10,37	11,03
2004	195,74	176,50	188,23	19,23	10,22	10,90
2005	203,31	179,33	194,85	23,97	12,30	13,37
2006	212,15	182,96	202,38	29,19	14,42	15,95

Dekomponeringsanalyse

Erhvervs erfaring bidrager negativt til at forklare lønforskellene mellem offentligt og privat ansatte med kort videregående uddannelse, se tabel 4.8. Det negative bidrag fra denne variabel ligger på ca. -3 pct. i trin 1. At bidraget fra variabelen er negativt betyder, at hvis de privatansatte i denne uddannelseskategori havde haft lige så meget erhvervs erfaring som de tilsvarende offentligt ansatte ville løngabet mellem de to grupper have været større. I 1998 bliver bidraget fra erhvervs erfaring mindre negativt, når de øvrige variabler inddrages, hvilket indikerer at erhvervs erfaring samvarierer med disse variabler. Ændringen i bidraget fra erhvervs erfaring fra trin 1 til trin 2 og 3 er ubetydeligt i 2002 og 2006.

Udviklingen over tid i betydningen af branche og arbejdsfunktion minder om udviklingen for ansatte med gymnasial uddannelse: I 1998 er bidraget fra de to variabler samlet set således markant negativt, nemlig ca. -8 pct. i trin 2. I 2002 er bidraget knap -1 pct., mens bidraget i 2006 er markant positivt, nemlig knap 16 pct. Igen kan nogle af forklaringerne på den meget markante udvikling over tid i betyd-

ningen af de to variabler for det første være ændret alderssammensætning, idet aldersgennemsnittet for ansatte med kort videregående uddannelse stiger fra 1998 til 2002, og for det andet være, at der er et begrænset overlap mellem fordelingen på arbejdsfunktion og branche blandt ansatte med kort videregående uddannelse i de to sektorer, hvilket som nævnt kan føre til skæve estimater. Også her indebærer udviklingen i betydningen af de to variabler, at det korrigerede løngab går fra at være markant større end bruttoløngabet i 1998 til at ligge tæt på 0 pct. i 2006. Jobamt er igen den eneste af de øvrige variabler i trin 2, der har betydning for løngabet. Bidraget fra denne variabel ligger i intervallet fra -1 til 1 pct. i de analyserede år.

Variablen køn bidrager kun i begrænset omfang til at forklare løngabet mellem privat og offentligt ansatte med kort videregående uddannelse. Bidraget ligger på knap 1 pct., men inddragelsen af køn i trin 3 i 1998 og 2006 betyder, at det korrigerede løngab stiger som følge af samvariation med de øvrige variabler. Igen er det især bidragene fra branche og arbejdsfunktion, men også bidraget fra erhvervs erfaring, der er påvirket. I 2002 er bidragene fra de tre variabler imidlertid relativt upåvirket af inkluderingen af køn, hvorfor køn synes at yde et selvstændigt bidrag på knap 1 pct. til at forklare løngabet mellem de to grupper i dette år.

Tabel 4.8. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *kort videregående uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	5,4	5,4	5,4	10,2	10,2	10,2	11,4	11,4	11,4
Erhvervs erfaring	-2,96	-1,79	-1,65	-3,17	-2,84	-2,77	-2,92	-2,78	-2,72
Branche		0,94	-0,07		5,49	4,72		3,37	2,64
Arbejdsfunktion (4-cifre)		-9,15	-9,76		-6,33	-5,55		12,23	11,08
Enlig		-0,03	-0,03		-0,07	-0,08		-0,04	-0,04
Børn		-0,04	-0,09		0,01	-0,04		0,08	0,05
Deltidsarbejde		0,02	0,01		0,14	0,11		0,21	0,16
Orlov		0,06	0,06		0,02	0,02		0,01	0,01
Amt		0,84	0,89		0,80	0,99		-1,10	-1,06
Køn			0,73			0,75			0,99
Korrigeret løngab	8,4	14,6	15,4	13,3	12,9	12,0	14,3	-0,6	0,3
Antal obs., i alt	100436	100436	100436	83527	83527	83527	105463	105463	105463

4.5. MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

I dette afsnit præsenterer vi resultaterne for ansatte med mellemlang videregående uddannelse. Denne uddannelseskategori fylder markant mere i den offentlige end i den private sektor. I 2006 har 33 pct. af de offentligt ansatte således dette uddannelsesniveau mod kun 8 pct. af de privatansatte, se også tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

Ansatte med mellemlang videregående uddannelse er den uddannelseskategori, hvor løngabet mellem offentligt og privat ansatte er størst. I absolutte tal tjener privatansatte således i størrelsesordenen 50-70 kr. mere end offentligt ansatte i analyseperioden. Løngabet ligger på 29-36 pct. i analyseperioden, når alle ansatte i uddannelseskategorien anvendes som base, og på 31-39 pct., når kun de offentligt ansatte indgår i nævneren. Der er relativ stor variation i løngabet for denne uddannelseskategori i starten af analyseperioden.¹³ Løngabet falder således med 7-8 procentpoint fra 1997-1998, og stiger igen med 6-7 procentpoint fra 1998-2001. Fra 2001-2005 er niveauet imidlertid relativt stabilt, mens løngabet falder med 1-2 procentpoint fra 2005-2006. I analyseperioden som helhed falder løngabet med 1 procentpoint.

Tabel 4.9. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *mellemlang videregående uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	191,58	138,07	152,30	53,51	35,14	38,76
1998	194,46	148,50	160,80	45,97	28,59	30,95
1999	204,22	152,63	165,38	51,59	31,19	33,80
2000	214,23	160,01	173,35	54,22	31,27	33,88
2001	226,67	164,02	179,74	62,65	34,85	38,20
2002	229,53	166,67	182,22	62,85	34,49	37,71
2003	239,21	171,54	188,51	67,66	35,89	39,44
2004	237,33	178,96	192,16	58,36	30,37	32,61
2005	252,79	181,77	199,58	71,02	35,59	39,07
2006	256,29	186,64	203,32	69,65	34,26	37,32

Dekomponeringsanalyse

Når det gælder ansatte med mellemlang videregående uddannelse bidrager erhvervs erfaring negativt til at forklare lønforskellene mellem offentligt og privat ansatte, se tabel 4.10. Det negative bidrag fra er-

¹³ Vi ser også her bort fra løngabet i 2004, fordi privatansattes gennemsnitsløn ifølge beregningerne falder fra 2003-2004.

hvervserfaring i trin 1 falder dog fra -2 pct. i 1998 til knap -1 pct. i 2006. Dertil kommer, at betydningen heraf reduceres i trin 2 som følge af samvariation med de variabler, der indgår her.

Også for ansatte med mellemlang videregående uddannelse er branche og arbejdsfunktion de variabler, der giver det største bidrag til at forklare lønforskellene mellem ansatte i den offentlige og den private sektor. Det samlede bidrag fra de to variabler er stort – det ligger på 20-22 pct. i trin 2, om end det falder til 16-18 pct. i trin 3, når køn inddrages. Jobamt spiller også en rolle, i forhold til at forklare lønforskellene for ansatte med mellemlang videregående uddannelse. Bidraget herfra ligger på ca. 2 pct. i 1998 og 2002, men falder til 1 pct. i 2006. Blandt de øvrige variabler i trin 2 kommer der i 1998 et beskedent bidrag fra hhv. børn og orlov. Bidraget fra børn er negativt og ligger på ca. -0,4 pct. At bidraget er negativt betyder, at hvis privatansatte havde haft lige så mange børn som offentligt ansatte og/eller de yngste af børnene havde haft samme aldersfordeling som offentligt ansattes børn, ville løngabet mellem de to grupper have været ca. 0,4 procentpoint større. Bidraget fra orlov er positivt og ligger på 0,4 pct. Dvs. at hvis offentligt ansatte havde gået på børnepasningsorlov i samme (mindre) omfang som privatansatte, ville løngabet have været 0,4 procentpoint mindre. Bidraget fra såvel børn som orlov er dog forsvindende lille i 2006.

Bidraget for køn i trin 3 ligger på 4-5 pct., men størstedelen af bidraget stammer fra samvariation med branche og arbejdsfunktion. I 2002 og 2006 bidrager køn dog i begrænset omfang selvstændigt til at forklare lønforskellene, nemlig med ½ pct.

De store bidrag fra arbejdsfunktion og branche indebærer, at det korrigerede løngab for ansatte med mellemlang videregående uddannelse er negativt i 1998, dvs. at bruttoløngabet er overforklaret i dette år. I 2002 stiger det korrigerede løngab til knap 5 pct., men det falder igen til godt 3 pct. i 2006.

Tabel 4.10. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *mellemlang videregående uddannelse*, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløn- gab	22,2	22,2	22,2	26,8	26,8	26,8	25,2	25,2	25,2
Erhvervs- faring	-2,07	-1,33	-1,27	-1,40	-0,82	-0,77	-0,82	-0,51	-0,47
Branche		11,45	9,58		13,35	11,91		13,57	12,00
Arbejds- funktion (4- cifre)		10,18	8,13		6,63	4,29		7,18	4,19
Enlig		0,04	0,04		0,03	0,02		-0,01	-0,01
Børn		-0,43	-0,45		-0,14	-0,16		0,00	-0,02
Deltidsar- bejde		-0,06	-0,18		0,06	0,02		0,09	0,05
Orlov		0,40	0,34		0,27	0,23		0,03	0,03
Amt		2,29	2,37		2,18	2,24		0,98	1,04
Køn			4,59			4,31			5,00
Korrigeret løngab	24,3	-0,3	-1,0	28,2	5,2	4,7	26,0	3,8	3,4
Antal obs., i alt	210421	210421	210421	286028	286028	286028	351137	351137	351137

4.6. LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE OG FORSKERUDDANNELSE

Det sidste af de seks uddannelsesniveauer, som vi præsenterer resultater for, er lang videregående uddannelse og forskeruddannelse. I det følgende benævner vi kategorien ”lang videregående uddannelse m.v.”. I 2006 udgør denne uddannelseskategori 12 pct. af de ansatte i den offentlige sektor mod 9 pct. af de ansatte i den private sektor, se tabel A.1 i appendix.

Bruttolønforskelle

Ansatte med lang videregående uddannelse m.v. tjener i gennemsnit ca. 20 kr. mere i den private sektor end i den offentlige sektor¹⁴, se tabel 4.11. Af de uddannelseskategorier, vi kigger på her, er ansatte med lang videregående uddannelse m.v. sammen med grundskole den gruppe, hvor løngabet mellem offentligt og privat ansatte er mindst. Løngabet mellem de to grupper ligger således på 8-10 pct. i analyseperioden. Løngabet er relativt stabilt i perioden 1997-2000, fra 2000-2001 stiger løngabet med knap 1½ procentpoint, men det falder tilsvarende fra 2001-2006. Alt i alt er løngabet mellem offentligt og privat

¹⁴ Vi ser igen bort fra løngabet i 2004, fordi privatansattes gennemsnitsløn ifølge beregningerne falder fra 2003 til 2004.

ansatte med lang videregående uddannelse stort set det samme i starten og i slutningen af analyseperioden.

Tabel 4.11. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *lang videregående uddannelse og forskeruddannelse*, privat vs. offentlig sektor, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	209,56	193,48	200,18	16,08	8,03	8,31
1998	216,43	198,55	206,85	17,87	8,64	9,00
1999	223,51	204,93	212,85	18,58	8,73	9,07
2000	232,46	213,88	222,12	18,58	8,37	8,69
2001	243,99	221,51	231,67	22,48	9,70	10,15
2002	248,97	226,36	236,77	22,61	9,55	9,99
2003	257,10	234,26	244,96	22,84	9,33	9,75
2004	252,99	245,70	248,81	7,28	2,93	2,96
2005	269,86	247,29	258,09	22,58	8,75	9,13
2006	275,96	254,08	264,79	21,88	8,26	8,61

Dekomponeringsanalyse

Som for de øvrige grupper med videregående uddannelse bidrager erhvervs erfaring negativt til at forklare lønforskelle mellem offentligt og privat ansatte med lang videregående uddannelse m.v., se tabel 4.12. Det negative bidrag ligger på -4 til -5 pct. i analyseperioden, men falder dog til -2 til -3 pct. i trin 3. Faldet skyldes primært samvariation med variabler i trin 2.

Som for ansatte med gymnasial uddannelse og kort videregående uddannelse sker der markante forskydninger i betydningen af branche og arbejdsfunktion for ansatte med lang videregående uddannelse. I 1998 er det samlede bidrag fra de to variabler negativt og ligger på ca. -2 pct. i trin 2. I 2002 stiger dette bidrag til ca. 2 pct., og i 2006 ligger bidraget på hele 11 pct. Aldersforskydningerne for denne uddannelseskategori er relativt begrænsede i analyseperioden, men begrænset overlap mellem brancher og arbejdsfunktioner kan formentlig også her bidrage til at give skæve estimater for de to variabler. Den markante udvikling i betydningen af branche og arbejdsfunktion betyder, at det korrigerede løngab i trin 3 går fra at ligge på ca. 7 pct. i 1998 til at ligge på ca. -10 pct. i 2006.

Tabel 4.12. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med lang videregående uddannelse og forskeruddannelse, privat vs. offentlig sektor, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variable, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	4,6	4,6	4,6	5,3	5,3	5,3	2,9	2,9	2,9
Erhvervs erfaring	-4,09	-2,52	-2,39	-5,14	-3,13	-2,94	-3,59	-2,25	-2,14
Branche		6,23	5,63		4,07	3,68		6,19	5,91
Arbejdsfunktion (4-cifre)		-8,58	-8,46		-1,78	-1,87		5,15	4,22
Enlig		0,00	0,00		-0,05	-0,05		-0,07	-0,06
Børn		-0,56	-0,55		-0,31	-0,31		-0,27	-0,30
Deltidsarbejde		0,11	0,10		0,27	0,26		0,19	0,18
Orlov		0,08	0,07		0,10	0,08		0,02	0,02
Amt		2,32	2,31		2,07	2,12		4,57	4,17
Køn			0,98			0,93			1,13
Korrigeret løngab	8,6	7,5	6,9	10,5	4,1	3,4	6,5	-10,6	-10,2
Antal obs., i alt	111292	111292	111292	141411	141411	141411	188020	188020	188020

Børn bidrager ligesom for ansatte med mellemlang videregående uddannelse negativt til at forklare lønforskellene mellem ansatte i de to sektorer. Bidrager ligger på ca. $-\frac{1}{2}$ pct. i 1998, men falder dog til et lidt lavere niveau i 2002 og 2006. Bidraget fra jobamt er i denne sammenhæng relativt stort og tilmed stigende i analyseperioden. I 1998 og 2002 ligger bidraget således på ca. 2 pct., men det stiger til det dobbelte i 2006. En forskellig geografisk fordeling af jobbene i hhv. den offentlige og den private sektor spiller således ikke en ubetydelig rolle for lønforskellene for ansatte med lang videregående uddannelse m.v.

Det beregnede bidrag fra køn er kun ca. 1 pct. Alligevel reducerer inddragelsen af denne variabel det korrigerede løngab med 0,6-0,7 pct. i 1998 og 2002, dvs. at køn giver et lille selvstændigt bidrag til at forklare lønforskellene i disse år. Dette er ikke tilfældet i 2006, hvor det korrigerede løngab ikke reduceres som følge af inddragelsen af køn i trin 3.

5. LØNFORSKELLE MELLEM SUNDHEDSKARTELLETS OMRÅDE OG PRIVAT SEKTOR

I dette sidste kapitel præsenterer vi resultaterne af analyserne for Sundhedskartellets område. Der skelnes i denne forbindelse mellem ansatte på dette område med hhv. erhvervsfaglig uddannelse, kort videregående uddannelse og mellemlang videregående uddannelse. Privatansatte med et tilsvarende uddannelsesniveau anvendes som sammenligningsgruppe. En alternativ mulighed kunne være at udvælge specifikke faggrupper i den private sektor som sammenligningsgrundlag. Det er imidlertid vanskeligt at finde faggrupper, der er særligt velegnede til dette, hvorfor privatansatte som helhed på et givet uddannelsesniveau er valgt i stedet.

For en oversigt over Sundhedskartellets områder, hvad angår a) faggrupper inden for hvert af de tre uddannelsesniveauer, b) koder for arbejdsfunktion og uddannelse (DISCO-koder og elementar-koder), der er anvendt til at udvælge ansatte i de enkelte faggrupper og c) antal observationer for hvert uddannelsesniveau og for hver faggruppe i 2006, se appendix A.3. For gennemsnitstal for de enkelte forklarende variabler for 2006 for såvel privatansatte som ansatte på Sundhedskartellets område på de tre uddannelsesniveauer, se tabel A.4 i appendix.

5.1. SUNDHEDSKARTELLET – ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Den første af Sundhedskartellets grupper, som vi kigger på her, er de ansatte med erhvervsfaglig uddannelse. Datagrundlaget for gruppen er yderst spinkelt for 1997, nemlig kun 50 observationer¹⁵, så derfor må beregningen af gennemsnitslønnen for ansatte på Sundhedskartellets område og af bruttoløngabene for dette år tages med forbehold. Fra 1998 til 2006 stiger antallet af observationer fra ca. 2000 til ca. 3700.

Bruttolønforskelle

Vi finder, at privatansatte med erhvervsfaglig uddannelse i gennemsnit tjener ca. 43 kr. mere i timen i analyseperioden end ansatte på Sundhedskartellets område med tilsvarende uddannelsesniveau, se tabel 5.1.¹⁶ Løngabet varierer markant afhængigt af beregningsmetode. Det ligger således i analyseperioden på 24-27 pct., når alle ansatte på de to områder anvendes som base, mens det ligger på 31-37 pct., når ansatte på Sundhedskartellets område er basen. Bortset fra et relativt lavt niveau i 2000 stiger løngabet

¹⁵ En forklaring på det begrænsede antal observationer i 1997 kan være manglende indrapportering fra arbejdsgiverne. En anden forklaring kan være, at ernæringsassistenter (den gruppe, som vi mangler observationer for) havde andre DISCO- og/eller elementar-koder i 1997 end i de efterfølgende år, som det ikke er lykket os at identificere.

¹⁶ Vi ser her bort fra både 1997 og 2004. I 1997 er der få observationer for ansatte med erhvervsfaglig uddannelse indenfor Sundhedskartellets område, og i 2004 er løngabet formentlig undervurderet, fordi de privatansattes gennemsnitsløn ifølge beregningerne falder fra 2003 til 2004.

fra 1998-2001 og falder igen fra 2001-2006. Set over analyseperioden som helhed (1998-2006) er løngabets størrelse imidlertid stort set det samme i starten og i slutningen af denne periode.

Tabel 5.1. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *erhvervsfaglig uddannelse*, privat sektor vs. Sundhedskartelletts område, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	141,68	112,15	141,67	29,53	20,84	26,33
1998	146,57	109,22	146,30	37,34	25,52	34,19
1999	153,03	113,02	152,67	40,01	26,20	35,40
2000	156,91	119,84	156,60	37,08	23,68	30,94
2001	165,19	120,78	164,82	44,41	26,95	36,77
2002	168,57	123,89	168,16	44,68	26,57	36,06
2003	176,02	130,07	175,62	45,94	26,16	35,32
2004	174,88	132,94	174,48	41,94	24,04	31,55
2005	182,50	135,81	182,11	46,69	25,64	34,38
2006	187,35	140,12	186,96	47,23	25,26	33,71

Dekomponeringsanalyse

En af forklaringerne på, at privatansatte tjener mere end ansatte på Sundhedskartelletts område, når det gælder erhvervsfagligt uddannede, er, at de privatansatte har mere erhvervs erfaring, se tabel 5.2. Betydningen af erhvervs erfaring falder dog over tid og desuden falder bidraget herfra, når de øvrige variabler inddrages, det gælder især variabler i trin 2. Ser vi på bidraget fra erhvervs erfaring for trin 3, finder vi, at det falder fra knap 3 pct. i 1998 til ca. 1 pct. i 2006.

De variabler, der bidrager mest til at forklare lønforskellene mellem de to grupper, er branche og arbejdsfunktion. Det samlede bidrag herfra er betydeligt i hele analyseperioden, om end det falder lidt over tid. I trin 3 er det samlede bidrag fra de to variabler således ca. 19 pct. i 1998 og 2002 mod 16 pct. i 2006. Blandt de øvrige variabler, der inddrages i trin 2, er det igen jobbet geografiske placering, der spiller den største rolle. Bidraget ligger på ca. 2 pct. i 1998, men er ca. ½ procentpoint lavere i 2006. Børn bidrager i beskedent omfang negativt til at forklare lønforskellene, nemlig med mellem -1/3 og -½ pct. i de undersøgte år.

Det beregnede bidrag fra køn i trin 3 er relativt stort, nemlig 8-9 pct. og køn spiller da også en ikke ubetydelig selvstændig rolle i forhold til at forklare løngabet for ansatte med erhvervsfaglig uddannelse. Det korrigerede løngab falder således med ca. 3 procentpoint fra trin 2 til trin 3 – dette gælder på tværs af de belyste år.

Det betydelige bidrag fra branche og arbejdsfunktion fører til, at bruttoløngabet mellem privat ansatte og ansatte på Sundhedskartellet's område med erhvervsfaglig uddannelse er overforklaret i de gennemførte analyser, men det korrigerede løngab bliver dog mindre negativt over tid. Løngabet stiger således fra -8 pct. i 1998 til -2 pct. i 2006.

Tabel 5.2. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *erhvervsfaglig uddannelse*, privat sektor vs. Sundhedskartellet's område, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	25,0	25,0	25,0	26,4	26,4	26,4	24,5	24,5	24,5
Erhvervs erfaring	5,62	3,41	2,82	3,79	2,23	1,87	2,22	1,39	1,17
Branche		12,84	9,71		13,19	11,02		11,62	9,09
Arbejdsfunktion (4-cifre)		12,07	9,52		10,41	8,18		9,14	6,87
Enlig		-0,03	-0,04		-0,04	-0,05		-0,05	-0,07
Børn		-0,42	-0,35		-0,44	-0,48		-0,36	-0,45
Deltidsarbejde		0,26	0,11		0,17	0,07		0,13	0,05
Orlov		0,28	0,17		0,22	0,13		0,02	0,02
Amt		2,18	2,18		1,53	1,48		1,63	1,59
Køn			9,15			8,09			8,41
Korrigeret løngab	19,4	-5,6	-8,2	22,6	-0,9	-3,9	22,3	1,0	-2,1
Antal obs., i alt	291792	291792	291792	396123	396123	396123	447021	447021	447021

5.2. SUNDHEDSKARTELLET – KORT VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af analyserne af lønforskellene for ansatte med kort videregående uddannelse mellem Sundhedskartellet's område og den private sektor. Datagrundlaget for Sundhedskartellet's område er i denne sammenhæng relativt begrænset. Antallet af observationer ligger i intervallet fra 450 til 900 observationer for de enkelte år. Antallet stiger i løbet af analyseperioden.

Bruttolønforskelle

Når det gælder ansatte med kort videregående uddannelse tjener privatansatte i gennemsnit ca. 35 kr. mere i timen end ansatte på Sundhedskartellet's område i analyseperioden, se tabel 5.3.¹⁷ De beregnede

¹⁷ Igen ser vi bort fra løngabet i 2004.

løngab ligger på 16-22 pct. i denne periode, når alle ansatte i de to grupper anvendes som base mod 19-27 pct., når ansatte på Sundhedskartelletts område udgør basen. Løngabet for de to grupper er stort set det samme for de to grupper i starten og i slutningen af den analyserede periode, men dette dækker over relativt store udsving undervejs. Løngabet falder således i perioderne 1997-1999 og 2003-2005, det stiger i perioderne 1999-2001 og 2005-2006, mens det er relativt stabilt i perioden 2001-2003.

Tabel 5.3. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *kort videregående uddannelse*., privat sektor vs. Sundhedskartelletts område, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	152,72	121,24	152,32	31,48	20,67	25,96
1998	153,28	127,03	153,12	26,26	17,15	20,67
1999	158,31	133,40	158,12	24,91	15,76	18,67
2000	172,15	139,07	171,73	33,08	19,27	23,79
2001	182,39	144,03	181,93	38,36	21,09	26,63
2002	186,74	149,78	186,26	36,95	19,84	24,67
2003	194,46	153,63	193,91	40,83	21,06	26,58
2004	195,74	160,91	195,22	34,83	17,84	21,65
2005	203,31	164,88	202,79	38,43	18,95	23,31
2006	212,15	167,89	211,62	44,26	20,91	26,36

Dekomponeringsanalyse

I 1998 bidrager erhvervs erfaring til at forklare løngabet mellem privatansatte og ansatte på Sundhedskartelletts område, når det gælder personer med kort videregående uddannelse. Bidraget ligger på knap 1 pct. i trin 3, se tabel 5.4. I 2002 og 2006 er bidraget herfra imidlertid negativt, nemlig -1 til -2 pct. (størst i 2002). Ansatte på Sundhedskartelletts område med kort videregående uddannelse går således fra at have mindre erhvervs erfaring end privatansatte i 1998 til at mere erfaring i 2002 og 2006. For tal for gennemsnitligt antal års erhvervs erfaring i 2006, se tabel A.4 i appendix.

Det samlede bidrag fra branche og arbejdsfunktion til at forklare lønforskellene varierer betydeligt over årene. Dertil kommer, at betydningen af at inddrage køn også har forskellig effekt på bidraget fra de to variabler i de enkelte år. Ser vi på de samlede bidrag fra branche og arbejdsfunktion i trin 3, er de negative i 1998 og 2006 og ligger på knap -3 pct., mens bidraget i 2002 er positivt og ligger på knap 2 pct. Det estimerede bidrag fra køn er betydeligt. Det ligger på 6-7 pct. og stiger i analyseperioden. Ændringen i det korrigerede løngab fra trin 2 til trin 3 viser, at det selvstændige bidrag fra køn ligger på ca. 2 pct. Det resterende bidrag fra køn, der samvarierer med branche og arbejdsfunktion tyder på, at det kønsopdelte arbejdsmarked er en medvirkende årsag til lønforskellene mellem privatansatte og ansatte på Sundhedskartelletts område, når det gælder personer med kort videregående uddannelse.

Ser vi på de øvrige variabler i trin 2, finder vi, at deltidsarbejde bidrager med ca. 1 pct. til at forklare lønforskellene mellem de to grupper i de analyserede år. Dvs. at hvis ansatte på Sundhedskartellet's område havde deltidsarbejde i samme (mindre) omfang som privatansatte, ville lønforskellen være ca. 1 pct. mindre. At jobbene for de ansatte i de to grupper er forskelligt fordelt geografisk bidrager også til at forklare løngabet. Bidraget herfra falder dog fra ca. 2 pct. i 1998 til mindre end én pct. i 2006.

Det korrigerede løngab for ansatte med kort videregående uddannelse er i denne sammenhæng relativt stort og stigende over tid. Løngabet ligger i trin 3 således på ca. 7 pct. i 1998, men stiger til næsten det dobbelte i 2006. De inkluderede variabler kan således især i 2006 kun i begrænset omfang forklare lønforskelle mellem privat ansatte og ansatte på Sundhedskartellet's område, når det gælder personer med kort videregående uddannelse.

Tabel 5.4. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *kort videregående uddannelse*, privat sektor vs. Sundhedskartellet's område, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	14,3	14,3	14,3	18,9	18,9	18,9	18,0	18,0	18,0
Erhvervs erfaring	1,33	0,80	0,72	-1,89	-1,56	-1,58	-1,43	-1,17	-1,16
Branche		7,14	4,53		8,96	4,86		4,27	0,13
Arbejdsfunktion (4-cifre)		-6,14	-7,05		-2,56	-3,19		-2,28	-2,91
Enlig		-0,21	-0,23		-0,24	-0,25		-0,15	-0,16
Børn		-0,37	-0,44		-0,01	-0,16		-0,18	-0,27
Deltidsarbejde		1,19	0,86		1,32	0,81		1,16	0,83
Orlov		0,21	0,12		0,37	0,27		0,09	0,09
Amt		2,18	2,26		1,49	1,59		0,62	0,65
Køn			6,36			7,05			7,19
Korrigeret løngab	13,0	9,5	7,2	20,8	11,1	9,5	19,4	15,6	13,6
Antal obs., i alt	74253	74253	74253	51405	51405	51405	71007	71007	71007

5.3. SUNDHEDSKARTELLET – MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Den sidste af Sundhedskartellet's grupper, som vi præsenterer resultater for her, er ansatte med mellem-lang videregående uddannelse. Antallet af observationer for denne gruppe er relativt stort og stigende over tid. For 1997 indgår således ca. 41.000 observationer i analyserne mod ca. 69.000 i 2006.

Bruttolønforskelle

Lønforskellene mellem privatansatte og ansatte på Sundhedskartellets område, når det gælder personer med mellemlang videregående uddannelse, er relativt store, se tabel 5.5. Den gennemsnitlige absolutte forskel på de to gruppers løn er således knap 69 kr. i analyseperioden.¹⁸ Løngabet mellem de to grupper ligger på 33-37 pct., når alle ansatte i de to grupper anvendes som base, mod 40-47 pct., når kun ansatte på Sundhedskartellets område anvendes som base. Løngabet mellem de to grupper falder i perioderne 1997-1998 og 2003-2006, stiger i perioden 1998-2001 og ligger relativt stabilt i perioden 2001-2003. Set over perioden som helhed er løngabet faldet en smule i analyseperioden, nemlig med 1-2 procentpoint afhængigt af beregningsmetode.

Tabel 5.5. Gennemsnitsløn og løngab for ansatte med *mellemlang videregående uddannelse*, privat sektor vs. Sundhedskartellets område, 1997-2006. Kroner.

	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	Alle ansatte	Absolut forskel	Løngab (pct.) Base: alle ansatte	Løngab (pct.) Base: off. ansatte
1997	191,58	131,56	165,81	60,02	36,20	45,62
1998	194,46	138,59	170,54	55,87	32,76	40,31
1999	204,22	143,39	176,65	60,82	34,43	42,42
2000	214,23	148,74	185,48	65,49	35,31	44,03
2001	226,67	154,43	196,75	72,24	36,72	46,78
2002	229,53	157,57	200,84	71,96	35,83	45,67
2003	239,21	163,37	207,75	75,84	36,51	46,42
2004	237,33	171,26	206,42	66,07	32,01	38,58
2005	252,79	173,63	218,59	79,17	36,22	45,60
2006	256,29	178,43	221,08	77,87	35,22	43,64

Dekomponeringsanalyse

For ansatte med mellemlang videregående uddannelse gælder, at erhvervs erfaring i begrænset omfang bidrager negativt til at forklare løngabet mellem privatansatte og ansatte på Sundhedskartellets område. Bidraget fra erhvervs erfaring, der reduceres i trin 2 som følge af samvariation med de inkluderede variable, ligger på ½-1 pct. i trin 3.

Branche og arbejdsfunktion bidrager som for de øvrige grupper i væsentligt omfang til at forklare lønforskellene for ansatte med mellemlang videregående uddannelse. Det samlede bidrag fra de to variable, der reduceres en del, når køn inddrages, er i trin 3 på 9 pct. i 1998 og 2006, mens det er på 16 pct. i 2002. Som i den generelle sammenligning af offentligt og privat ansatte med mellemlang videregående

¹⁸ Vi ser også bort fra løngabet i 2004 her.

uddannelse, finder vi også her, at børn bidrager negativt til at forklare løngabet, mens bidraget fra orlov er positivt. Bidragene fra de to variabler er dog relativt små og faldende over tid. Den geografiske fordeling af jobbene for de to grupper med mellemlang videregående uddannelse bidrager også til at forklare løngabet. Bidraget herfra falder dog fra 3 pct. i 1998 til 2 pct. i 2006.

Det estimerede bidrag fra inddragelsen af køn ligger på 7-8 pct. i analyseperioden, og ændringen i det korrigerede løngab fra trin 2 til trin 3 viser, at det selvstændige bidrag fra denne variabel ligger på ca. 2 pct. på tværs af analyseårene.

Det korrigerede løngab ligger i trin 3 på 7-8 pct. i 1998 og 2002, men stiger til knap 11 pct. i 2006. De inkluderede variabler er således i faldende omfang i stand til at forklare bruttoløngabet mellem ansatte på Sundhedskartelletts område og privatansatte, når det gælder personer med mellemlang videregående uddannelse.

Tabel 5.6. Resultater af dekomponeringsanalyser for ansatte med *mellemlang videregående uddannelse*, privat sektor vs. Sundhedskartelletts område, trin 1-3. Bidrag fra de forklarende variabler, 1998, 2002 og 2006. Procent.

	1998			2002			2006		
	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Bruttoløngab	27,5	27,5	27,5	31,7	31,7	31,7	28,9	28,9	28,9
Erhvervs erfaring	-1,10	-0,77	-0,80	-1,77	-1,08	-1,04	-0,68	-0,48	-0,44
Branche		11,01	6,11		19,63	15,13		12,72	8,23
Arbejdsfunktion (4-cifre)		4,02	3,31		1,54	0,83		1,98	1,07
Enlig		-0,15	-0,13		-0,17	-0,14		-0,12	-0,10
Børn		-0,53	-0,50		-0,40	-0,43		-0,32	-0,34
Deltidsarbejde		0,06	-0,38		0,13	-0,26		0,56	0,26
Orlov		0,82	0,65		0,49	0,40		0,07	0,07
Amt		3,04	3,32		2,72	2,93		1,80	2,03
Køn			8,22			7,21			7,53
Korrigeret løngab	28,6	10,0	7,7	33,4	8,8	7,0	29,6	12,7	10,6
Antal obs., i alt	98472	98472	98472	117678	117678	117678	153465	153465	153465

APPENDIX

A.1. Gennemsnitstabeller

Table A.1. Gennemsnitlig forekomst af variabler for *alle* ansatte i hhv. privat og offentlig sektor, 2006. Andel af ansatte (med mindre andet er angivet).

	Privat	Offentlig
<i>Uddannelse</i>		
Uddannelseslængde (antal år)	12,37	13,72
Grundskole	0,21	0,14
Gymnasium/HF	0,05	0,04
HHX/HTX	0,03	0,01
Erhvervsfaglig	0,45	0,31
Kort videregående	0,07	0,04
Mellemlang videregående	0,08	0,33
Lang videregående	0,09	0,11
Forskeruddannelse	0,00	0,01
Uoplyst	0,02	0,01
<i>Erbvervs erfaring</i>		
Erhvervs erfaring (antal år)	17,90	17,82
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,00	0,00
Industri	0,29	0,00
Energi- og vandforsyning	0,01	0,00
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,08	0,00
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	0,19	0,00
Transport- post- og televirksomhed	0,09	0,02
Finansierings- og forretningsvirksomhed	0,24	0,02
Offentlige og personlige tjenester	0,09	0,94
Uoplyst aktivitet	0,00	0,02
<i>Arbejdsfunktion (1. ciffer)</i>		
Ledelse	0,05	0,02
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	0,12	0,23
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	0,22	0,28
Kontorarbejde	0,12	0,07
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,09	0,27
Landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	0,00	0,00
Håndværkspræget arbejde	0,14	0,01
Proces-, maskinoperatør-, transport og anlægssarbejde	0,14	0,01
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	0,13	0,08
Militært arbejde	0,00	0,02
Uoplyst arbejdsfunktion	0,00	0,00
<i>Familieforhold</i>		
Enlig	0,27	0,25
Børn (antal)	0,84	0,89

	Privat	Offentlig
Yngste barn 0-2 år	0,13	0,12
Yngste barn 3-6 år	0,11	0,11
Yngste barn 7-17 år	0,23	0,26
<i>Deltid</i>		
Deltidsarbejde	0,17	0,23
<i>Orlov</i>		
Uddannelsesorlov (antal dage)	0,00	0,00
Børnepasningsorlov (antal dage)	0,22	0,44
Sabbatorlov (antal dage)	0,00	0,00
<i>Jobamt</i>		
København og Frederiksberg Kommuner	0,12	0,14
Københavns Amt	0,16	0,11
Frederiksborg Amt	0,04	0,06
Roskilde Amt	0,03	0,04
Vestsjællands Amt	0,03	0,05
Storstrøms Amt	0,02	0,05
Bornholms Amt	0,00	0,01
Fyns Amt	0,06	0,09
Sønderjyllands Amt	0,03	0,04
Ribe Amt	0,04	0,04
Vejle Amt	0,06	0,06
Ringkøbing Amt	0,05	0,04
Århus Amt	0,12	0,11
Viborg Amt	0,04	0,04
Nordjyllands Amt	0,06	0,09
Arbejdssted i udlandet m.v.	0,14	0,00
Uoplyst	0,00	0,03
<i>Køn</i>		
Mænd	0,62	0,28
Kvinder	0,38	0,72
Antal observationer	995809	814042

Tabel A.2. Gennemsnitlig forekomst af variabler for ansatte med hhv. *grundskole eller uoplyst uddannelsesniveau, gymnasium, HF, HHX eller HTX, og erhvervsfaglig uddannelse*. Særskilt for privat og offentlig sektor, 2006. Andel af ansatte (med mindre andet er angivet).

<i>Erhvervsforløb</i>	Grundskole eller uoplyst uddannelsesniveau		Gymnasium, HF, HHX eller HTX		Erhvervsfaglig uddannelse	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
	18,25	18,42	13,05	10,94	20,19	20,01
Erhvervsferiarbejdning (antal år)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Branche</i>	0,36	0,00	0,18	0,00	0,29	0,00
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Industri	0,09	0,00	0,02	0,00	0,11	0,00
Energi- og vandforsyning	0,17	0,00	0,22	0,00	0,23	0,00
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,13	0,03	0,16	0,04	0,08	0,03
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	0,18	0,04	0,28	0,02	0,20	0,02
Transport- post- og televirksomhed	0,07	0,89	0,13	0,93	0,06	0,93
Finansierings- og forretningsvirksomhed	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,02
Offentlige og personlige tjenester	0,02	0,01	0,06	0,01	0,04	0,01
Uoplyst aktivitet	0,03	0,04	0,13	0,22	0,03	0,04
<i>Arbejdsfunktion (1. ciffer)</i>	0,10	0,10	0,27	0,23	0,21	0,13
Ledelse	0,10	0,07	0,20	0,12	0,13	0,15
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	0,08	0,43	0,12	0,28	0,11	0,51
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
Kontorarbejde	0,11	0,01	0,03	0,00	0,23	0,03
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,28	0,01	0,07	0,01	0,13	0,01
Landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	0,27	0,29	0,12	0,07	0,11	0,09
Håndværkspræget arbejde	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,03
Proces-, maskinoperator-, transport og anlægssarbejde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Militært arbejde	0,31	0,27	0,36	0,37	0,25	0,24
Uoplyst arbejdsfunktion	0,72	0,70	0,78	0,76	0,85	0,89
<i>Familieforhold</i>	0,09	0,07	0,14	0,13	0,12	0,09
Enlig	0,09	0,08	0,11	0,11	0,11	0,11
Børn (antal)	0,22	0,24	0,19	0,18	0,25	0,29
Yngste barn 0-2 år						
Yngste barn 3-6 år						
Yngste barn 7-17 år						

<i>Deltid</i>	Grundskole eller uoplyst uddannelsesniveaue		Gymnasium, HF, HHX eller HTX		Erhvervsfaglig uddannelse	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Deltidsarbejde	0,23	0,31	0,24	0,31	0,16	0,28
<i>Orlov</i>						
Uddannelsesorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Børnepasningsorlov (antal dage)	0,14	0,24	0,28	0,37	0,18	0,32
Sabbatorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Jobamt</i>						
København og Frederiksberg Kommuner	0,08	0,12	0,21	0,19	0,08	0,12
Københavns Amt	0,14	0,11	0,19	0,14	0,15	0,10
Frederiksborg Amt	0,04	0,06	0,04	0,06	0,04	0,05
Roskilde Amt	0,03	0,04	0,02	0,04	0,03	0,04
Vestsjællands Amt	0,04	0,06	0,02	0,04	0,04	0,06
Storstrøms Amt	0,03	0,05	0,01	0,03	0,03	0,06
Bornholms Amt	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
Fyns Amt	0,06	0,09	0,05	0,07	0,07	0,09
Sønderjyllands Amt	0,04	0,04	0,02	0,03	0,04	0,04
Ribe Amt	0,05	0,04	0,03	0,03	0,04	0,04
Vejle Amt	0,07	0,06	0,05	0,05	0,07	0,06
Ringkøbing Amt	0,05	0,04	0,03	0,03	0,05	0,05
Århus Amt	0,11	0,10	0,11	0,13	0,12	0,11
Viborg Amt	0,04	0,04	0,02	0,04	0,04	0,04
Nordjyllands Amt	0,07	0,10	0,05	0,07	0,07	0,10
Arbejdssted i udlandet m.v.	0,15	0,01	0,15	0,01	0,13	0,00
Uoplyst	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00	0,03
<i>Køn</i>						
Mænd	0,62	0,29	0,55	0,38	0,65	0,25
Kvinder	0,38	0,71	0,45	0,62	0,35	0,75
Antal observationer	233538	120057	72678	41919	443295	253744

Table A.3. Gennemsnitlig forekomst af variabler for ansatte med hhv. kort videregående, mellem-lang videregående og lang videregående uddannelse eller førskेरuddannelse.. Særskilt for privat og offentlig sektor, 2006. Andel af ansatte (med mindre andet er angivet).

<i>Erbvervsforløb</i>	Kort videregående uddannelse				Mellemlang videregående uddannelse		Lang videregående og forskeruddannelse	
	Privat		Offentlig		Privat		Offentlig	
	16,69	21,00	16,93	17,73	11,61	13,37		
Erhvervs erfaring (antal år)	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	
<i>Branche</i>								
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,33	0,00	0,25	0,00	0,21	0,00	0,00	
Industri	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	
Energi- og vandforsyning	0,06	0,00	0,05	0,00	0,01	0,00	0,00	
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,22	0,01	0,10	0,00	0,11	0,00	0,00	
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	0,06	0,02	0,04	0,00	0,07	0,01	0,01	
Transport- post- og televirksomhed	0,26	0,05	0,31	0,00	0,43	0,04	0,04	
Finansierings- og forretningsvirksomhed	0,06	0,90	0,23	0,98	0,15	0,93	0,93	
Offentlige og personlige tjenester	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,02	
Uoplyst aktivitet								
<i>Arbejdsfunktion (1. ciffer)</i>								
Ledelse	0,06	0,01	0,11	0,04	0,10	0,04	0,04	
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	0,12	0,11	0,40	0,31	0,48	0,80	0,80	
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	0,49	0,36	0,32	0,59	0,24	0,04	0,04	
Kontorarbejde	0,12	0,07	0,05	0,01	0,10	0,03	0,03	
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,04	0,35	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	
Landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Håndværkspræget arbejde	0,06	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	
Proces-, maskinoperator-, transport og anlægssarbejde	0,05	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,00	
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	0,05	0,04	0,04	0,01	0,03	0,02	0,02	
Militært arbejde	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,04	0,04	
Uoplyst arbejdsfunktion	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<i>Familieforhold</i>								
Enlig	0,25	0,23	0,24	0,23	0,27	0,25	0,25	
Børn (antal)	0,91	0,84	1,00	0,97	0,91	0,97	0,97	
Yngste barn 0-2 år	0,18	0,11	0,16	0,15	0,21	0,19	0,19	
Yngste barn 3-6 år	0,12	0,10	0,13	0,11	0,13	0,13	0,13	
Yngste barn 7-17 år	0,21	0,26	0,25	0,27	0,17	0,22	0,22	

	Kort videregående uddannelse		Mellemlang videregående uddannelse		Lang videregående og forskeruddannelse	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
<i>Deltid</i>						
Deltidsarbejde	0,11	0,16	0,14	0,18	0,13	0,15
<i>Orlov</i>						
Uddannelsesorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Børnepasningsorlov (antal dage)	0,21	0,30	0,36	0,65	0,38	0,48
Sabbatorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Jobamt</i>						
København og Frederiksberg Kommuner	0,12	0,19	0,18	0,10	0,29	0,28
Københavns Amt	0,18	0,11	0,18	0,11	0,22	0,10
Frederiksborg Amt	0,04	0,05	0,05	0,06	0,05	0,05
Roskilde Amt	0,02	0,04	0,02	0,04	0,02	0,04
Vestsjællands Amt	0,02	0,04	0,03	0,05	0,01	0,03
Storstrøms Amt	0,01	0,04	0,01	0,05	0,01	0,02
Bornholms Amt	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00
Fyns Amt	0,06	0,08	0,06	0,10	0,03	0,07
Sønderjyllands Amt	0,03	0,04	0,03	0,04	0,01	0,02
Ribe Amt	0,04	0,04	0,03	0,04	0,02	0,02
Vejle Amt	0,06	0,06	0,06	0,07	0,03	0,04
Ringkøbing Amt	0,05	0,04	0,04	0,05	0,02	0,03
Århus Amt	0,13	0,11	0,11	0,13	0,12	0,11
Viborg Amt	0,03	0,03	0,02	0,04	0,02	0,03
Nordjyllands Amt	0,06	0,08	0,05	0,09	0,04	0,07
Arbejdssted i udlandet m.v.	0,13	0,00	0,14	0,00	0,11	0,01
Uoplyst	0,00	0,05	0,00	0,01	0,00	0,07
<i>Køn</i>						
Mænd	0,57	0,48	0,62	0,20	0,60	0,49
Kvinder	0,43	0,52	0,38	0,80	0,40	0,51
Antal observationer	70157	35306	84072	267065	92069	95951

Tabel A.4. Gennemsnitlig forekomst af variabler for ansatte med hhv. *erhvervsfaglig, kort videregående og mellemlang videregående uddannelse*. Særskilt for privat sektor og Sundhedskartellets områder, 2006. Andel af ansatte (med mindre andet er angivet).

<i>Erhvervsforløb</i>	Erhvervsfaglig uddannelse				Kort videregående uddannelse		Mellemlang videregående uddannelse		Sundheds-kartellet
	Sundheds-kartellet		Sundheds-kartellet		Sundheds-kartellet		Sundheds-kartellet		
	Privat	17,20	Privat	16,69	Privat	18,21	Privat	16,93	
Erhvervsforløb (antal år)	20,19	17,20	16,69	18,21	16,93	17,68			
<i>Branche</i>									
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00		
Industri	0,29	0,00	0,33	0,00	0,25	0,00	0,00		
Energi- og vandforsyning	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00		
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,11	0,00	0,06	0,00	0,05	0,00	0,00		
Handel, hotel- og restaurationsvirksomhed	0,23	0,15	0,22	0,17	0,10	0,00	0,00		
Transport- post- og televirksomhed	0,08	0,00	0,06	0,00	0,04	0,00	0,00		
Finansierings- og forretningsvirksomhed	0,20	0,00	0,26	0,02	0,31	0,00	0,00		
Offentlige og personlige tjenester	0,06	0,83	0,06	0,78	0,23	0,97	0,02		
Uoplyst aktivitet	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,02		
<i>Arbejdsfunktion (1. ciffer)</i>									
Ledelse	0,04	0,00	0,06	0,00	0,11	0,00	0,00		
Arbejde med krav om viden på højeste niveau	0,03	0,00	0,12	0,00	0,40	0,14	0,14		
Arbejde med krav om viden på mellemniveau	0,21	0,01	0,49	1,00	0,32	0,85	0,85		
Kontorarbejde	0,13	0,00	0,12	0,00	0,05	0,00	0,00		
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,11	0,99	0,04	0,00	0,03	0,01	0,01		
Landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Håndværkspræget arbejde	0,23	0,00	0,06	0,00	0,02	0,00	0,00		
Proces-, maskinoperator-, transport og anlægssarbejde	0,13	0,00	0,05	0,00	0,03	0,00	0,00		
Andet arbejde, bl.a. rengøring, pakning og budtjeneste	0,11	0,00	0,05	0,00	0,04	0,00	0,00		
Militært arbejde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Uoplyst arbejdsfunktion	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
<i>Familieforhold</i>									
Enlig	0,25	0,20	0,25	0,18	0,24	0,20	0,20		
Børn (antal)	0,85	1,16	0,91	1,11	1,00	1,12	1,12		
Yngste barn 0-2 år	0,12	0,15	0,18	0,16	0,16	0,17	0,17		
Yngste barn 3-6 år	0,11	0,16	0,12	0,13	0,13	0,14	0,14		

	Erhvervsfaglig uddannelse		Kort videregående uddannelse		Mellemlang videregående uddannelse		Sundheds-kartellet
	Privat	Sundheds-kartellet	Privat	Sundheds-kartellet	Privat	Sundheds-kartellet	
Yngste barn 7-17 år	0,25	0,32	0,21	0,32	0,25	0,29	
<i>Deltid</i>							
Deltidsarbejde	0,16	0,22	0,11	0,32	0,14	0,25	
<i>Orlov</i>							
Uddannelsesorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Børnepasningsorlov (antal dage)	0,18	0,43	0,21	0,74	0,36	0,93	
Sabbatorlov (antal dage)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<i>Jobamt</i>							
København og Frederiksberg Kommuner	0,08	0,04	0,12	0,13	0,18	0,12	
Københavns Amt	0,15	0,09	0,18	0,15	0,18	0,11	
Frederiksborg Amt	0,04	0,05	0,04	0,06	0,05	0,05	
Roskilde Amt	0,03	0,04	0,02	0,04	0,02	0,04	
Vestsjællands Amt	0,04	0,06	0,02	0,04	0,03	0,05	
Storstrøms Amt	0,03	0,07	0,01	0,05	0,01	0,06	
Bornholms Amt	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	
Fyns Amt	0,07	0,10	0,06	0,12	0,06	0,09	
Sønderjyllands Amt	0,04	0,04	0,03	0,02	0,03	0,04	
Ribe Amt	0,04	0,05	0,04	0,03	0,03	0,03	
Vejle Amt	0,07	0,07	0,06	0,07	0,06	0,07	
Ringkøbing Amt	0,05	0,06	0,05	0,06	0,04	0,07	
Århus Amt	0,12	0,14	0,13	0,18	0,11	0,13	
Viborg Amt	0,04	0,05	0,03	0,03	0,02	0,04	
Nordjyllands Amt	0,07	0,12	0,06	0,03	0,05	0,09	
Arbejdssted i udlandet m.v.	0,13	0,00	0,13	0,00	0,14	0,00	
Uoplyst	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<i>Køn</i>							
Mænd	0,65	0,02	0,57	0,01	0,62	0,05	
Kvinder	0,35	0,98	0,43	0,99	0,38	0,95	
Antal observationer	443295	3726	70157	850	84072	69393	

A.2. Dekomponering som analysemetode

For at beregne, hvor stor en del af det observerede løngab mellem privatansatte og offentligt ansatte, der kan forklares ved hjælp af de forklarende variabler, der indgår i analysen, anvendes den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode (se fx Oaxaca & Ransom, 1994). Ved hjælp af denne metode dekomponeres løngabet, som her er defineret som den procentsats lønnen for offentligt ansatte skal stige med, for at de får samme gennemsnitsløn som privatansatte. Analysen foretages i to trin. Først udføres en regressionsanalyse for henholdsvis privat og offentligt ansatte, og dernæst dekomponeres løngabet ved hjælp af lønregressionerne. Beregningsformlen for lønregressionerne er:

$$(2.1) \quad \ln(w_p) = X_p \beta_p + \varepsilon_p$$

$$(2.2) \quad \ln(w_o) = X_o \beta_o + \varepsilon_o$$

Den afhængige variabel er logaritmen til timelønnen for henholdsvis privatansatte ($\ln(w_p)$) og offentligt ansatte ($\ln(w_o)$).¹⁹ De forklarende variabler (fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor og arbejdsfunktion) er angivet ved vektoren X_p for privatansatte og X_o for offentligt ansatte. De forklarende variabelers betydning for henholdsvis privatansattes og offentligt ansattes timeløn måles ved β_p og β_o . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variabler. Da de forklarende variabler ikke forklarer timelønnen helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejledd, ε_p og ε_o .

Løngabet mellem privat og offentligt ansatte er defineret som:

$$(2.3) \quad G_{po} = (\bar{w}_p - \bar{w}_o) / \bar{w}_o,$$

hvor \bar{w}_p og \bar{w}_o angiver det geometriske gennemsnit af henholdsvis privatansattes og offentligt ansattes løn. Løngabet (gandet med 100) angiver, hvor mange procent privatansatte gennemsnitligt tjener mere end offentligt ansatte.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele løngabet i effekten af de forklarende variabler og et restled. Med andre ord kan løngabet dekomponeres på følgende måde: Først omskrives løngabet ved hjælp af en logaritme-transformation til:

¹⁹ Det er standard i lønanalyser at anvende logaritmen til lønnen. Den statistiske fordel herved er, at lønninger, som er meget høje i forhold til gennemsnittet, kommer til at vægte mindre i analysen.

$$(2.4) \quad G_{po} \cong \ln(G_{po} + 1) = \ln(\bar{w}_p) - \ln(\bar{w}_o)$$

Logaritmen til henholdsvis privatansattes og offentligt ansattes gennemsnitsløn, $\ln(\bar{w}_p)$ og $\ln(\bar{w}_o)$, findes ud fra regressionsligningerne

$$(2.5) \quad \ln(\bar{w}_p) = \bar{X}_p \beta_p$$

$$(2.6) \quad \ln(\bar{w}_o) = \bar{X}_o \beta_o,$$

hvor \bar{X}_p og \bar{X}_o angiver gennemsnittet af de forklarende variabler for henholdsvis privat og offentligt ansatte, og β_p og β_o er de estimerede koefficienter. Løngabet i (2.4) kan nu dekomponeres på følgende måde:

$$(2.7) \quad \begin{aligned} \ln(G_{po} + 1) &= \bar{X}_p \beta_p - \bar{X}_o \beta_o \\ &= \bar{X}_p \beta_p - \bar{X}_o \beta_o + \bar{X}_o \beta_p - \bar{X}_o \beta_p \\ &= (\bar{X}_p - \bar{X}_o) \beta_p + \bar{X}_o (\beta_p - \beta_o) \end{aligned}$$

Det første led (efter lighedstegnet i sidste linie) kaldes den *forklarede* del af løngabet og er lig med forskellen i privat og offentligt ansattes forklarende variabler ganget med koefficienterne fra privatansattes regressionsligning. Den forklarede del af løngabet er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i observerede karakteristika, fx forskel i uddannelse eller arbejdsfunktion. Det andet led i (2.7) kaldes tilsvarende for den *uforklarede* del af løngabet eller det *korrigerede løngab* og er beregnet som forskellen mellem koefficienterne i privat og offentligt ansattes regressionsligninger ganget med offentligt ansattes gennemsnitlige forklarende variabler. Ordet *uforklaret* hentyder til, at modellen ikke forklarer, hvorfor der er forskel i privat og offentligt ansattes koefficienter, men alene beregner betydningen af denne forskel.²⁰ Ordet *korrigeret* hentyder til, at det er løngabet korrigeret for de observerede forskelle for ansatte inden for de to sektorer.

I forbindelse med afrapporteringen af de gennemførte dekomponeringsanalyser er fokus rettet mod dels størrelsen af det korrigerede løngab – altså hvor stort løngabet er, efter korrektionen for forskelle i karakteristika mellem ansatte i de to sektorer – dels mod betydningen af de enkelte forklarende variabler. Især fokuseres på, i hvor høj grad de to gruppers forskellige fordeling på de enkelte inkluderede variabler kan forklare løngabet – for hver variabel eller gruppe af variabler beregnes bidraget til den

²⁰ Det er selvfølgelig også muligt at lave den 'omvendte' dekomponering, som er baseret på privatansattes karakteristika og offentligt ansattes koefficienter. Formlen for denne dekomponering er $\ln(G_{po} + 1) = (\bar{X}_o - \bar{X}_p) \beta_o + \bar{X}_p (\beta_o - \beta_p)$.

forklarede del af løngabet. Det er ikke muligt i denne analyse at komme dybere ned i årsagerne til den uforklarede del af løngabet. Teknisk kan årsagen beskrives som forskellen i privat og offentligt ansattes estimerede koefficienter – fx forskellen i koefficienterne til deltidsarbejde for de to grupper. Men analyse af årsagerne til forskellene i koefficienterne ligger uden for rammen for dette notat.

Som ved brug af andre analysemetoder, er der forskellige former for statistisk usikkerhed forbundet med dekomponering som analysemetode. For nærmere beskrivelse heraf, se fx Deding og Larsen (2008).

Et sidste element, der er værd at nævne i denne sammenhæng, er, at det ikke er uproblematisk at anvende dekomponering som analysemetode i de tilfælde, hvor der er begrænset overlap mht., hvordan de to undersøgte grupper fordeler sig på de inkluderede forklarende variabler. Dette er tilfældet i forbindelse med sammenligningen af privat og offentlig sektor, når det gælder fordelingen på brancher og arbejdsfunktioner, fordi ansatte i de to sektorer pr. definition befinder sig på forskellige arbejdsmarkeder. Analyserne i dette notat tyder på, at det begrænsede overlap i nogle tilfælde kan give skæve estimater. I så fald er det vanskeligt at kvantificere, hvor meget forskellig placering på arbejdsmarkedet betyder for lønforskellene mellem ansatte i de to sektorer.

A.3. Udvalgelse af ansatte på Sundhedskartelletts område

Nedenstående oversigt viser, hvilke DISCO-koder og elementer-koder, der har været anvendt til at identificere offentligt ansatte på Sundhedskartelletts område. Udvalget, der er sket i samarbejde med ansatte i Sundhedskartellet, har ikke været uproblematisk, fordi koderne for en række af faggrupperne dels har været vanskelige at identificere, dels har ændret sig i løbet af analyseperioden. Dette har bl.a. betydet, at det ikke har været muligt at identificere afspændingspædagoger i datamaterialet inden for dette projekts tidshorizont. En nærmere granskning (bl.a. vha. uddannelsesvariablen AUDD, der ikke har været umiddelbart tilgængelig i det anvendte datamateriale) vil formentlig kunne forbedre udvælgelsen af ansatte på området.

Sundhedskartelletts faggrupper	Arbejdsfunktioner (DISCO-koder)	Højest fuldførte uddannelse (Elementar-koder)	Antal observationer, 2006
<i>Erhvervsfaglig uddannelse</i>			
Ernæringsassistenter	512200	35755520	3703
Fodterapeuter	322620	35909540	23
Erhvervsfaglig uddannelse, i alt			3726
<i>Kort videregående uddannelse</i>			
Tandplejere	322520	40906010	400
Farmakonomer	322810, 322820	40906510	450
Kort videregående uddannelse, i alt			850
<i>Mellemlang videregående uddannelse</i>			
Basissygeplejersker	323100	50903010, 50903030	43112
Øvrige sygeplejersker	223020, 223030	50903010, 50903030, 50903130, 50903140, 50903105, 50903110, 50903115, 50903120, 50903125, 50903135, 50903141, 50903142, 50903145	8569
Afspændingspædagoger			0
Bioanalytikere	1997-2000, 2002-2003: 321111, 321112, 321113 2001: 321110 2004-2006: 321131	50902510 2000-2001: 40902510	3347
Fysioterapeuter	322610	50904510, 50904710	4849
Ergoterapeuter	322640	50904010, 50904710	5364
Radiografer	313300	50903610	967
Jordemødre	223010	50905010, 50905020	1129
Økonomaer	322300, 322200, 512200	40757510	1478
Klinisk diætister	322300, 512200, 322100	50757020	236
Professionsbachelor i ernæring og sundhed (2005-2006)	322300, 322200, 512200, 322100	50757030, 50757010	342
Mellemlang videregående uddannelse, i alt			69393

REFERENCER

Deding, M. og M. Larsen (2008). Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006. København: SFI 08:28.

Oaxaca, R. og M. Ransom (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.