

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER I INDUSTRIEN

MEDARBEJDERE MED HÅNDVÆRKSPRÆGET ARBEJDE ELLER
OPERATØR- OG MONTERINGSARBEJDE



13:35

MONA LARSEN

13:35

LØNFORSKELLE MELLE MÆND OG KVINDER I INDUSTRIEN

MEDARBEJDERE MED HÅNDVÆRKSPRÆGET ARBEJDE
ELLER OPERATØR- OG MONTERINGSARBEJDE

MONA LARSEN

KØBENHAVN 2013
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER I INDUSTRIEN

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810
e-ISBN: 978-87-7119-207-0

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Colourbox
Netpublikation

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	OM UNDERSØGELSEN	11
	Formål	11
	Data	12
	Metode	18
2	RESULTATER	21
	Hele industrien, arbejdsfunktioner og brancher	21
	Antal ansatte og andel kvinder	25
	3F-medlemmer	27
	BILAG	33

Bilag 1	Antal observationer og karakteristika	34
Bilag 2	Løn og lønforskelle	36
LITTERATUR		41
SFI-RAPPORTER SIDEN 2012		43

FORORD

I denne rapport præsenterer vi resultaterne af en undersøgelse af lønforskellene mellem mænd og kvinder i industrien. Mere specifikt fokuserer vi på medarbejdere, som enten laver håndværkspræget arbejde eller operatør- eller monteringsarbejde. Det vil sige medarbejdere, der hverken er klassificeret som ledere eller mellemledere, som elever eller lærlinge eller som medarbejdere med et særligt betroet ansvar.

Formålet med undersøgelsen er at danne udgangspunkt for diskussioner af årsagerne til lønforskellene mellem kvinder og mænd blandt disse medarbejdere inden for forskellige områder i industrien. Undersøgelsen er baseret på registerdata for 2011.

Rapporten er læst og kommenteret af forskningsprofessor Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet og SFI.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af 3F og gennemført af SFI. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Mona Larsen.

København, oktober, 2013

AGI CSONKA

RESUMÉ

Det er velkendt, at kvinder i gennemsnit får en mindre timeløn end mænd på det danske arbejdsmarked. Men hvordan ser billedet ud, hvis vi zoomer ind på lønforskellene i en specifik gruppe i den private sektor? Det undersøger vi i denne rapport, som sætter fokus på medarbejdere i industrien, der enten laver håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde. Der er således tale om medarbejdere, der hverken er ledere, mellemledere, medarbejdere med et særligt betroet ansvar, elever eller lærlinge.

RESULTATER

I rapporten beregner vi de rå lønforskelle mellem de kvindelige og mandlige medarbejdere i industrien, dvs. at vi ikke korrigerer beregningerne for kønsforskelle mht. fx uddannelsesniveau, erhvervs erfaring eller anciennitet på arbejdspladsen.

Rapportens væsentligste resultater er følgende:

- Mænd får gennemgående en højere timeløn end kvinder.
- Kvinders timeløn udgør i gennemsnit 89 pct. af mænds timeløn blandt medarbejderne samlet set.
- Lønforskellene mellem mænd og kvinder er:

- større blandt medarbejdere med håndværkspræget arbejde end blandt medarbejdere med operatør- og monteringsarbejde
- størst inden for tekstil- og læderindustri
- mindst inden for medicinalindustri
- større på små end på store arbejdspladser
- større, når der er relativt mange kvindelige ansatte på arbejdspladsen
- mindre blandt 3F-medlemmer.

PERSPEKTIVER

Lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i industrien er samlet set mindre end forskellene i såvel den private sektor som helhed som på hele arbejdsmarkedet. Mens kvinders timeløn således i gennemsnit udgør 89 pct. af mænds timeløn blandt medarbejderne i industrien, er de tilsvarende tal 86 pct. for den private sektor som helhed og 84 pct. for hele for arbejdsmarkedet. Den mindre lønforskel skal givetvis ses i lyset af, at vi her ser på lønmodtagere, der i højere grad end det er tilfældet både i den private sektor som helhed og på hele arbejdsmarkedet, laver den samme slags arbejde.

Der kan være en lang række grunde til, at mænd får en højere timeløn end kvinder blandt medarbejdere i industrien. For eksempel kan der inden for gruppen af medarbejdere med operatør- og monteringsarbejde være forskel på, hvilke arbejdsopgaver mænd og kvinder bestrider. Derimod hænger lønforskellene næppe i nævneværdigt omfang sammen med kønsforskelle mht. fx uddannelsesniveau, erhvervs erfaring eller anciennitet. Disse forhold spiller ifølge tidligere studier således en relativt begrænset rolle for lønforskellene mellem de to køn i den private sektor.

Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at vi, uanset om vi opdeler de udvalgte industrimedarbejdere efter individinformation om arbejdsfunktion eller branche eller efter arbejdspladsoplysninger om antal ansatte eller andel ansatte kvinder, stort set uden undtagelse finder, at timelønnen er højest for mænd. Dette gælder, uanset om der er tale om disse medarbejdere samlet set, eller om der kun er tale om de af medarbejderne, der er medlem af 3F.

Rapportens resultater kan danne udgangspunkt for diskussioner af årsagerne til lønforskellene mellem kvinder og mænd blandt medarbejdere, der laver håndværkspræget arbejde eller operatør- og

monteringsarbejde, inden for forskellige områder i industrien. Rapporten giver derimod ikke grundlag for at vurdere, om ligelønsloven er overholdt blandt disse medarbejdere.

Resultaterne er især relevante for faglige organisationer og interesseorganisationer, der beskæftiger sig med ligelønsproblematikken.

GRUNDLAG

- Undersøgelsen bygger på registerdata fra 2011 fra Danmarks Statistik, der er koblet med oplysninger fra 3F om, hvem der er medlem af 3F pr. 1. februar 2011.
- Datamaterialet omfatter medarbejdere, der laver håndværkspræget eller operatør- eller monteringsarbejde i industrien, og som er ansat på private virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.
- Datamaterialet er afgrænset til ansatte i alderen 25-59 år.
- Personer med flere ansættelsesforhold i løbet af året indgår flere gange i datamaterialet.
- Lønforskellen mellem de to køn er beregnet som kvinders løn som andel af mænds løn.

OM UNDERSØGELSEN

I dette afsnit beskriver vi først formålet med undersøgelsen. Dernæst beskriver vi de data og den metode, vi anvender.

FORMÅL

Formålet med denne rapport er at beregne lønforskellene mellem mænd og kvinder i industrien. Fokus er rettet mod medarbejdere, der enten laver håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde. Vi definerer denne gruppe nærmere senere i kapitlet.

Vi foretager beregninger af lønforskellene mellem mænd og kvinder for de udvalgte medarbejdere som helhed og særskilt for hhv. håndværkspræget arbejde og operatør- og monteringsarbejde. Vi opdeler i denne forbindelse også medarbejderne efter branche. Vi foretager endvidere beregninger, hvor disse medarbejdere opdeles efter, hvor mange ansatte og hvor stor en andel kvinder der er på deres arbejdsplads. Endelig foretager vi særskilte beregninger for de af de udvalgte medarbejdere, som er medlem af 3F.

Resultaterne i denne rapport giver således et indblik i, i hvor høj grad der er lønforskel mellem kvinder og mænd blandt medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde som

helhed og afhængigt af arbejdsfunktion, branche, antal ansatte, andel ansatte kvinder og medlemskab af 3F. Resultaterne kan dermed danne udgangspunkt for diskussioner af baggrunden for eventuelle lønforskelle inden for forskellige områder i industrien.

Rapportens resultater giver derimod ikke grundlag for at vurdere, om ligelønsloven er overholdt blandt de udvalgte medarbejdere. Det anvendte datagrundlag giver os således ikke mulighed for at foretage sammenligninger af lønnen blandt kvinder og mænd, der laver samme arbejde eller laver arbejde af samme værdi i ligelønslovens forstand (se også Precht, 2010).

DATA

I undersøgelsen anvender vi registeroplysninger for året 2011 fra Danmarks Statistik. Fra disse registre får vi individoplysninger om løn, køn, sektor, arbejdsfunktion og branche samt arbejdspladsoplysninger om antal ansatte og andel ansatte kvinder. Vi kobler disse oplysninger med oplysninger fra 3F om, hvem der er medlem af 3F pr. 1. februar 2011.

LØNSTATIKKEN OG AFGRÆNSNING HERAF

Vi har udvalgt analysepopulationen med udgangspunkt i Danmarks Statistiks lønregister. Lønregisteret omfatter – når det gælder den private sektor og industrien, som vi har fokus på her – samtlige lønmodtagere, der er ansat i en virksomhed med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede.¹

Registeret er afgrænset til lønmodtagere med ansættelsesforhold, der har et vist timeomfang. Det vil her sige ansættelsesforhold af mindst 1 måneds varighed med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer. Registeret omfatter desuden kun ansættelser på normale vilkår.

Statistikenheden i registeret er det enkelte ansættelsesforhold. Et ansættelsesforhold er defineret som en ansat hos en bestemt arbejdsgiver på et bestemt arbejdsplads med en bestemt arbejdsfunktion. Denne definition af statistikenheden indebærer, at personer med flere ansættelsesforhold i løbet af 2011 indgår flere gange i datamaterialet.

1. Der er dog private virksomheder med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede, som indrapporterer til lønstatistikken. Disse virksomheder bibeholder vi i vores datamateriale.

I analyserne i denne rapport tager vi udgangspunkt i et datasæt for 2011, som også er anvendt til analyser i Larsen & Houlberg (2013). Datasættet består af personer i alderen 25-59 år, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af 2011. Nogle af disse personer indgår i data med flere ansættelser i året. Ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover) er udeladt.^{2,3} Afgrænsningerne mht. alder, bopæl og timeløn indebærer, at der er 74 pct.⁴ tilbage af det oprindelige antal ansættelser i lønstatistikken for den private sektor.

YDERLIGERE AFGRÆNSNING AF DATAMATERIALET

I beregningerne i denne rapport afgrænser vi datamaterialet yderligere til at omfatte privatansatte, der arbejder i industrien, og som indgår i kategorien ”almindelige medarbejdere”. ”Almindelige medarbejdere” udfører den operationelle hovedaktivitet i virksomheden og omfatter størstedelen af de ansatte i de fleste virksomheder. Vi frasorterer således ledere og mellemledere, medarbejdere med et særligt ansvar⁵ og elever og lærlinge. Desuden afgrænser vi datamaterialet til at omfatte almindelige medarbejdere, der udfører enten ”håndværkspræget arbejde” eller ”operatør- og monteringsarbejde”. Vi beskriver disse to typer af arbejdsfunktioner nærmere nedenfor. I den resterende del af rapporten anvender vi betegnelsen ”industrimedarbejdere” om de udvalgte medarbejdere.

Det er vigtigt at understrege, at industrimedarbejdere inden for hver af de to grupper ”håndværkspræget arbejde” og ”operatør- og monteringsarbejde” bestrider samme eller lignende arbejdsfunktioner, uanset medarbejdernes formelle uddannelsesniveau. Blandt de af medarbejderne, der laver håndværkspræget arbejde, har 73 pct. således ifølge vores datamateriale en erhvervsfaglig uddannelse, mens 18 pct. ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. For medarbejderne med opera-

2. Den øvre grænse for timelønnen er meget høj. Dette skyldes, at man i Larsen & Houlberg (2013) ønsker at inkludere lønmodtagere, som har været fraværende en stor del af året, fx på grund af barselsorlov. For disse lønmodtagere bliver timelønnen pr. præsteret time – som indgår i analyser i Larsen & Houlberg (2013) – meget høj. Den øvre grænse for timelønnen har imidlertid nogen praktisk betydning i nærværende undersøgelse, hvor de anvendte timelønninger ligger i intervallet 100-600 kr.

3. For nærmere beskrivelse af dannelsen af datasættet se Larsen & Houlberg (2013).

4. Den primære årsag til, at der kun er 74 pct. tilbage fra det oprindelige datasæt, er, at der er relativt mange under 25 år ansat i den private sektor.

5. Medarbejdere med et særligt ansvar udfører fortrinsvis de samme opgaver som de kolleger, de arbejder sammen med i det daglige. Derudover har de et særligt betroet ansvar, fx i forbindelse med selve arbejdsprocessen og de opgaver, der udføres, eller i form af ledelsesmæssige opgaver.

tør- eller monteringsarbejde er det 45 pct., der har en erhvervsfaglig uddannelse, mens 41 pct. ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. De resterende medarbejdere har typisk enten en gymnasial uddannelse eller en kort eller en mellemlang videregående uddannelse.

Datamaterialet anvendt i Larsen & Houlberg (2013) for den private sektor omfatter ca. 850.000 observationer. De nævnte afgrænsninger betyder, at vi i denne undersøgelse har knap 86.000 observationer tilbage, der vedrører industrimedarbejdere. Disse observationer anvender vi til beregning af lønforskellemellem kvinder og mænd blandt industrimedarbejdere som helhed og særskilt for arbejdsfunktioner og brancher samt for medlemmer af 3F.

I vores beregninger af lønforskellene blandt industrimedarbejdere opdelt efter antal ansatte og andel kvinder på deres arbejdssted⁶ afgrænser vi datamaterialet yderligere. Vi har således kun adgang til oplysninger herom for ansatte, der har en tilknytning til deres arbejdsplads i industrien pr. ultimo november. For at sikre det størst mulige datamateriale har vi først koblet de udvalgte medarbejdere med arbejdsstedsoplysninger for ultimo november 2011. For dem, som vi ikke fandt arbejdsstedsoplysninger for, har vi efterfølgende undersøgt, om der fandtes arbejdsstedsoplysninger for ultimo november 2010. Afgrænsningen betyder, at der indgår knap 75.000 observationer i vores beregninger af lønforskellene opdelt efter antal ansatte og andel kvinder på arbejdspladsniveau.

Vi gennemfører også særskilte beregninger for industrimedarbejdere, som vi kan identificere som værende medlem af 3F pr. 1. februar 2011. Ud af de knap 86.000 observationer for industrimedarbejdere er knap 34.000 medlem af 3F. Når vi afgrænser datamaterialet til at omfatte 3F-medlemmer, som vi har arbejdspladsoplysninger for, står vi tilbage med godt 30.000 observationer.

Det skal bemærkes, at antallet af observationer ikke giver et fuldstændigt billede af, hvor mange der opfylder betingelserne om at være industrimedarbejdere. Herunder får vi heller ikke et præcist indblik i, hvor mange af denne type medarbejdere der er medlem af 3F. Forklaringerne er for det første, at privatansatte på arbejdspladser med mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede som hovedregel ikke indgår i opgørelsen.

6. Ifølge Danmarks Statistik er et arbejdssted en (lokal) erhvervsenhed, som organisatorisk, geografisk og branchemæssigt er sammenhængende. I det følgende anvender vi også betegnelsen "arbejdsplads" for sådanne arbejdssteder.

For det andet er det på grund af fejllholdige indberetninger ikke alle private ansættelser, som er i målgruppen for lønstatistikken, der rent faktisk indgår i statistikken.⁷ For det tredje er personer, der enten er under 25 år eller over 59 år, frasorteret. For det fjerde har vi kun oplysninger om personer, der er medlem af 3F pr. 1. februar 2011, dvs. at ansatte, der kun er medlem enten til og med januar 2011 eller efter 1. februar i 2011, ikke medregnes som 3F-medlem. Sammenfattende er der imidlertid ikke tvivl om, at materialet har en høj grad af repræsentativitet i forhold til de spørgsmål, vi behandler i undersøgelsen.

Antal observationer, der er anvendt til de enkelte beregninger, fremgår af bilagstabel B1.1 i bilag 1.

ARBEJDSFUNKTIONER OG BRANCHER

Vi opdeler materialet efter, om de ansatte laver håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde. Denne opdeling baserer vi på hhv. 1. og 1.-2. ciffer af den nyeste version af den såkaldte DISCO-klassifikation,⁸ DISCO-08. Håndværkspræget arbejde omfatter ifølge Danmarks Statistik (2011a) blandt andet metal- og maskinarbejde, præcisionshåndværk og grafisk arbejde, arbejde inden for det elektriske og elektroniske område samt fødevarerfremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede håndværk, mens operatør- og monteringsarbejde omfatter betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner samt monterings- og samlebåndsarbejde. For nærmere beskrivelse af de to typer af arbejdsfunktioner se Danmarks Statistik (2011a, s. 21-22).

Ved at anvende opdelingen af Dansk Branchekode 2007 (DB07) i 36 grupper, opdeler vi også de udvalgte medarbejdere i industrien på følgende brancher:

- Føde-, drikke- og tobaksvareindustri
- Tekstil- og læderindustri
- Træ- og papirindustri, trykkerier

7. Lønstatistikens dækningsgrad for den private sektor i 2011 svarer ifølge Danmarks Statistik (2012) til 85 pct. af de ansættelser, der er omfattet af statistikken.

8. DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation, ISCO (International Classification of Occupations), som udarbejdes af ILO (International Labour Organisation). Opbygningen af ISCO er baseret på to hovedbegreber: arbejdsfunktion og færdigheder (Danmarks Statistik, 2011a). Brug af DISCO indebærer, at vi kan sammenligne lønnen for personer med samme eller lignende arbejdsfunktion – uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse.

- Olieraffinaderier mv.
- Kemisk industri
- Medicinalindustri
- Plast-, glas- og betonindustri
- Metalindustri
- Elektronikindustri
- Fremstilling af elektrisk udstyr
- Maskinindustri
- Transportmiddelindustri
- Møbelindustri og anden industri mv.

Det viser sig dog, at relativt få af de udvalgte medarbejdere er beskæftiget i branchen olieraffinaderier mv., og ingen af disse medarbejdere er kvinder. Det er derfor ikke muligt at beregne lønforskelle for industrimedarbejdere for denne branche.

Af bilagstabel B1.2 i bilag 1 fremgår, hvordan industrimedarbejdere er fordelt på arbejdsfunktioner og brancher.

ANTAL ANSATTE OG KVINDEANDELE

Vi opdeler også datamaterialet efter, hvor mange ansatte der er på industrimedarbejdernes arbejdsplads, og hvor stor en del af samtlige ansatte der er kvinder.

Når det gælder antal ansatte, har vi valgt at opdele medarbejderne efter, om de er ansat på små, mellemstore eller store arbejdspladser. Til dette formål anvender vi følgende opdeling:

- Under 50 ansatte
- 50-299 ansatte
- Mindst 300 ansatte.

Hovedparten af de ansatte i industrien er mænd. I gennemsnit er det således kun hver fjerde af de ansatte på arbejdspladserne i industrien, der ifølge det anvendte datamateriale, er kvinder. Endvidere gælder det kun for hver tiende af arbejdspladserne, at kvinderne udgør mindst halvdelen af de ansatte. For at sikre et tilstrækkeligt antal observationer i de enkelte kategorier, har vi valgt følgende opdeling efter kvindeandel på arbejdspladserne:

- Under 20 pct. kvinder
- 20-39 pct. kvinder
- Mindst 40 pct. kvinder.

Fordelingen af datamaterialet på antal ansatte og andel ansatte kvinder på arbejdspladsen fremgår af bilagstabel B1.2 i bilag 1.

TIMELØN

Vi baserer beregningerne af lønforskellene mellem mænd og kvinder på oplysninger om timeløn. En timeløn er en omkostning for arbejdsgiveren og en indtægt for lønmodtageren. I denne rapport fokuserer vi på løn som en indtægt.

Vores mål for løn som indtægt er standardberegnet timefortjeneste, der ifølge Danmarks Statistik (2011b, s. 39) er det fortjenestebegreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Den standardberegnete timefortjeneste er således en opgørelse af, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, for det antal timer lønmodtageren har aftalt at arbejde, uanset hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Det vil sige, at den standardberegnete timefortjeneste er uafhængig af omfanget af fravær.

I standardfortjenesten indgår ifølge Danmarks Statistik (2011b, s. 31) følgende lønelementer:

- Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning⁹
- Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
- Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelivspræmie, ATP mv.)
- Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.)
- Ferie- og søgnehellidagsbetalinger
- Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snetillæg)
- Særlig feriegodtgørelse.

9. Bruttotrækordning er i lønstatistikken udtryk for, at en lønmodtager genforhandler en tidligere indgået aftale med arbejdsgiveren og i den ny aftale får en ændret vederlags sammensætning, således at der fremtidigt er en mindre andel af kontantløn og en større andel personalegoder.

Genebetalinger er et tillæg til lønnen, der kompenserer for særligt ubekvemme forhold ved et arbejde. Det kan diskuteres, om genebetalinger er relevante i en sammenligning med andre lønmodtageres lønninger. Vi har valgt at udelade genebetalinger i denne undersøgelse.¹⁰

For at opnå en timeløn skal standardfortjenesten divideres med et timetal. Timetallet er i denne sammenhæng ikke defineret entydigt, men afhænger af, hvordan størrelsen af den enkelte lønkomponent hænger sammen med de forskelligartede typer af timer. Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv. sættes således fx i forhold til betalte timer, bortset fra fraværs- og overarbejdstimer, mens personalegoder og uregelmæssige betalinger divideres med betalte timer, ekskl. overarbejdstimer. For nærmere beskrivelse af denne standardisering se Danmarks Statistik (2011b, s. 32-33).

METODE

Der findes forskellige metoder til at beregne lønforskellen mellem kvinder og mænd. Lønforskellen kan fx beregnes som den absolutte forskel i forhold til mændenes løn eller som den absolutte forskel i forhold til kvindernes løn. I det førstnævnte tilfælde kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som kvindernes løn skal sættes op, for at de gennemsnitligt får samme løn som mændene. I det andet tilfælde kan lønforskellen fortolkes som den procentdel, som mændenes løn skal sættes ned, for at de får samme løn som kvinderne. I SFI's undersøgelser af lønforskellen mellem de to køn på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau (se Deding & Wong, 2004; Deding & Larsen, 2008; Larsen, 2010; Larsen & Houllberg, 2013) har man valgt at lægge sig mellem de to definitioner og beregne lønforskellen som den absolutte forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitsløn i forhold til gennemsnitslønnen for alle.

I denne rapport har vi imidlertid valgt en anden fremgangsmåde, idet vi beregner lønforskellen som kvinders løn i procent af mænds løn. Dermed får vi et mere direkte billede af lønforskellen mellem de to køn. For at få et indblik i betydningen af valget af denne fremgangsmåde sammenlignet med metoden anvendt i de førømtalte SFI-rapporter, kan

10. Vi har foretaget beregninger af lønforskellene særskilt for arbejdsfunktioner og brancher baseret på standardberegnet timefortjeneste både med og uden genetillæg. Vi finder, at inddragelse af genetillæg har meget begrænset betydning for resultaterne.

nævnes følgende eksempel: Når lønforskellen på hele arbejdsmarkedet – baseret på standardberegnet timefortjeneste (inkl. genetillæg) – ifølge Larsen & Houlberg (2013) er på 17 pct. i 2011, svarer det til, at kvinders løn udgør ca. 84 pct. af mænds løn.

Den gennemførte analyse er deskriptiv. I beregningerne zoomer vi ind på lønmodtagere, der tilnærmelsesvist laver det samme: De er alle ansat i den private sektor, de arbejder i samme hovedbranche (industrien), de laver enten håndværkspræget eller operatør- eller monteringsarbejde, og de er alle industrimedarbejdere. Til gengæld beregner vi de rå lønforskelle mellem disse kvindelige og mandlige lønmodtagere, dvs. at vi ikke korrigerer beregningerne for fx kønsforskelle mht. uddannelsesniveau, erhvervs erfaring eller anciennitet på arbejdspladsen. Fraværet af korrektion for disse forhold spiller imidlertid næppe en nævneværdig rolle for de fundne resultater. Resultater i bl.a. Larsen & Houlberg (2013) og Deding & Larsen (2008) viser således, at lønforskellene i den private sektor – i kontrast til den offentlige sektor – kun i begrænset omfang hænger sammen med forskelle, hvad angår de to køns fordeling på målbare karakteristika som uddannelse og erhvervs erfaring. Derimod spiller kønsforskelle mht. arbejdsfunktion – som vi tager højde for her – en større rolle.

RESULTATER

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af beregningerne af lønforskellene mellem kvinder og mænd blandt industrimedarbejderne. Vi præsenterer disse resultater for medarbejderne samlet set og opdelt efter:

- Arbejdsfunktioner og brancher
- Antal ansatte og andel kvinder på arbejdspladsen
- Medlemskab af 3F.

Vi viser resultaterne af vores beregninger i figurer, mens de bagvedliggende tal fremgår af tabeller i bilag 2.

Det skal indledningsvis bemærkes, at hvis resultatet af beregningen af lønforskellen er 100 pct., svarer det til, at kvinder får samme timeløn som mænd. Hvis tallet er under 100 pct., er kvinders timeløn mindre end mænds, mens tal over 100 pct. er udtryk for, at kvinder får en større timeløn.

HELE INDUSTRIEN, ARBEJDSFUNKTIONER OG BRANCHER

Vi lægger ud med at se på lønforskellene mellem de to køn blandt industrimedarbejdere generelt og særskilt for arbejdsfunktioner og brancher.

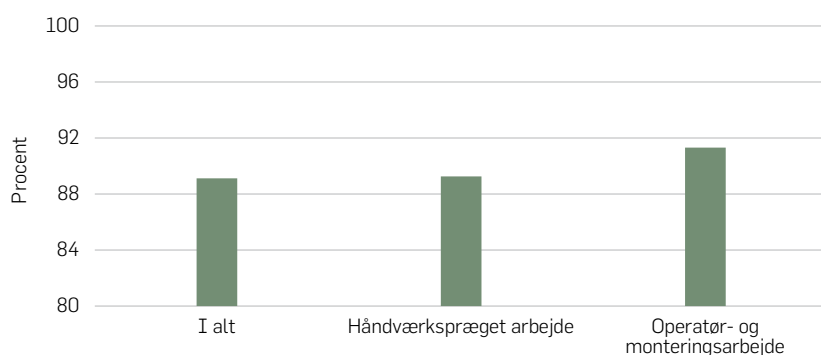
De tal, der ligger bag figurerne i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B2.1-B2.3 i bilag 2.

Vi finder, at kvinders timeløn i gennemsnit udgør 89 pct. af mænds løn blandt industrimedarbejdere, se figur 2.1. Til sammenligning skal nævnes, at kvinder ansat i den private sektor som helhed ifølge omregninger af opgørelserne i Larsen & Houlberg (2013) for 2011 får 86 pct. af mænds timeløn.¹¹

Opdeler vi medarbejdere efter, om de laver håndværkspræget arbejde eller operatør- eller monteringsarbejde, finder vi den største forskel blandt personer med håndværkspræget arbejde. Også her udgør kvinders timeløn ca. 89 pct. af mænds timeløn, mens den tilsvarende forskel for medarbejdere med operatør- eller monteringsarbejde er 91 pct.

FIGUR 2.1

Kvinders løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere, i alt og særskilt for arbejdsfunktioner, 2011. Procent.



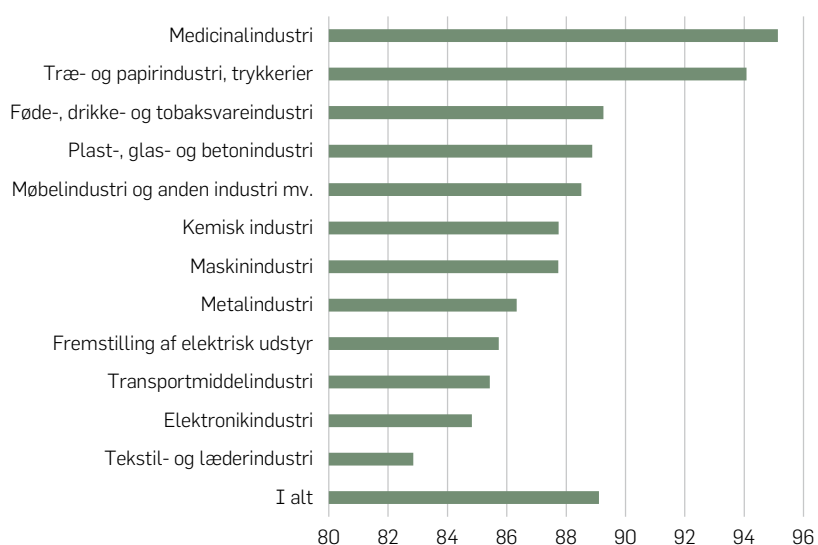
Opdeler vi i stedet industrimedarbejderne efter branche, finder vi, at kvinders timeløn udgør fra 83 til 95 pct. af mænds timeløn, se figur 2.2. Vi finder den største forskel inden for tekstil- og læderindustri, hvor kvinders timeløn således kun udgør 83 pct. af mænds timeløn. I den anden ende af skalaen finder vi medarbejdere inden for hhv. medicinalindustri og træ- og papirindustri samt trykkerier, hvor kvinders timeløn

11. Sammenligningen skal tages med det forbehold, at opgørelserne af standardberegnet timefortjeneste i Larsen & Houlberg (2013) i modsætning til opgørelserne i denne rapport inkluderer genetillæg. Resultater i Larsen & Houlberg (2013) tyder dog på, at genetillægget har relativt begrænset betydning for opgørelsen af lønforskellene mellem kvinder og mænd i den private sektor.

udgør hhv. 95 og 94 pct. af mænds timeløn. I de resterende brancher er kvindernes timeløn på 85-89 pct. af mænds.

FIGUR 2.2

Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere, i alt og særskilt for brancher, 2011. Procent.



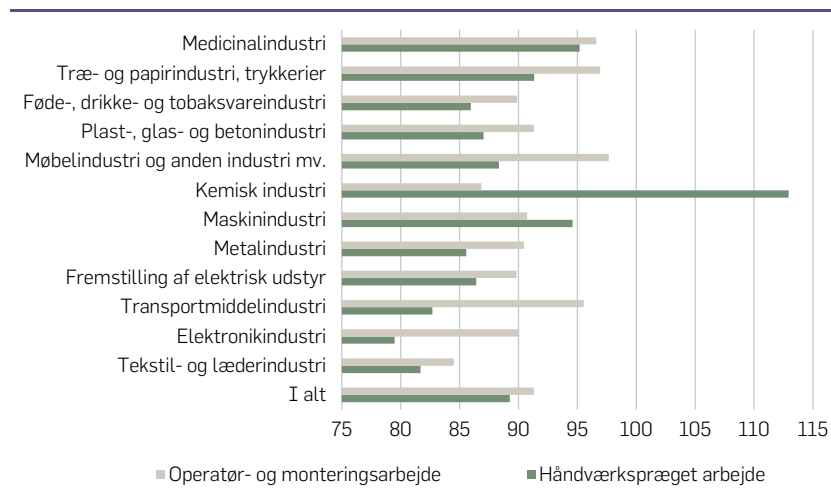
Til slut ser vi på størrelsen af lønforskellene, når vi opdeler industrimedarbejderne efter både arbejdsfunktion og branche. Vi finder for det første, at lønforskellen mellem kvinder og mænd er større for medarbejdere med håndværkspræget arbejde end for medarbejdere med operator- og monteringsarbejde i de fleste brancher, se figur 2.3. Forskellen er mest udtalt for elektronik- og transportmiddelindustri. To brancher skiller sig omvendt ud ved, at lønforskellen er størst for medarbejdere med operator- og monteringsarbejde, nemlig maskinindustri og kemisk industri.

For det andet finder vi for håndværkspræget arbejde, at en enkelt branche – kemisk industri – skiller sig ud ved, at kvinders timeløn er større end mænds. Kvinders løn udgør således 113 pct. af mænds løn på dette område. Det skal dog bemærkes, dels at dette område skiller sig ud ved, at vi kun har observationer for 25 kvindelige ansatte, hvilket gør resultatet usikkert, dels at 60 pct. af disse kvinder har en kort eller en

mellemlang videregående uddannelse – til sammenligning har kun 7 pct. af de mandlige ansatte en af disse uddannelser. Denne kønsforskel antyder, at kvinderne på området systematisk udfører andre arbejdsfunktioner end mændene – funktioner, der stiller større krav til uddannelse. Det skal i øvrigt bemærkes, at mænds lønmæssige forspring er relativt begrænset blandt medarbejdere med håndværkspræget arbejde, der arbejder inden for medicinal- eller maskinindustri, hvor kvinders timeløn udgør 95 pct. af mænds timeløn. Blandt medarbejdere med denne arbejdsfunktion finder vi omvendt de største lønforskelle mellem de to køn inden for elektronik-, tekstil- og læder- samt transportmiddelindustri, hvor kvinders timeløn kun udgør hhv. 80, 82 og 83 pct. af mænds.

FIGUR 2.3

Kvinders løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere særskilt for arbejdsfunktioner, i alt og særskilt for brancher, 2011. Procent.



For det tredje finder vi for medarbejdere med operator- og monteringsarbejde, at lønforskellene er størst inden for tekstil- og læderindustri, hvor kvinders timeløn udgør 85 pct. af mænds timeløn. Uanset hvilken af de to arbejdsfunktioner der er tale om, er lønforskellen således relativ stor i denne branche. I den anden ende af skalaen finder vi møbelindustri og anden industri mv., træ- og papirindustri samt trykkerier, medicinalindustri og transportmiddelindustri, hvor kvinders timeløn udgør 96-98 pct.

af mænds. Især medicinalindustri skiller sig ud som en branche, hvor lønforskellene er relativt små for begge typer af arbejdsfunktioner.

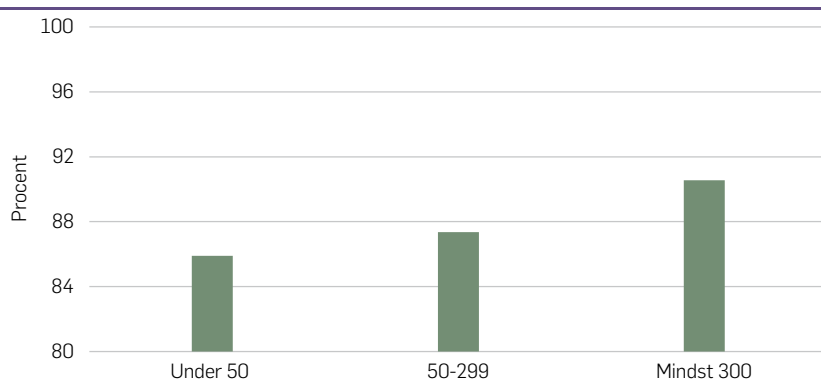
ANTAL ANSATTE OG ANDEL KVINDER

I dette afsnit ser vi på, om antallet af ansatte og andelen af kvinder på arbejdspladsen har betydning for størrelsen af lønforskellene mellem mandlige og kvindelige industrimedarbejdere. De tal, der ligger bag figurerne i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B2.4-B2.8.

Vi finder, at lønforskellene hænger sammen med både antal ansatte og andel kvinder på arbejdspladsen. Lønforskellene er således mindre på større end på mindre arbejdspladser, se figur 2.4. På arbejdspladser med mindst 300 ansatte udgør kvinders timeløn således 91 pct. af mænds timeløn, mens den kun udgør 86 pct. på arbejdspladser med under 50 ansatte.¹²

FIGUR 2.4

Kvinders løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere, særskilt for antal ansatte på arbejdspladsen, 2011. Procent.



Sammenhængen mellem andelen af kvinder på arbejdspladsen og lønforskellene mellem de to køn er endnu mere udtalt. Vi finder, at lønforskell-

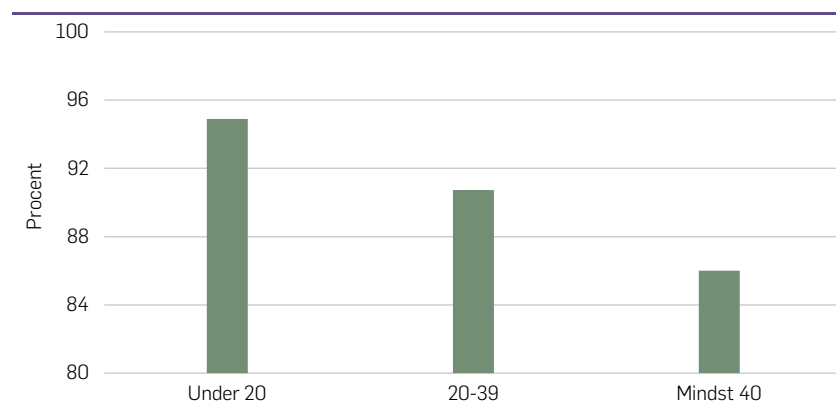
12. Da mindre end 1 pct. af observationerne i det anvendte datasæt vedrører ansatte på arbejdspladser med mindre end 10 ansatte, se også kapitel 1, kan vi dog ikke med vores beregninger sige noget om sammenhængen på de helt små arbejdspladser.

lene er større, når der er relativt mange, end når der er relativt få kvinder ansat på arbejdspladsen, se figur 2.5. På arbejdspladser med mindst 40 pct. kvinder udgør kvindernes timeløn således i gennemsnit kun 86 pct. af mænds timeløn, mens den udgør 95 pct. på arbejdspladser, hvor kvinderne udgør mindre end 20 pct. af de ansatte. At kønssammensætningen har betydning for lønnen, genfinder vi i Albæk & Thomsen (2011) inden for fag og i Holt (2012) i forbindelse med tildeling af lokalløn i den kommunale sektor.

En mulig forklaring på, at andelen af kvindelige ansatte spiller en rolle for størrelsen af lønforskellene, kan være, at flere kvinder på arbejdspladsen øger sandsynligheden for, at kvinder har andre arbejdsopgaver end mænd – opgaver, der systematisk aflønnes lavere end mænds arbejde.

FIGUR 2.5

Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere, særskilt for andel kvinder på arbejdspladsen, 2011. Procent.

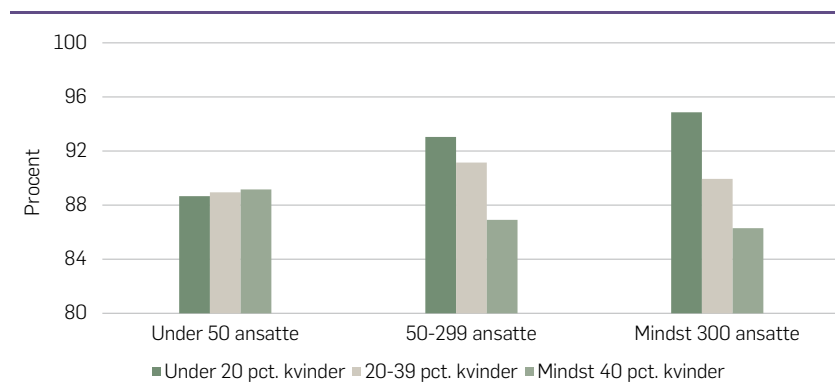


For at få et nærmere indblik i sammenhængen mellem lønforskellene og andelen af kvindelige ansatte, underopdeler vi arbejdspladsoplysningerne om kvindeandel efter, hvor mange ansatte der er på arbejdspladsen, se figur 2.6. Det fremgår, at den førømtalte sammenhæng mellem lønforskellene og andel kvindelige ansatte – større lønforskelle, når relativt mange kvindelige ansatte – er udtalt på både store (mindst 300 ansatte) og mellemstore arbejdspladser (50-299 ansatte), mens andelen af kvinde-

lige ansatte stort set ikke gør nogen forskel på små arbejdspladser (under 50 ansatte).

FIGUR 2.6

Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere, særskilt for andel kvindelige ansatte og underopdelt på antal ansatte på arbejdspladsen. Procent.



3F-MEDLEMMER

Til slut sammenligner vi lønforskellene blandt 3F-medlemmer, som er industrimedarbejdere, med lønforskellene blandt industrimedarbejdere som helhed.

Indledningsvis skal nævnes, at 3F-medlemmerne på en række punkter adskiller sig fra industrimedarbejderne som helhed. Relativt flere af 3F-medlemmerne er kvinder, relativt flere i denne gruppe laver operatør- og monteringsarbejde, relativt flere er beskæftiget inden for brancherne plast-, glas- og betonindustri samt træ- og papirindustri og trykkerier, mens relativt færre er beskæftiget inden for føde-, drikke- og tobaksvareindustri samt metalindustri, se bilagstabel B1.2 i bilag 1. Desuden er 3F-medlemmerne beskæftiget på arbejdspladser med relativt set lidt flere ansatte og med relativt større kvindeandele.

De nævnte forskelle kan have betydning for størrelsen af lønforskelle blandt hhv. 3F-medlemmer og de udvalgte medarbejdere i industrien. Vi sammenligner derfor både lønforskellene i grupperne som helhed og – som i de foregående afsnit – særskilt for arbejdsfunktioner,

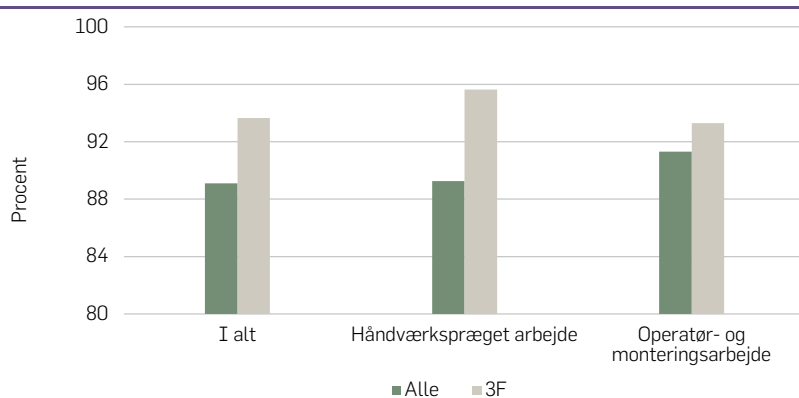
brancher, antal ansatte og kvindeandele. De tal, der ligger bag figurerne i dette afsnit, fremgår af bilagstabel B.2.9-B2.12.

Vi finder gennemgående, at lønforskellene er mindre blandt 3F-medlemmer, der er industrimedarbejdere, end blandt industrimedarbejderne som helhed. En af forklaringerne kan være, at 3F-medlemmerne i højere grad end industrimedarbejderne generelt set laver samme eller lignende arbejde.

For de to grupper som helhed gælder, at de kvindelige 3F-medlemmers timeløn udgør 94 pct. af de mandlige medlemmers timeløn, mens den tilsvarende andel for alle industrimedarbejdere som helhed er 89 pct., se figur 2.7. Forskellen er mest udtalt for ansatte, der laver håndværkspræget arbejde, hvor kvinders løn som andel af mænds løn er 96 pct. for 3F-medlemmerne mod 89 pct. for industrimedarbejderne som helhed. De tilsvarende andele for medarbejdere, der laver operatør- og monteringsarbejde, er hhv. 93 og 91 pct.

FIGUR 2.7

Kvinders løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere for alle og for 3F-medlemmer, i alt og særskilt for arbejdsfunktioner, 2011. Procent.

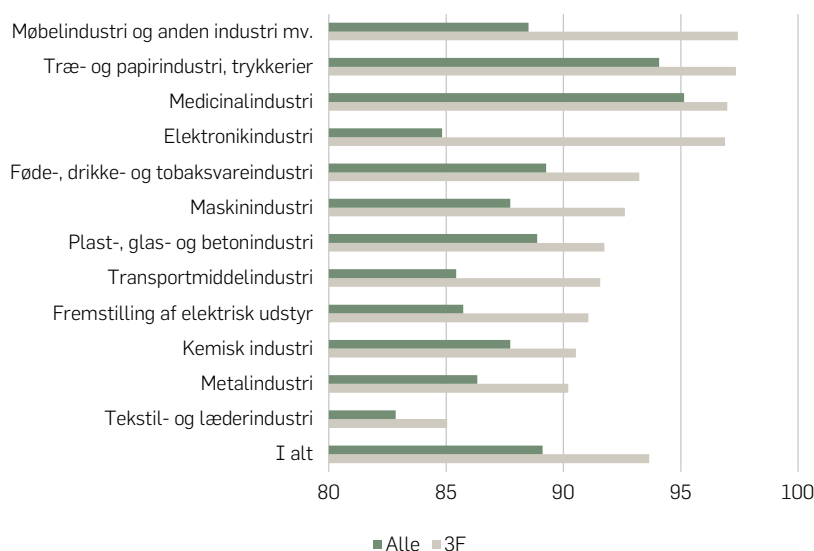


Ser vi på forskellene på brancheniveau, finder vi, at de mindre lønforskelle blandt 3F-medlemmer er mest udtalt for medarbejdere inden for elektronikindustrien, se figur 2.8. Her udgør kvinders timeløn 97 pct. af mænds timeløn for 3F-medlemmer mod 85 pct. for industrimedarbejdere som helhed. Forskellen er også relativt stor for medarbejdere inden for branchen møbelindustri og anden industri mv., hvor kvinders timeløn

udgør 97 pct. af mænds timeløn blandt 3F-medlemmer mod 89 pct. blandt industrimedarbejdere som helhed. Medicinalindustrien, hvor lønforskellene er relativt små, og tekstil- og læderindustrien, hvor lønforskellene er relativt store, er omvendt eksempler på brancher, hvor forskellen mellem 3F-medlemmer og industrimedarbejdere som helhed – når det gælder størrelsen af lønforskellene mellem de to køn – er mere begrænset.

FIGUR 2.8

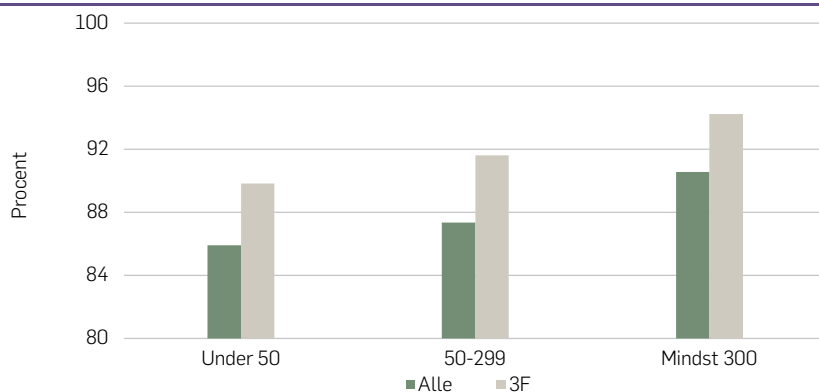
Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere for 3F-medlemmer og for alle, i alt og særskilt for brancher, 2011. Procent.



Som det er tilfældet blandt industrimedarbejdere som helhed, falder lønforskellene også med et stigende antal ansatte blandt 3F-medlemmerne, se figur 2.9. Uanset om der er tale om en lille, en mellemstor eller en stor arbejdsplads, er lønforskellen blandt 3F-medlemmer mindre end blandt industrimedarbejdere som helhed. Forskellen er den samme uanset antal ansatte, nemlig 4 procentpoint. Som eksempel kan nævnes, at mens kvinders timeløn udgør 90 pct. af mænds timeløn blandt 3F-medlemmer på små arbejdspladser (mindre end 50 ansatte), er den tilsvarende andel for industrimedarbejdere som helhed 86 pct.

FIGUR 2.9

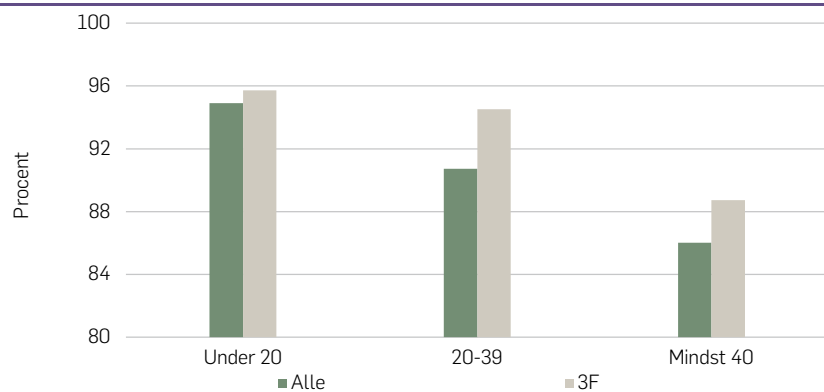
Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere for alle og for 3F-medlemmer, særskilt for antal ansatte på arbejdspladsen, 2011. Procent.



Som for industrimedarbejderne som helhed finder vi også for 3F-medlemmerne, at lønforskellen mellem de to køn er størst på arbejdspladser med relativt mange kvinder ansat (mindst 40 pct.), se figur 2.10. Det er dog arbejdspladser med 20-39 pct. kvinder, at vi finder den største forskel mellem 3F-medlemmer og industrimedarbejdere som helhed. På disse arbejdspladser udgør kvindelige 3F-medlemmers timeløn 95 pct. af mandlige 3F-medlemmers timeløn – det tilsvarende tal for industrimedarbejdere som helhed er 91 pct. På arbejdspladser med relativt få kvinder ansat (under 20 pct.) er forskellen mellem de to grupper relativt begrænset. På disse arbejdspladser udgør kvinders timeløn således 96 pct. af mænds timeløn blandt 3F-medlemmerne mod 95 pct. for industriarbejderne som helhed.

FIGUR 2.10

Kvindens løn som andel af mænds løn blandt industrimedarbejdere for alle og for 3F-medlemmer, særskilt for andel kvinder på arbejdspladsen, 2011. Procent.



BILAG

BILAG 1 ANTAL OBSERVATIONER OG KARAKTERISTIKA

BILAGSTABEL B1.1

Observationer i anvendte datasæt for industrimedarbejdere, særskilt alle ansatte, ansatte med arbejdspladsoplysninger, ansatte, der er medlem af 3F, og ansatte med arbejdspladsoplysninger, der er medlem af 3F, 2011. I alt og særskilt for mænd og kvinder. Antal.

	I alt	Mænd	Kvinder
Alle ansatte	85.985	67.059	18.926
Ansatte med arbejdspladsoplysninger	74.770	58.412	16.358
Ansatte, der er medlem af 3F	33.561	21.833	11.728
Ansatte med arbejdspladsoplysninger, der er medlem af 3F	30.266	19.559	10.707

BILAGSTABEL B1.2

Industrimedarbejderes karakteristika for alle og for 3F-medlemmer, 2011. Procent.

	Alle			3F-medlemmer		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
<i>Køn</i>						
Mænd	78			65		
Kvinder	22			35		
I alt	100			100		
<i>Arbejdsfunktioner</i>						
Håndværkspræget arbejde	43	50	17	20	25	11
Operatør- og monteringsarbejde	57	50	83	80	76	89
I alt	100	100	100	100	101	100
<i>Brancher</i>						
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	22	20	28	13	12	16
Tekstil- og læderindustri	1	1	3	2	1	3
Træ- og papirindustri, trykkerier	9	9	7	12	15	6
Olieraffinaderier mv.	0	0	0	0	0	0
Kemisk industri	4	4	2	5	7	2
Medicinalindustri	3	2	4	4	3	6
Plast-, glas- og betonindustri	9	9	9	12	14	10
Metalindustri	15	17	6	12	14	7
Elektronikindustri	4	2	11	6	2	14
Fremstilling af elektrisk udstyr	4	3	7	5	3	9
Maskinindustri	19	21	13	17	16	17
Transportmiddelindustri	4	4	3	4	4	3
Møbelindustri og anden industri mv.	8	8	7	8	8	8
I alt	102	100	100	100	99	101
<i>Antal ansatte på arbejdsplads</i>						
Under 50	24	27	16	18	21	13
50-299	46	46	48	49	51	46
Mindst 300	30	28	36	33	28	41
I alt	100	100	100	100	100	100
<i>Andel kvinder på arbejdsplads</i>						
Under 20	46	56	11	33	47	7
20-39	33	32	38	40	40	40
Mindst 40	21	12	52	27	13	53
I alt	100	100	101	100	100	100

BILAG 2 LØN OG LØNFORSKELLE

BILAGSTABEL B2.1

Gennemsnitsløn i alt og pr. branche for industrimedarbejdere, for alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri	196,00	202,16	180,45	21,71	89,3
Tekstil- og læderindustri	173,99	189,71	157,18	32,54	82,8
Træ- og papirindustri, trykkerier	190,64	192,54	181,15	11,40	94,1
Olieraffinaderier mv.	273,54	273,54			
Kemisk industri	201,76	205,23	180,07	25,16	87,7
Medicinalindustri	273,24	278,02	264,51	13,51	95,1
Plast-, glas- og betonindustri	185,28	189,93	168,81	21,12	88,9
Metalindustri	190,62	193,07	166,67	26,39	86,3
Elektronikindustri	183,07	201,22	170,69	30,54	84,8
Fremstilling af elektrisk udstyr	172,82	183,86	157,63	26,23	85,7
Maskinindustri	197,75	201,49	176,77	24,71	87,7
Transportmiddelindustri	199,10	203,54	173,87	29,67	85,4
Møbelindustri og anden industri mv.	197,12	201,74	178,57	23,17	88,5
I alt	194,84	199,63	177,88	21,75	89,1

BILAGSTABEL B2.2

Gennemsnitsløn i alt og pr. branche for industrimedarbejdere med håndværkspræget arbejde, for alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri	194,87	201,50	173,17	28,33	85,9
Tekstil- og læderindustri	195,43	204,39	166,94	37,44	81,7
Træ- og papirindustri, trykkerier	204,27	207,15	189,19	17,97	91,3
Kemisk industri	217,47	216,09	244,02	-27,94	112,9
Medicinalindustri	286,12	288,72	274,83	13,89	95,2
Plast-, glas- og betonindustri	204,41	206,37	179,63	26,74	87,0
Metalindustri	195,46	196,87	168,44	28,43	85,6
Elektronikindustri	210,21	215,93	171,61	44,32	79,5
Fremstilling af elektrisk udstyr	196,39	199,03	171,99	27,05	86,4
Maskinindustri	205,35	205,74	194,59	11,15	94,6
Transportmiddelindustri	211,04	213,84	176,82	37,02	82,7
Møbelindustri og anden industri mv.	206,47	208,45	184,14	24,31	88,3
I alt	203,72	205,63	183,53	22,10	89,3

BILAGSTABEL B2.3

Gennemsnitsløn i alt og pr. branche for industrimedarbejdere med operatør- og monteringsarbejde, for alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	196,27	202,34	181,86	20,48	89,9
Tekstil- og læderindustri	169,74	184,99	156,31	28,68	84,5
Træ- og papirindustri, trykkerier	179,79	180,75	175,19	5,56	96,9
Olieraffinaderier mv.	273,54	273,54			
Kemisk industri	198,89	203,00	176,29	26,71	86,8
Medicinalindustri	267,97	271,87	262,63	9,23	96,6
Plast-, glas- og betonindustri	179,74	183,94	167,93	16,01	91,3
Metalindustri	179,80	183,10	165,64	17,46	90,5
Elektronikindustri	176,00	189,49	170,64	18,85	90,1
Fremstilling af elektrisk udstyr	165,18	174,52	156,77	17,75	89,8
Maskinindustri	185,59	191,58	173,83	17,75	90,7
Transportmiddelindustri	178,29	180,54	172,48	8,06	95,5
Møbelindustri og anden industri mv.	178,93	180,75	176,52	4,23	97,7
I alt	188,18	193,58	176,75	16,83	91,3

BILAGSTABEL B2.4

Gennemsnitsløn i alt og opdelt efter antal ansatte på arbejdspladsen for industrimedarbejdere, for alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 50	188,84	192,82	165,64	27,19	85,9
50-299	192,15	197,82	172,79	25,03	87,3
Mindst 300	206,98	212,31	192,26	20,05	90,6
I alt	195,74	200,53	178,64	21,89	89,1

BILAGSTABEL B2.5

Gennemsnitsløn i alt og opdelt efter andel kvinder på arbejdspladsen for industrimedarbejdere, for alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 20	202,18	202,70	192,36	10,34	94,9
20-39	190,07	194,57	176,53	18,04	90,7
Mindst 40	190,30	206,24	177,38	28,86	86,0
I alt	195,74	200,53	178,64	21,89	89,1

BILAGSTABEL B2.6

Gennemsnitsløn opdelt efter kvindeandel for industrimedarbejdere på arbejdspladser med under 50 ansatte. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 20	194,94	195,49	173,32	22,17	88,7
20-39	183,72	187,90	167,11	20,78	88,9
Mindst 40	172,35	183,27	163,42	19,85	89,2

BILAGSTABEL B2.7

Gennemsnitsløn opdelt efter kvindeandel for industrimedarbejdere på arbejdspladser med 50-299 ansatte. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 20	200,75	201,40	187,36	14,05	93,0
20-39	189,81	193,71	176,56	17,15	91,1
Mindst 40	178,67	193,46	168,16	25,30	86,9

BILAGSTABEL B2.8

Gennemsnitsløn opdelt efter kvindeandel for industrimedarbejdere på arbejdspladser med mindst 300 ansatte. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 20	214,09	215,06	204,02	11,04	94,9
20-39	193,63	199,74	179,62	20,12	89,9
Mindst 40	217,53	233,72	201,67	32,04	86,3

BILAGSTABEL B2.9

Gennemsnitsløn i alt pr. arbejdsfunktion for 3F-medlemmer, der er industrimedarbejdere. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Håndværkspræget arbejde	184,89	186,43	178,29	8,14	95,6
Operatør- og monteringsarbejde	183,04	187,94	175,35	12,59	93,3
I alt	183,41	187,57	175,66	11,91	93,7

BILAGSTABEL B2.10

Gennemsnitsløn i alt pr. branche for 3F-medlemmer, der er industrimedarbejdere. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	178,53	183,61	171,18	12,43	93,2
Tekstil- og læderindustri	173,25	188,23	160,09	28,14	85,0
Træ- og papirindustri, trykkerier	180,32	181,14	176,34	4,80	97,4
Olieraffinaderier mv.	227,65	227,65			
Kemisk industri	191,96	194,58	176,16	18,42	90,5
Medicinalindustri	276,76	280,70	272,24	8,46	97,0
Plast-, glas- og betonindustri	179,94	184,21	169,00	15,21	91,7
Metalindustri	179,00	182,72	164,83	17,89	90,2
Elektronikindustri	168,85	173,10	167,71	5,39	96,9
Fremstilling af elektrisk udstyr	163,43	172,50	157,08	15,42	91,1
Maskinindustri	183,75	188,87	174,93	13,93	92,6
Transportmiddelindustri	181,84	186,42	170,71	15,72	91,6
Møbelindustri og anden industri mv.	179,41	181,08	176,43	4,65	97,4
I alt	183,41	187,57	175,66	11,91	93,7

BILAGSTABEL B2.11

Gennemsnitsløn i alt og opdelt efter antal ansatte på arbejdspladsen for 3F-medlemmer, der er industrimedarbejdere. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 50	173,92	178,63	160,45	18,19	89,8
50-299	179,48	184,62	169,14	15,48	91,6
Mindst 300	196,18	201,27	189,68	11,59	94,2
I alt	183,91	188,08	176,29	11,78	93,7

BILAGSTABEL B2.12

Gennemsnitsløn i alt og opdelt efter kvindeandel på arbejdspladsen for 3F-medlemmer, der er industrimedarbejdere. For alle og særskilt for mænd og kvinder (kroner), absolut (kroner) og relativ (procent) forskel mellem mænds og kvinders løn, standardberegnet timefortjeneste, ekskl. genetillæg, 2011.

	Alle	Mænd	Kvinder	Absolut forskel	Relativ forskel
Under 20	188,56	189,22	181,11	8,11	95,7
20-39	179,07	182,58	172,57	10,01	94,5
Mindst 40	185,51	201,12	178,44	22,68	88,7
I alt	183,91	188,08	176,29	11,78	93,7

LITTERATUR

- Albæk, K. & L.B. Thomsen (2011): *Er kvindejag lavtlønsjag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:19.
- Danmarks Statistik (2011a): *DISCO-08. Danmarks Statistiks fagklassifikation*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2011b): *Lønstatistik – metode og nye begreber*. Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/17075/loen.pdf>. Besøgt: 26-2-2013.
- Danmarks Statistik (2012): *Lønstruktur 2011*. Statistiske efterretninger, Løn 2012:2.
- Deding, M. & M. Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:28.
- Deding, M. & K. Wong (2004): *Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001*. København: Socialforskningsinstituttet, 04:10.
- Holt, H. (2012): *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:18.

- Larsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:10.
- Larsen, M & H.S.B. Houllberg (2013): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:24.
- Precht, K. (2010): ”Ligeløn – i et juridisk perspektiv”. I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12, s. 41-62.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119- 085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt.* 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler.* 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet.* 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse.* 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011.* 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq.* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde.* 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden.* 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFT's børneforløbsundersøgelse.* 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelse-scenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgiveres og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsecentret.* 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn.* 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse.* 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. De rapport 6.* 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen.* 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K, T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i dansk landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrvarnssager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på aldres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktisk pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodiske grundlag for en effektevaluering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.

- 13:02 Liversage, A, R. Bille & V. Jakobsen: *Den danske au pair-ordning*. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejebolig*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V. M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiaq. Evaluering af en bo-enhed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiaq. Meeqqanut aarlerinartorsiortunut najugaqatigiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M., & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A. K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.

- 13:13 Nielsen, A.A. & V.L. Nielsen: *Evaluering af projekt SAMSPIL. En udvidet modregruppe til unge udsatte mødre*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7119-163-9. Netpublikation.
- 13:14 Graversen, B.K., M. Larsen & J.N. Arendt: *Kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 146 sider. e-ISBN: 978-87-7119-168-4. Netpublikation
- 13:15 Bengtsson, S. & S. Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt*. 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:16 Christensen, E.: *Ung i det grønlandske samfund. Unges holdning til og viden om sociale problemer og muligheder*. 58 sider. e-ISBN: 978-87-7119-171-4. Netpublikation.
- 13:17 Christensen, E.: *Kalaallit inuiaqatigiivini inuusuttuaqqat. Inuusuttuaqqat inoqatigiinnermi ajornartorsuutit periarfissallu pillugit ilisimasaat isummertariaasaallu*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7117-172-1. Netpublikation.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge selvskade og spiseforstyrrelser. Kan social støtte gøre en forskel?* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-173-8. e-ISBN: 978-87-7119-174-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:21 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2013. National kortlægning*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-179-0. e-ISBN: 978-87-7119-180-6. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 13:22 Jacobsen, S. J., A. H. Klynge & H. Holt: *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. 82 sider. ISBN: 978-87-7119-181-3. e-ISBN: 978-87-7119-182-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 13:23 Thuesen, F., H. B. Bach, K. Albæk, S. Jensen, N. L. Hansen & K. Weibel: *Socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Når udsatte bliver ansatte*. 216 sider. ISBN: 978-87-7119-183-7. e-ISBN: 978-87-7119-184-4. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 13:24 Larsen, Mona & H. S. B. Houlberg: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-185-1. e-ISBN: 978-87-7119-186-8. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:25 Larsen, M. & H.S.B. Houlberg: *Mere uddannelse, mere i løn?* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7117-188-2. Netpublikation.
- 13:26 Damgaard, M., Steffensen, T. & S. Bengtson: *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse. En analyse af sammenhænge mellem hverdagsliv, samliv, udsathed og type og grad af funktionsnedsæt-*

- telse. 193 sider. ISBN: 978-87-7119-189-9. e-ISBN: 978-87-7119-190-5. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 13:27 Holt, H. & K. Nilsson: *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomhedernes rolle og erfaringer.* 100 sider. ISBN: 978-87-7119-191-2. e-ISBN: 978-87-7119-192-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:28 Rosdahl, A., T. Fridberg, V. Jakobsen & M. Jørgensen: *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark.* 410 sider. ISBN: 978-87-7119-193-6. e-ISBN: 978-87-7119-194-3. Vejledende pris: 400,00 kr.
- 13:29 Rosdahl, A., T. Fridberg, V. Jakobsen & M. Jørgensen: *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark. Sammenfatning af resultater fra PLAAC.* 62 sider. ISBN: 978-87-7119-195-0. e-ISBN: 978-87-7119-196-7. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:30 Christensen, E.: *Børn i Mælkebøtten. Fra socialt udsat til mønsterbryder?* 125 sider. ISBN: 978-87-7119-197-4. e-ISBN: 978-87-7119-198-5. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 13:31 Christensen, E.: *Meeqqat Mælkebøttenimittut. Isumaginninnikekut aarlerinartorsiortumiit ileqqunik allannortitsisumut?* 149 sider. ISBN: 978-87-7119-199-8. e-ISBN: 978-87-7119-200-1. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 13:32 Bengtsson, S., H. E. D. Jørgensen & S. T. Grønfeldt: *Sociale tilbud til mennesker med sindslidelse. Den første kortlægning på personniveau.* 130 sider. ISBN: 978-87-7119-201-8. e-ISBN: 978-87-7119-202-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 13:35 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien. Medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde.* 52 sider. e-ISBN: 978-87-7119-207-0. Netpublikation.

LØNFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER I INDUSTRIEN

MEDARBEJDERE MED HÅNDVÆRKSPRÆGET ARBEJDE ELLER OPERATØR- OG MONTERINGSARBEJDE

I denne rapport præsenteres beregninger af lønforskellene mellem mænd og kvinder i industrien. Fokus er rettet mod medarbejdere, der enten laver håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde.

Formålet med undersøgelsen er at danne udgangspunkt for diskussioner af årsagerne til lønforskellene mellem de to køn blandt disse medarbejdere inden for forskellige områder i industrien.

Undersøgelsen er baseret på registerdata fra 2011 og omfatter bl.a. medarbejdere i fødevarer- og tobaksindustrien, tekstilindustrien, medicinalindustrien, elektronikindustrien og møbelindustrien. Undersøgelsen viser, at kvinder gennemgående får en mindre timeløn end mænd på området.