

Befolkningens løn



Befolkningens løn

Befolkningens løn

TemaPubl 2013:4

Udgivet af Danmarks Statistik

December 2013

Oplag: 105

Printet hos PRInfo Paritas

Foto: Imageselect

Trykt udgave:

Pris: 120,00 kr. inkl. 25 pct. moms

Kan købes på www.schultzboghandel.dk/distribution@rosendahls.dk

Tlf. 43 22 73 00

ISBN 978-87-501-2106-0

Pdf-udgave:

Kan hentes gratis på www.dst.dk/publ/BefLoen

ISBN 978-87-501-2105-3

Adresse:

Danmarks Statistik

Sejrøgade 11

2100 København Ø

Tlf. 39 17 39 17

E-post: dst@dst.dk

www.dst.dk

Forfattere:

Kontorchef Steen Bielefeldt Pedersen

Specialkonsulent Maria Boye

Fuldmægtig Jonas Schneider

Afdelingsleder Claus Østberg

© Danmarks Statistik 2013

Du er velkommen til at citere fra denne publikation.

Angiv dog kilde i overensstemmelse med god skik.

Det er tilladt at kopiere publikationen til privat brug.

Enhver anden form for hel eller delvis gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne publikation er forbudt uden skriftligt samtykke fra Danmarks Statistik.

Kontakt os gerne, hvis du er i tvivl.

Når en institution har indgået en kopieringsaftale med COPY-DAN, har den ret til - inden for aftalens rammer - at kopiere fra publikationen.

Forord

Danmarks Statistik har siden 1996 offentliggjort en årlig statistik over lønstrukturen på det danske arbejdsmarked. Analyserne af lønstrukturen har siden statistikkens fødsel, primært taget udgangspunkt i lønmodtagernes arbejdsfunktion, branchetilhørsforhold og uddannelsesmæssige baggrund.

Med denne publikation offentliggøres for første gang, en samling analyser foretaget på andre baggrundsvariable end de mere traditionelle. Vi har med publikationen udnyttet de muligheder, der ligger for at sammenkoble andre registeroplysninger med oplysningerne om individers lønforhold i lønstatistikregistret, for på den måde at kunne foretage analyser af mere utraditionel karakter.

Publikationen indeholder analyser af løn med udgangspunkt i andre personkarakteristika, som familietilhørsforhold, herkomst, pendlingsafstande og meget andet.

Temapublikationen er udarbejdet af fuldmægtig Jonas Schneider, kontorchef Steen Bielefeldt, specialkonsulent Maria Boye og afdelingsleder Claus Østberg, alle ansat i kontoret *Løn og fravær*.

Der har i forbindelse med udarbejdelsen af publikationen været tilknyttet en følgegruppe. Følgegruppen har bestået af afdelingsleder Lisbeth Pedersen fra SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, afdelingsdirektør Niels Ploug og specialkonsulent Thomas Klintefelt begge fra Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik, december 2013

Jørgen Elmeskov, rigsstatistiker

Steen Bielefeldt, kontorchef

Indhold

	Sammenfatning	7
1.	Introduktion	10
2.	Arbejdsmarkedet og sektorerne	12
2.1	Alle lønmodtagere	12
2.2	Arbejdsfunktion	13
2.3	Uddannelse	14
2.4	Arbejdsfunktion og uddannelse	16
2.5	Alder	17
2.6	Privat og offentlig sektor	18
3.	Udvalgte arbejdsfunktioner	38
3.1	Tværasektorelle arbejdsfunktioner	38
3.2	Elektrikere, murere og tømrere	42
4.	Geografi og mobilitet	45
4.1	Løn på arbejdsstedet	45
4.2	Løn i bopælskommunen	47
4.3	Pendling	54
5.	Familier	58
5.1	Familietyper	58
5.2	Børn	60
5.3	Familietyper og børn	61
5.4	Skilsmisser	64
6.	Herkomst	66
6.1	Vestlige og ikke-vestlige oprindelseslande	67
6.2	Alder	69
6.3	Branche	70
6.4	Arbejdsfunktion	72
6.5	Uddannelse	73
6.6	Løngab	74
6.7	Verdensdel	76
7.	Internationalt	80
7.1	Løn i EU	80
7.2	Samlede arbejdsomkostninger i EU	82
7.3	Lavindkomstgrupper i EU	84
7.4	Løngab i EU-landene	85

8.	Population og definitioner	88
8.1	Løn og lønbegreber.....	88
8.2	Baggrundvariable.....	90
8.3	Lønmodtagere.....	94
8.4	Dækningsgrad og opregning.....	95
	Summary	96
	Temapublikationer fra Danmarks Statistik	99

Signaturforklaring

- 0 } Mindre end 0,5 af den anvendte enhed
0,0 }
- Tal kan efter sagens natur ikke forekomme
 - .. Oplysning for usikker til at angives
 - ... Oplysning foreligger ikke
 - Nul

Sammenfatning

Formål Formålet med denne publikation er at gå mere i dybden med analyser af lønniveauer end de formidlingskanaler der normalt benyttes, giver mulighed for. For det første graves der lidt dybere i de lønmodtagerkarakteristika, som normalt ligger til grund for analyser af løn: Sektor, arbejdsfunktion, uddannelse og alder. For det andet beskriver publikationen lønforholdene for lønmodtagere fordelt efter nogle lidt mere utraditionelle karakteristika, som herkomst, familieforhold, pendlingsafstande, bopælskommune mm.

Gennemsnitsløn på 39.000 kr. om måneden Lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked tjener i gennemsnit 243 kr. i timen, svarende til 39.000 kr. om måneden. Mænd tjener i gennemsnit 261 kr., mens kvinder tjener 222 kr. i timen. Løngabet er således på 15 pct.

Ledere og lønmodtagere i alderen 45-49 tjener mest De lønmodtagere der udfører ledelsesarbejde tjener mest, ligesom lønmodtagere i aldersgruppen 45-49 år i gennemsnit tjener mere end lønmodtagere i andre aldersgrupper.

Højest løn i den private sektor, men de lavtlønnede, er bedst lønnet i det offentlige Selvom lønmodtagere ansat i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 7,5 pct. mindre end lønmodtagere ansat i den private sektor, så er de lavest lønnede i den offentlige sektor bedre lønnet end de lavest lønnede i den private sektor. Sådan er det generelt inden for de fleste arbejdsfunktioner, hvilket også betyder, at lønspredningen generelt er større i den private sektor, inden for de enkelte arbejdsfunktioner.

Nuancer i lønforskellene mellem sektorerne Forskellene mellem sektorerne er dog mere nuancerede hvis man dykker dybere ned i de enkelte arbejdsfunktionsgrupper. Eksempelvis tjener speciallæger markant mere i den offentlige sektor end i den private sektor, mens det er omvendt for sygeplejersker. Gennemsnitslønnen for rengøringsarbejde er nogenlunde ens mellem de to sektorer.

Pædagogisk uddannede aflønnes bedst i det offentlige Det samme gør sig gældende inden for uddannelsesgrupperne, hvor lønmodtagerne i den private sektor – uanset uddannelsesniveau – tjener mest. Eksempelvis tjener kvinder med en mellemlang videregående uddannelse 20 pct. mere i den private sektor. Hvis man analyserer dybere viser nuancerne sig. Bl.a. tjener kvinder med en pædagogisk uddannelse mere i den offentlige sektor, end i den private sektor.

Højest løn i det offentlige, inden for kommunegrænserne Fordeles lønmodtagerne på arbejdsstedskommune, så er mænd og kvinder i store dele af landet, hver for sig, bedst lønnet i den offentlige sektor. Det skyldes primært to forhold, nemlig forskellen i mænds og kvinders løn og forskellen i fordelingen af mænd og kvinder mellem sektorerne.

Andre resultater med andre lønbegreber

Hvis lønforholdene i sektorerne analyseres ud fra et andet lønbegreb, hvor bl.a. fraværsbetalingerne indgår som en del af lønpakken, så er forskellene ikke helt så store, da der er mere betalt fravær i den offentlige sektor. Med et sådan lønbegreb er gennemsnitslønnen for kvinder i den offentlige sektor faktisk højere end for kvinder i den private sektor.

Højest løn til dem som bor i Hørsholm Kommune

Gennemsnitslønnen for lønmodtagere der arbejder i Ballerup Kommune er den højeste i landet og 48 pct. højere end i Jammerbugt Kommune, hvor gennemsnitslønnen er lavest. Til gengæld er det de lønmodtagere som bor i Hørsholm Kommune der tjener mest. De tjener hele 68 pct. mere end dem der bor i Langeland Kommune, som er dem der tjener mindst. Forskellen er så stor, at de 10 pct. som tjener mest i Langeland Kommune, ville være blandt den dårligst lønnede halvdel, hvis de boede i Hørsholm Kommune.

Det kan være en fordel ikke at arbejde, der hvor man bor

I Hørsholm Kommune er lønnen høj både på arbejdsstederne og blandt beboerne. Sådan er det ikke alle steder. I både Fanø, Gribskov og Dragør Kommune er lønnen på arbejdsstederne meget lavere end blandt indbyggerne. Det modsatte gør sig gældende i Billund, Brøndby og Ikast-Brande Kommune, hvor det således umiddelbart er langt mere attraktivt at arbejde end at bo.

Pendling betaler sig – for nogen

Generelt er det sådan, at jo længere en lønmodtager rejser for at komme på arbejde, jo højere er lønnen. Det er dog bemærkelsesværdigt, at 10 pct. af de lønmodtagere, som har mere end 100 km. til arbejde, er blandt de 25 pct. lavest lønnede på arbejdsmarkedet. Mere end 7,5 pct. af de lavtlønnede – dvs. de lønmodtagere som tjener mindre end 23.000 kr. om måneden – i Faxe og Ringsted Kommune, pendler mere end 50 km. til arbejde.

Lave lønninger til enlige mænd – bedre for enlige kvinder

Der er ingen nævneværdig forskel mellem lønnen for enlige kvinder eller kvinder der lever i par. Det betyder heller ikke meget om de har børn eller ej. Til gengæld er forskellen blandt mænd markant. Enlige mænd uden børn er lavere lønnet end andre mænd. Enlige mænd i aldersgruppen 45-54 år, tjener 19 pct. mindre end tilsvarende mænd, som lever i parforhold og har børn. Sidstnævnte er de bedst lønnede på arbejdsmarkedet. Der er ligeledes en tendens til, at kvinder der bliver skilt er lønmæssigt relativt godt stillet, sammenlignet med mænd der bliver skilt.

Efterkommere fra vestlige lande tjener mere end lønmodtagere af dansk oprindelse

Indvandrere fra vestlige lande tjener stort set det sammen som lønmodtagere med dansk oprindelse. Deres efterkommere tjener til gengæld en lille smule mere. Indvandrere fra ikke-vestlige lande er dårligst lønnet, til gengæld er deres efterkommere – når de fordeles på aldersgrupper – ikke meget dårligere lønnet end lønmodtagere med dansk oprindelse.

- Vestlige indvandrere tjener mest i det videns tunge arbejde* Når man sammenligner lønmodtagere med dansk oprindelse, med indvandrere fra henholdsvis vestlige og ikke-vestlige lande er billedet generelt, at vestlige indvandrere tjener mest i de videns tunge arbejdsfunktioner, mens de ikke-vestlige indvandrere generelt tjener mindst i alle arbejdsfunktioner. Til gengæld er forskellen mellem lønnen for mænd og kvinder – dvs. løngabet – mindre blandt ikke-vestlige indvandrere. Inden for arbejdsfunktionen *kontorarbejde* er det sågar negativt.
- De bedst lønnede er mandlige ledere indvandret fra ikke-vestlige lande* Mandlige ledere indvandret fra vestlige lande tjener i gennemsnit 86.000 kr. om måneden. Det er 16.000 kr. mere end tilsvarende lønmodtagere med dansk oprindelse. Disse højt lønnede ledere kommer primært fra Nordamerika.
- Danske lønmodtagere højest lønnet i EU* Danske lønmodtagere er de højest lønnede sammenlignet med lønmodtagere i andre EU-lande, også når man sammenligner virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger, som giver et mere retvisende sammenligningsgrundlag. Selvom kun 7,7 pct. af de danske lønmodtagere er lavtlønnet, så er det flere end i både Belgien, Frankrig, Finland og Sverige, hvor andelen i Sverige kun er 2,5 pct.
- Løngabet i Danmark ligger nogenlunde omkring gennemsnittet for hele EU. Til gengæld er det relativt lavt i mange brancher sammenlignet med de nærmeste samhandelspartnere. Eksempelvis er løngabet i branchen finansiering og forsikring 43 pct. i Storbritannien og 32 pct. i Sverige, mens det er 22 pct. i Danmark.

1. Introduktion

I 2012 tjente voksne lønmodtagere i Danmark i gennemsnit 243 kr. pr. time. Den gennemsnitlige løn for mændene var 261 kr. i timen, mens kvindernes var 222 kr. i timen.

*Løn lig
standardberegnet
timefortjeneste*

Begrebet *løn* skal her og i resten af denne publikation, med mindre andet er angivet, forstås som det lønbegreb der normalt kaldes *standardberegnet timefortjeneste*. Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb som kommer tættest på den timesats, som lønmodtager og arbejdsgiver har aftalt, at lønmodtager skal have, for hver normaltime han/hun arbejder. Hertil er lagt eventuelle personalegoder, bonusbetalinger og feriegodtgørelse.

Lønnen kan opdeles på de lønkomponenter som fremgår af faktaboks 1.1.

Faktaboks 1.1

Genetillæg, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg, men ikke overtidstillæg.

Personalegoder, omfatter kun personalegoder som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost, logi og multimedier.

Uregelmæssige betalinger, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

Pensionsbidrag, både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag – herunder ATP.

Basisfortjeneste, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m., samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning.

Løngab

Den angivende løn for henholdsvis mænd og kvinder betyder at løngabet er på 15 pct. Løngabet er et begreb som bruges ofte igennem hele publikationen og siger noget om, hvor stor forskel der er mellem mænds og kvinders løn, inden for forskellige grupper af lønmodtagere. Løngabet beregnes med udgangspunkt i mændenes løn.

*Andre
statistikbegreber*

Lønnen for en given gruppe af lønmodtagere kan beskrives mere detaljeret ved bl.a. median, kvartiler og fraktiler. Disse begreber skal ses som et supplement til den gennemsnitlige løn pr. time, hvor ekstremt høje eller lave værdier slår igennem, og eventuelt giver anledning til skævvridning af løngennemsnittene.

Dækningsgrad

Alle offentlige virksomheder og institutioner samt private virksomheder med mere end ni fuldtidsbeskæftigede er dækket af lønstatistikken. Efter bortcensurering af data af utilstrækkelig kvalitet er der i lønstatistikken for 2012, hvad der svarer til 1.353.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere. Det er data for disse lønmodtagere, som ligger til grund for analyserne i denne publikation.

*Ikke en
beskæftigelsesstatistik*

Når antallet af lønmodtagere omtales i publikationen er det et udtryk for, hvor mange der er dækket af lønstatistikken, og ikke et udtryk for antallet af beskæftigede på det danske arbejdsmarked.

Formål, læsevejledning og temapublikationens kapitler

Formålet med denne publikation er at gå mere i dybden med analyser af lønniveauer, end de formidlingskanaler der normalt benyttes, giver mulighed for. For det første graves der i publikationen lidt dybere i de lønmodtager karakteristika som normalt ligger til grund for analyser af løn: sektor, arbejdsfunktion, uddannelse og alder. For det andet beskriver publikationen lønforholdene for lønmodtagere fordelt efter nogle lidt mere utraditionelle karakteristika, som herkomst, familieforhold, pendlingsafstande, bopælskommune mm.

Publikationens kapitel 2 analyserer lønnen på arbejdsmarkedet som helhed, fordelt efter arbejdsfunktioner uddannelsesbaggrund og alder. Da arbejdsmarkedet på mange måder er opdelt via sektoraftgrænsningen, foretages ligeledes analyser af sektorerne indbyrdes og hver for sig.

I kapitel 3 analyseres lønnen for grupper af lønmodtagere indenfor samme arbejdsfunktion; Det drejer sig om henholdsvis murere, tømrere, elektrikere. Derudover sammenholdes de to tværsektorelle arbejdsfunktioner rengøringspersonale og kontorpersonale.

De efterfølgende kapitler 4-6 går i dybden med lønmodtagergrupper, som er fordelt efter nogle – i lønanalysesammenhænge – mere utraditionelle karakteristika; Familieforhold, geografiske og mobilitetsforhold samt herkomst.

Kapitel 7 analyseres, i det omfang det er muligt, lønforholdene EU-landene imellem.

Det sidste kapitel indeholder forklaringer af mere metodemæssig karakter. Her beskrives lønbegreberne, publikationens datagrundlag og de baggrundsvariable, der benyttes som analyseenheder igennem publikationen.

2. Arbejdsmarkedet og sektorerne

Lønningerne på arbejdsmarkedet er i meget høj grad bestemt af tre forhold: Den enkelte lønmodtagers alder, arbejdsfunktion og uddannelse. Dette kapitel viser de helt overordnede tendenser for lønniveauet på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i disse tre karakteristika for lønmodtagere.

Der kan argumenteres for, at det er svært at tale om ét samlet arbejdsmarked. Løndannelsen er forskellig mellem den offentlige og private sektor, hvor der ligeledes er forskelle på de arbejdsopgaver der varetages, og som generelt kræver forskellige uddannelser. Kapitlet går derfor lidt dybere i analysen af de sektormæssige ligheder og forskelle i lønningerne, som eksisterer på det samlede arbejdsmarked.

2.1 Alle lønmodtagere

Gennemsnitsløn på
243 kr. i timen

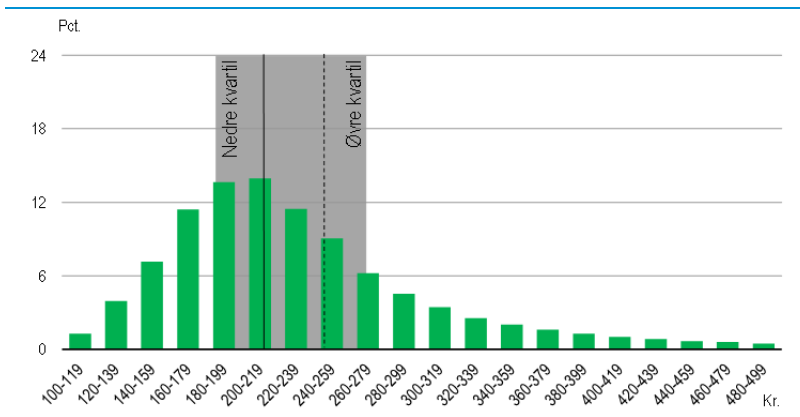
I 2012 dækkede lønstatistikken, 1.353.000 voksne lønmodtagere, med en stort set lige fordeling mellem mænd og kvinder. De havde en gennemsnitlig timeløn på 243 kr., svarende til 39.000 kr. pr. måned. Mændene tjente i gennemsnit 261 kr. i timen, mens kvinderne tjente 222 kr., svarende til henholdsvis 42.000 kr. og 36.000 kr. pr. måned. Løngabet mellem mænd og kvinder er således på 15 pct.

Faktaboks 2.1

Løngabet mellem mænd og kvinder defineres som den procentvise forskel mellem mænds og kvinders løn med udgangspunkt i mændenes løn.

50 pct. af de ansatte har en løn mellem 182 kr. og 269 kr. Der er en forskel på 25 kr. mellem medianen på 218 kr. og gennemsnittet på 243 kr. Grunden til den store forskel er, at der er få, men meget høje lønninger, som trækker gennemsnittet op.

Figur 2.1 Fordelingen af lønmodtagere på lønintervaller. 2012



Anm.: For en udførlig beskrivelse af medianen og kvartilerne se side 88.

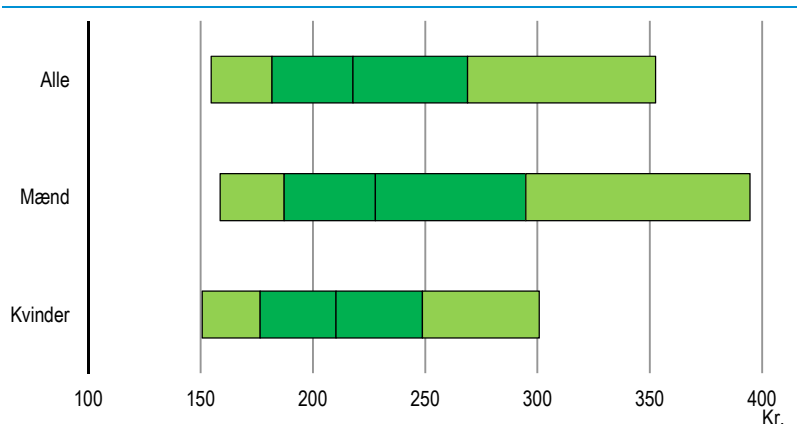
Det gælder både for mændene og kvinderne, at langt den største del af lønnen ligger i basisfortjenesten, som bl.a. indeholder lønmodtagerens grundløn.

Tabel 2.1 Lønkomponenter fordelt efter køn. 2012

	Mænd		Kvinder		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
Løn	260,64	100,0	222,36	100,0	242,52	100,0
Genetillæg	3,84	1,5	4,01	1,8	3,92	1,6
Personalegoder	2,60	1,0	0,63	0,3	1,67	0,7
Uregelmæssige betalinger ...	6,08	2,3	3,10	1,4	4,67	1,9
Pensionsbidrag	31,76	12,2	27,94	12,6	29,95	12,3
Basisfortjeneste	216,37	83,0	186,68	84,0	202,31	83,4

Ligesom gennemsnitslønnen, så er også lønspredningen størst blandt mændene. Det kan skyldes, at der er flere mandlige ledere. Det kan også skyldes, at mænd og kvinder varetager forskellige arbejdsfunktioner, er ansat i forskellige sektorer, har forskellige uddannelser m.m.

Figur 2.2 Lønspredning fordelt efter køn. 2012



Anm.: Søjlernes bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

2.2 Arbejdsfunktion

Mænd og kvinder udfører forskellige arbejdsopgaver ...

De arbejdsopgaver som mænd og kvinder udfører, er overordnet set forskellige. Fx er 75 pct. af kvinderne beskæftiget med omsorgsarbejde, mens 28 pct. af mændene er beskæftiget med salgsarbejde, inden for arbejdsfunktionen *Service- og salgsarbejde*.

Faktaboks 2.2

Grupperingen efter arbejdsfunktion er baseret på *DISCO-08 i lønstatistikken*, som er en dansk version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO 08*, som er udarbejdet af *International Labour Organization, ILO*.

... og har forskellig løn

De lønmodtagere som udfører *ledelsesarbejde* tjener mest. Det gælder både blandt mændene og kvinderne. De tjener hele 47 pct. mere end de lønmodtagere, som udfører arbejde på *højt kvalifikationsniveau*, og som i gennemsnit er den anden bedst betalte lønmodtagergruppe. De lønmodtagere der udfører *andet manuelt arbejde* tjener i gennemsnit 177 kr. i timen, og er således de lønmodtagere som har den laveste gennemsnitsløn.

Tabel 2.2 Løn fordelt efter arbejdsfunktion og køn. 2012

	Løn			Lønmodtagere		
	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle
	kr./time			antal		
Alle	260,64	222,36	242,52	667 479	685 651	1 353 130
Militært arbejde	236,08	213,92	234,74	15 462	1 023	16 486
Ledelsesarbejde	435,18	336,41	407,67	51 314	21 877	73 191
Højt kvalifikationsniveau	310,22	252,57	277,98	185 588	269 808	455 396
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	280,65	229,67	254,35	88 670	104 840	193 510
Kontorarbejde	213,44	206,36	208,72	37 273	79 896	117 169
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	195,06	179,78	185,35	73 184	145 120	218 304
Arbejde i landbrug, gartneri mv.	192,39	182,84	189,75	2 240	975	3 215
Håndværkspræget arbejde	214,17	188,47	212,58	86 529	5 921	92 451
Proces- og maskinoperatørarbejde	201,12	181,76	197,81	65 133	14 734	79 867
Andet manuelt arbejde	187,38	160,73	177,24	61 914	41 232	103 146

Løngab størst blandt ledere

Selvom lønmodtagere der udfører *ledelsesarbejde* tjener mest, både blandt kvinder og mænd, så er det også her man finder det største løngab på 23 pct. Det er noget højere end inden for arbejdsfunktionen *almindeligt kontor- og kundeservicearbejde*, hvor man finder det mindste løngab på 3,3 pct.

2.3 Uddannelse

De arbejdsfunktioner som lønmodtagerne hver især varetager, hænger ofte sammen med den uddannelse, som de har taget. Placeringen i en uddannelsesgruppe er dog uafhængig af, om lønmodtageren bruger uddannelsen i sit arbejde. Fx bliver en lønmodtager med en lang videregående uddannelse, der arbejder som taxachauffør, indplaceret i gruppen *lange videregående uddannelse*.

Faktaboks 2.3

Lønmodtagerne fordeles efter uddannelse på baggrund af deres højeste fuldførte uddannelse.

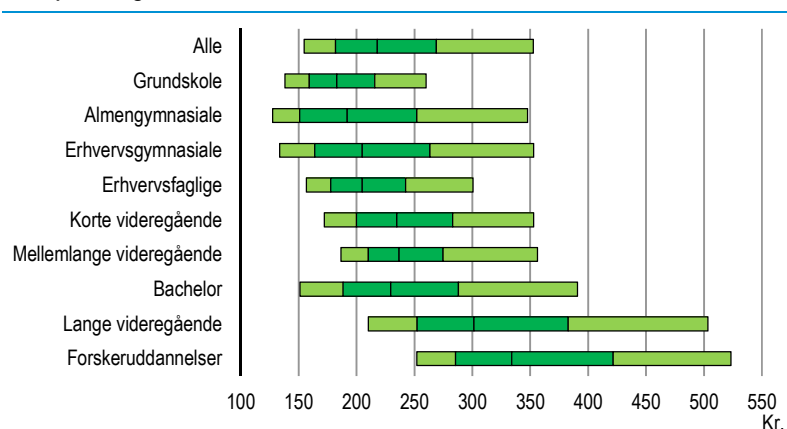
Tabel 2.3 Løn fordelt efter uddannelse og køn. 2012

	Løn			Lønmodtagere		
	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle
	kr./time			antal		
Alle	260,64	222,36	242,52	667 479	685 651	1 353 130
Grundskole	205,60	182,59	196,17	104 182	80 671	184 853
Almengymnasiale	248,44	195,57	222,68	28 671	28 405	57 076
Erhvervsgymnasiale	249,42	211,50	232,09	14 926	13 023	27 949
Erhvervsfaglige	235,21	204,26	221,79	255 760	226 908	482 668
Korte videregående	270,79	228,77	253,18	48 425	36 069	84 494
Mellemlange videregående	306,78	233,65	259,41	91 646	196 708	288 354
Bachelor	293,41	232,34	260,34	10 807	13 597	24 404
Lange videregående	367,27	303,25	338,37	81 622	72 997	154 620
Forskeruddannelser	378,97	350,92	368,97	8 746	5 151	13 897

De højeste lønninger tjenes af lønmodtagere med *forskeruddannelse*, mens de laveste tjenes af lønmodtagere med *grundskoleuddannelse*. Det umiddelbare indtryk af gennemsnittene er, at jo længere uddannelse man har fuldført, jo højere er lønnen.

Den største lønspredning findes blandt lønmodtagere med *lange videregående uddannelser*. Figuren viser, at det lønmæssigt kan betale sig at gå fra *bacheloruddannelse* til *lange videregående uddannelser*. 90 pct. af *bachelorerne* tjener mere end 151 kr., mens 90 pct. af dem med *lange videregående uddannelser* tjener mere end 210 kr.

Figur 2.3 Lønspredning fordelt efter uddannelse. 2012



Anm.: Søjlernes bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

2.4 Arbejdsfunktion og uddannelse

Afsnit 2.2 og 2.3 har belyst forskelle i de gennemsnitlige lønninger på baggrund af arbejdsfunktion og uddannelse.

*Flere kombinationer
øger sammen-
ligneligheden*

Dette kapitel tilføjer en ekstra dimension ved at kombinere arbejdsfunktion og uddannelse under ét. Ved at tilføje den ekstra dimension gøres grupperne mere sammenlignelige.

*Kombination af
uddannelse og
arbejdsfunktion skaber
homogene grupper*

Ved at kombinere arbejdsfunktion og uddannelse tages der for det første højde for, om lønmodtagere med en given uddannelse, rent faktisk bestrider en arbejdsfunktion, som kræver en sådan uddannelse. Da nogle lønmodtagere med *mellemlange videregående uddannelser* også kan være rengøringsassistenter eller taxichauffører, kan en sammenligning blot på baggrund af lønmodtagere med samme uddannelse give et skævt billede.

For det andet tager kombinationen af uddannelse og arbejdsfunktion højde for, om de lønmodtagere der bestrider en given arbejdsfunktion, har samme uddannelse. Da et højere uddannelsesniveau er kompetencegivende, og dermed kan give adgang til et højere løntrin, vil det være mindre retvisende, at belyse lønforskelle alene ud fra, hvilken arbejdsfunktion lønmodtageren varetager.

Tabel 2.4 er et udsnit af kombinationen mellem uddannelse og arbejdsfunktion og viser den gennemsnitlige løn for lønmodtagere, for hvem den højest fuldførte uddannelse er en *mellemlang* eller en *lang videregående uddannelse* fordelt efter arbejdsfunktion. Tabellen underbygger påstanden om at det ikke er nok at belyse forskelle i gennemsnitslønninger alene på baggrund af uddannelse.

*Lønnen varierer i de
underliggende
arbejdsfunktioner ...*

Som det også blev vist i afsnit 2.3 er den gennemsnitlige løn for lønmodtagere med en *lang videregående uddannelse* 338 kr. pr. time. Det overordnede lønniveau varierer mellem arbejdsfunktionsgrupperne. Lønmodtagere med en *lang videregående uddannelse*, som varetager et arbejde som kræver *mellemhøjt kvalifikationsniveau* tjener 306 kr. pr. time. Den tilsvarende løn indenfor arbejdsfunktionerne *højt kvalifikationsniveau* og *ledelsesarbejde* er henholdsvis 324 kr. og 534 kr. pr. time.

*... både på hele
arbejdsmarkedet og
blandt mændene og
kvinderne*

Når uddannelse og arbejdsfunktion kombineres ses således tydelige lønforskelle blandt arbejdsfunktionerne indenfor uddannelsesgrupperne, også indenfor kønnene. Derudover er det bemærkelsesværdigt at gennemsnitslønnen for lønmodtagere med en *mellemlang videregående uddannelse* inden for arbejdsfunktionen *mellemhøjt kvalifikationsniveau* er højere end gennemsnitslønnen inden for arbejdsfunktionen *højt kvalifikationsniveau*.

Tabel 2.4 Løn fordelt efter uddannelse og arbejdsfunktion. 2012

	Løn			Lønmodtagere		
	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle
	kr./time			antal		
Mellemlange videregående uddannelser						
Alle	307	234	259	91 646	196 708	288 354
Ledelsesarbejde	453	313	399	11 543	8 243	19 786
Højt kvalifikationsniveau	285	231	247	60 550	164 840	225 390
Mellemhøjt kvalifikationsniveau						
Alle	303	240	271	12 047	14 331	26 377
Lang videregående uddannelse						
Alle	367	303	338	81 622	72 997	154 620
Ledelsesarbejde	570	445	534	9 867	4 351	14 218
Højt kvalifikationsniveau	343	302	324	58 958	57 076	116 034
Mellemhøjt kvalifikationsniveau						
Alle	333	276	306	6 664	6 504	13 168

2.5 Alder

Selvom en given lønmodtager har en høj uddannelse og varetager en arbejdsfunktion, som kræver *højt kvalifikationsniveau*, så vil det normalt kræve en vis form for anciennitet, at tjene den relativt høje løn, som normalt kendetegner disse lønmodtagere. Den højere anciennitet hænger uløseligt sammen med lønmodtagerens alder.

Tabel 2.5 Løn fordelt efter alder. 2012

	Løn				Lønmodtagere antal
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	
	kr./time				
Alle	242,52	181,81	217,90	268,93	1 353 130
18-19 år	134,79	118,02	127,09	141,95	6 211
20-24 år	160,07	131,78	152,68	180,73	48 388
25-29 år	196,16	162,27	189,57	219,41	98 796
30-34 år	224,80	179,36	210,65	252,85	147 171
35-39 år	245,09	187,50	223,12	275,32	185 627
40-44 år	256,84	189,21	227,06	288,40	193 961
45-49 år	259,80	190,30	226,82	286,94	212 472
50-54 år	255,12	189,52	224,78	278,52	183 813
55-59 år	250,60	189,86	225,40	273,38	167 489
60+ år	257,06	191,18	230,85	287,07	109 201

Den højeste gennemsnitsløn findes i aldersgruppen 45-49 år. Lønnen stiger med alderen til og med 45-49 år, og herefter falder den igen.

2.6 Privat og offentlig sektor

Lønforskelle mellem offentlig og privat sektor har stor interesse

Lønudviklingen beregnes både for den private og den offentlige sektor, og der er altid stor bevågenhed fra medier og analytikere, når der udkommer nye tal til belysning af dette område. Især hvis lønudviklingen i den private sektor divergerer fra lønudviklingen i den offentlige.

Faktaboks 2.4

Den offentlige sektor består af staten, regionerne og kommunerne.

Vigtigt også at se på niveauer og ikke kun på udvikling

Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt at analysere lønforskelle alene på baggrund af lønudviklingen, da selve udgangspunktet for udviklingen er mindst ligeså vigtigt. En lønstigning på 1 pct. ud af en løn på én million (10.000 kr.) giver trods alt flere penge i hånden end en stigning på 2 pct. af en løn på ét hundrede tusinde kroner (2.000 kr.).

Dette afsnit går i dybden med analyser af forskellene i lønniveauerne mellem lønmodtagere i den private og den offentlige sektor.

Faktaboks 2.5

De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Af lønstatistikens 1.353.000 lønmodtagere er 740.000 ansat i den private sektor og 613.000 ansat i den offentlige sektor.

71 pct. af mændene og 39 pct. af kvinderne arbejder i den private sektor.

Tabel 2.6

Lønmodtagere i lønstatistikken fordelt efter sektor og køn. 2012

	Sektor				
	Privat	Offentlig	Alle	Privat	Offentlig
	antal			pct.	
Alle	740 473	612 657	1 353 130	54,7	45,3
Mænd	476 228	191 251	667 479	71,3	28,7
Kvinder	264 245	421 406	685 651	38,5	61,5

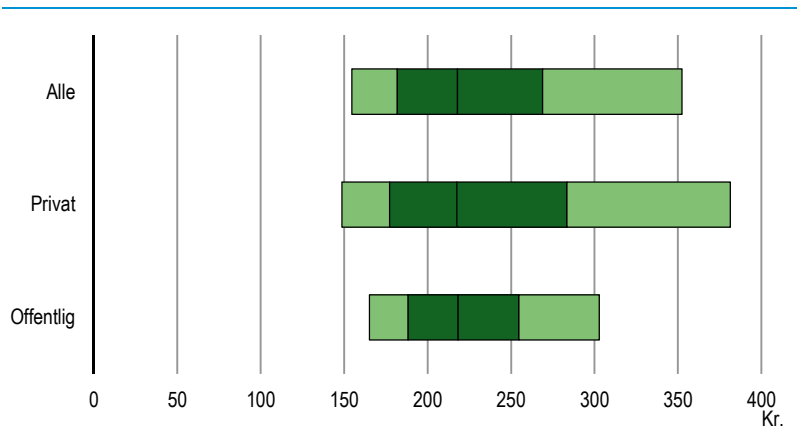
Gennemsnitslønnen i Danmark er 243 kr. pr. time. I den private sektor er gennemsnitslønnen 249 kr., mens den i den offentlige sektor er 231 kr. Blandt de enkelte lønkomponenter som lønnen består af, udgør basisfortjenesten klart den største andel. Basisfortjenesten i den private sektor er 19 kr. højere end basisfortjenesten i den offentlige sektor. Den private sektor er desuden kendetegnet ved at personalegoderne udgør en større del af lønnen end i den offentlige sektor. Det modsatte er tilfældet for genetillægget som er højest i den offentlige sektor.

Tabel 2.7 Lønkomponenter fordelt efter sektor og lønkomponenter. 2012

	Sektor					
	Privat		Offentlig		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
Løn	249,48	100,0	230,84	100,0	242,52	100,0
Genetillæg	2,59	1,0	6,15	2,7	3,92	1,6
Personalegoder	2,60	1,0	0,10	0,0	1,67	0,7
Uregelmæssige betalinger	5,17	2,1	3,83	1,7	4,67	1,9
Pensionsbidrag	29,87	12,0	30,08	13,0	29,95	12,3
Basisfortjeneste	209,24	83,9	190,69	82,6	202,31	83,4
	kr.					
Månedsløn	39 998	•	37 010	•	38 883	•

Mens lønspredningen er størst i den private sektor, så er medianlønnen stort set ens (218 kr.) i de to sektorer. Til gengæld er de lavtlønnede i den offentlige sektor lønmæssigt bedre stillede end de lavtlønnede i den private sektor, og omvendt er de højtlønnede i den private sektor bedre lønnet end de tilsvarende højtlønnede i den offentlige sektor.

Figur 2.4 Lønspredning fordelt efter sektor. 2012



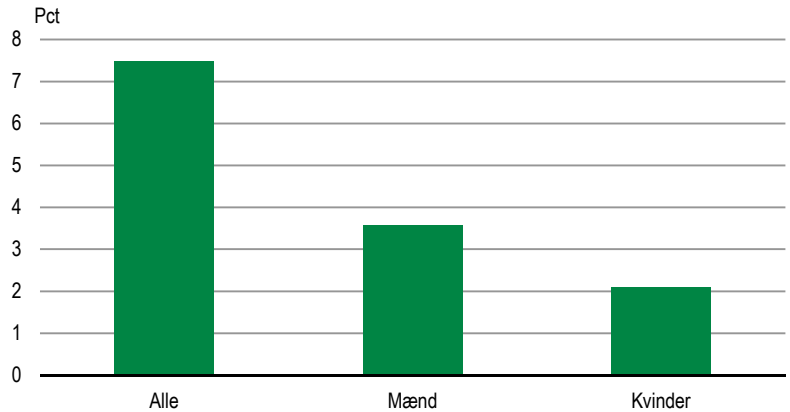
Anm.: Søjleens bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

2.6.1 Sektorvise lønforskelle

Forskel på 7,5 pct. mellem privat og offentlig sektor

Forskellen mellem lønningerne i den private og den offentlige sektor er 7,5 pct. Lønmodtagere ansat i den offentlige sektor tjener således gennemsnitlig 7,5 pct. (18 kr.) mindre end lønmodtagere i den private sektor. Opdeles lønmodtagerne på køn ses det at mænd i den offentlige sektor tjener 3,6 pct. (9 kr.) mindre end mænd i den private sektor. Den tilsvarende forskel blandt kvinderne er 2,1 pct (5 kr.).

Figur 2.5 Lønfordel mellem privat og offentlig sektor fordelt efter køn. 2012



Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Når forskellen mellem sektorerne på landsplan er markant højere for den samlede befolkning end internt blandt mænd og kvinder, så skyldes det, at mændene primært er at finde i den private sektor, hvor gennemsnitslønnen er højest. Hovedparten af kvinderne, som generelt halter lønmæssigt efter mændene, er derimod at finde i den offentlige sektor.

Tabel 2.8 Løn fordelt efter sektor og køn. 2012

	Løn			Lønforderskel	pct.
	Privat	Offentlig	Alle		
	kr./time				
Alle	249	231	243	18	7,5
Mænd	263	253	261	9	3,6
Kvinder	225	220	222	5	2,1

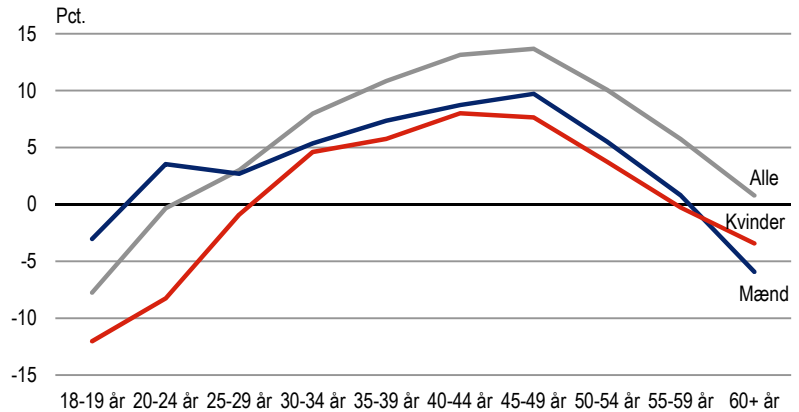
Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

2.6.2 Alder

Størst sektorvis lønforskel i aldersgruppen 45-49 år ...

Generelt er det en lønmæssig fordel at arbejde i den private sektor fra 25 års alderen. Den sektorvise lønforskel øges til og med 45-49 års alderen. Her er lønforskellen på 14 pct. og dækker over en absolut forskel på 37 kr. En privat ansat i denne aldersgruppe tjener i gennemsnit 273 kr. i timen, mens en offentligt ansat tjener 236 kr. i timen.

Figur 2.6 Sektorvis lønforskel fordelt efter køn og alder. 2012



Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

... det samme gælder for mændene isoleret

Forskellen mellem privat og offentligt ansatte mænd følger den overordnede trend, hvor lønmodtagere under 20 år har den højeste løn i den offentlige sektor. Herudover er det i de følgende aldersgrupper den private sektor som er mest lukrativ. Den største forskel blandt privat og offentligt ansatte mænd er 28 kr. (9,7 pct.) og findes ligeså i aldersgruppen 45-49 år.

Mænd under 20 år og over 60 år tjener mest i den offentlige sektor...

Til forskel fra den overordnede trend tjener mænd under 20 år og over 60 år mest i den offentlige sektor. Det skyldes primært at der er en stigning i gennemsnitslønnen ved overgangen fra aldersgruppen 55-59 år til aldersgruppen 60+ år fra 270 kr. til 285 kr. i timen blandt de offentligt ansatte mænd. Til sammenligning falder lønnen blandt de privatansatte mænd i forbindelse med den samme aldersmæssige overgang fra 272 kr. til 269 kr. i timen.

Tabel 2.9 Løn for mænd fordelt efter sektor og alder. 2012

	Løn			Lønforskel pct.
	Privat	Offentlig	Alle	
	kr./time			
Alle	263	253	261	3,6
18-19 år	138	142	138	-3,0
20-24 år	168	162	167	3,6
25-29 år	204	198	203	2,7
30-34 år	239	226	236	5,4
35-39 år	268	248	264	7,4
40-44 år	284	259	279	8,7
45-49 år	290	262	285	9,7
50-54 år	282	267	278	5,5
55-59 år	272	270	271	0,8
60+ år	269	285	274	-5,9

Anm.: De sektorvise lønforskelte beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

... mens det for kvinderne gælder for dem under 30 år og over 55 år

De kvindelige lønmodtagere adskiller sig fra den overordnede trend ved at være bedst lønnet i den offentlige sektor frem til 30 års alderen. Derudover topper lønforskellen mellem privat og offentligt ansatte kvinder ikke i 45-49 års alderen men derimod i 40-44 års alderen. I gruppen af 40-44 årige kvindelige lønmodtagere er lønforskellen således 8 pct.

Tabel 2.10 Løn for kvinder fordelt efter sektor og alder. 2012

	Løn			Lønforskel pct.
	Privat	Offentlig	Alle	
	kr./time			
Alle	225	220	222	2,1
18-19 år	129	144	132	-12,0
20-24 år	147	159	151	-8,3
25-29 år	187	189	188	-0,9
30-34 år	216	206	211	4,6
35-39 år	231	218	224	5,8
40-44 år	243	223	233	8,0
45-49 år	244	225	234	7,7
50-54 år	237	228	231	3,7
55-59 år	229	229	229	-0,3
60+ år	228	236	233	-3,4

Anm.: De sektorvise lønforskelte beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Generelt ser det ud som om det lønmæssigt bedst kan betale sig for mændene at arbejde i den private sektor i 20-59 års alderen, mens det for kvindernes vedkommende kan betale sig at arbejde i den private sektor i 30-54 års alderen.

Flere forhold bag
sektorforskellene

At der kan observeres lønforskelle mellem sektorerne kan dog i høj grad skyldes forskelle i fordelingen af lønmodtagere mellem sektorerne. Der er forskelle mellem sektorerne både på lønmodtagernes uddannelsesniveau og på de arbejdsfunktioner som typisk varetages. Det har naturligvis konsekvenser for forskellen i aflønningen mellem sektorerne generelt, og i aldersgrupperne mellem sektorerne. I de næste afsnit vil disse forhold blive belyst nærmere.

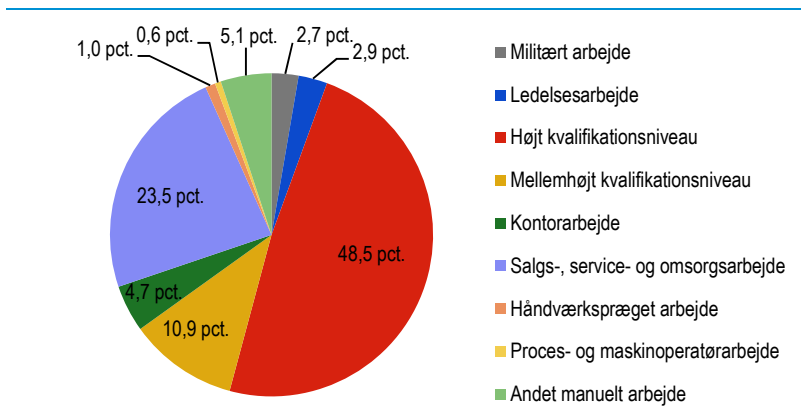
2.6.3 Arbejdsfunktion

Privat og offentligt
ansatte forskelligt
fordelt efter
arbejdsfunktion

Den private og den offentlige sektor er karakteriseret både ved ensartede, men også ved forskellige arbejdsfunktioner. Eksempelvis er militært arbejde forbeholdt den offentlige sektor. Herudover er repræsentationen af private og offentlige lønmodtagere indenfor de enkelte arbejdsfunktioner forskellig.

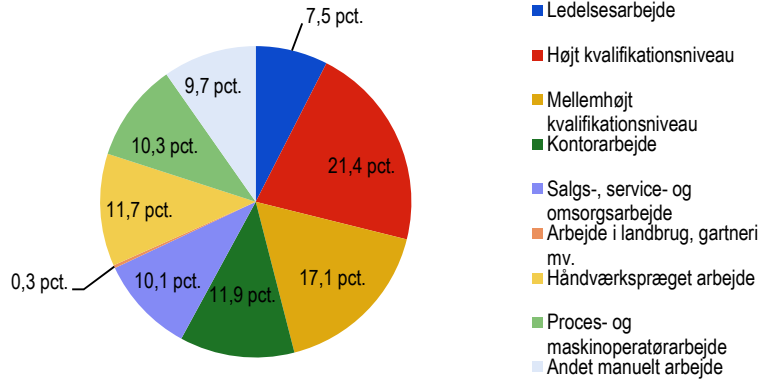
Hovedparten af de offentligt ansatte lønmodtagere er beskæftiget indenfor arbejde, der forudsætter *højt kvalifikationsniveau*.

Figur 2.7 Fordeling af antal lønmodtagere i lønstatistikken i den offentlige sektor. 2012



Det samme gør sig gældende for lønmodtagere i den private sektor. I den private sektor er den procentvise fordeling af lønmodtagere mellem arbejdsfunktionerne imidlertid mere jævnt fordelt sammenlignet med fordelingen i den offentlige sektor.

Figur 2.8 Fordeling af antal lønmodtagere i lønstatistikken i den private sektor. 2012



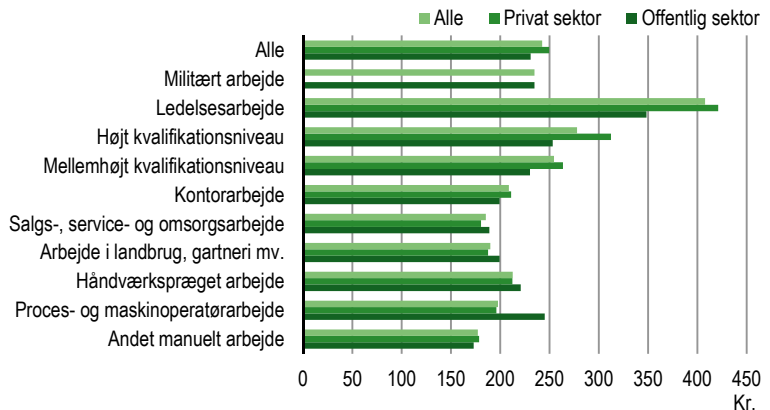
Anm.: Til forskel fra den offentlige sektor, indgår der ikke militært arbejde i den private sektor.

Privatansatte tjener mest indenfor videnstunge arbejdsfunktioner

I den private sektor aflønnes lønmodtagere bedre end offentligt ansatte indenfor de videnstunge arbejdsfunktioner såsom *ledelsesarbejde, arbejde på højt-/mellemkvalifikationsniveau* og *kontorarbejde*. I den offentlige sektor aflønnes lønmodtagere derimod bedre end lønmodtagere i den private sektor indenfor de håndværksprægede arbejdsfunktioner.

Eksempelvis tjener en lønmodtager som varetager et arbejde der kræver et *mellemhøjt kvalifikationsniveau* i gennemsnit 264 kr. i timen i den private sektor, mens en tilsvarende lønmodtager i den offentlige sektor tjener 230 kr. Det modsatte gør sig gældende indenfor *håndværkspræget arbejde*, hvor en lønmodtager i den private sektor tjener 212 kr., mens en offentligt ansat tjener 221 kr.

Figur 2.9 Løn fordelt efter sektor og arbejdsfunktion. 2012



Til trods for at lønnen er høj i den private sektor, for lønmodtagere som arbejder med *ledelsesarbejde*, er der store forskelle indenfor denne gruppe. Lønspredningen er på 490 kr. pr time, svarende til

79.000 kr. pr. måned, mens den for de tilsvarende lønmodtagere i den offentlige sektor er 259 kr. pr. time eller 42.000 kr. pr. måned.

Generelt er lønspredningen størst i den private sektor, hvilket fremgår af det positive fortegn på forskellen i spredningen mellem de to sektorer. Det er således udelukkende indenfor *proces- og maskinoperatørarbejde* at forskellen mellem 10 pct. fraktilen og 90 pct. fraktilen, er lavere i den private sektor.

Table 2.11 Lønspredning fordelt efter sektor og arbejdsfunktion. 2012

	Privat sektor			Offentlig sektor			Forskel i spredning
	Øverste	Nederste	Spredning	Øverste	Nederste	Spredning	
	10 pct.	10 pct.		10 pct.	10 pct.		
	kr./time						
Ledelsesarbejde . . .	698	208	490	496	237	259	231
Højt kvalifikationsniveau	450	198	252	321	192	129	123
Mellemhøjt							
kvalifikationsniveau .	375	175	200	287	184	103	97
Kontorarbejde	285	149	137	239	164	75	62
Salgs-, service- og							
omsorgsarbejde	250	125	125	236	150	86	38
Arbejde i landbrug,							
gartneri mv.	243	141	103	244	165	79	24
Håndværkspræget							
arbejde	268	163	104	259	188	71	33
Proces- og maskin-							
operatørarbejde	251	149	101	298	176	122	-20
Andet manuelt arbejde	235	130	104	209	144	64	40

Store lønforskelle ved detaljerede arbejdsfunktioner

Figur 2.9 og tabel 2.11 viser arbejdsfunktionshovedgrupperne, som er den groveste inddeling af lønmodtagernes arbejdsfunktioner. Arbejdsfunktionshovedgrupperne dækker dels over store forskelle i det arbejde der udføres i de underliggende arbejdsfunktionskategorier, og dels – i visse tilfælde – over lønforskelle mellem sektorerne. Et eksempel på disse forskelle findes indenfor hovedgruppen arbejde, der forudsætter *højt kvalifikationsniveau*, hvorunder eksempelvis både *lægearbejde* og *sygeplejerskearbejde* findes.

Almindeligt lægearbejde aflønnes med 422 kr. i den private sektor, mens den tilsvarende løn er 2 pct. lavere i den offentlige sektor.

Speciallægearbejde bedst lønnet i den offentlige sektor ...

Til forskel fra *almindeligt lægearbejde* aflønnes *speciallægearbejde* bedre i den offentlige sektor. Forskellen mellem speciallæger i den private og den offentlige sektor i lønstatistikken er 18 pct. i de offentligt ansattes favør.

... og sygeplejerskearbejde bedst lønnet i den private sektor

Sygeplejerskearbejde og *dyrlægearbejde* er begge at finde i samme hovedgruppe som *almindeligt lægearbejde* og *speciallægearbejde*. Blandt sygeplejerskerne tjener de offentligt ansatte 8 pct. mindre end

privatansatte, mens offentlige ansatte indenfor *dyrlægearbejde* tjener 16 pct. mere.

Tabel 2.12 Løn for læger og sygeplejersker fordelt efter sektor. 2012

	Løn		Lønforskel pct.	Lønmodtagere antal	
	Privat	Offentlig		Privat	Offentlig
	kr./time				
Almindeligt lægearbejde	422	414	2,0	135	14 499
Speciallægearbejde	415	487	-17,5	138	555
Sygeplejerskearbejde	252	232	8,0	1 170	46 706
Dyrlægearbejde	279	324	-16,3	268	470

Anm.: De sektorvise lønforskelles beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Forskellen i lønnen mellem sygeplejerskerne i den private og den offentlige sektor er 8 pct., svarende til ca. 3.000 kr. pr. måned. Forskellen mellem de to skal primært findes i basisfortjenesten, som er 21 kr. højere pr. time i den private sektor. Selvom genetillæggets og pensionsbidragets andel af lønnen er højest i den offentlige sektor, så er niveauet nogenlunde det samme.

Tabel 2.13 Lønkomponenter for sygeplejersker fordelt efter sektor. 2012

	Løn			
	Privat		Offentlig	
	kr./time	pct.	kr./time	pct.
Løn	251,71	100,0	231,54	100,0
Genetillæg	12,52	5,0	14,14	6,1
Personalegoder	0,52	0,2	0,07	0,0
Uregelmæssige betalinger	3,17	1,3	2,31	1,0
Pensionsbidrag	26,83	10,7	27,02	11,7
Basisfortjeneste	208,67	82,9	188,00	81,2
	kr.			
Månedsløn	40 357	•	37 123	•

2.6.4 Uddannelse

I dette afsnit er fokus rettet mod uddannelsesnivealets betydning for lønnen i henholdsvis den private og den offentlige sektor.

Alle overordnede uddannelsesgrupper bedst lønnet i den private sektor

Uanset uddannelsesgruppe kan det bedst betale sig at arbejde i den private sektor. Den laveste sektorvise lønforskel er 5,8 pct. og findes blandt lønmodtagere med en *grundskole* uddannelse, mens det højeste er 26 pct. og findes blandt lønmodtagere med *mellemlange videregående* uddannelser.

Overvægt af korte uddannelsesforløb i den private sektor

Der er en overvægt af lønmodtagere med korte uddannelsesforløb såsom *grundskole*, *gymnasiale*, *erhvervsfaglige* og *korte videregående* samt *bachelor* uddannelser i den private sektor. Lønmodtagere med *mellemlange videregående*, *lange videregående* eller en *forskeruddannelse* er primært at finde i den offentlige sektor.

Tabel 2.14 Løn fordelt efter sektor og uddannelse. 2012

	Løn		Lønforskel	Lønmodtagere			
	Privat	Offentlig		Privat		Offentlig	
	— kr./time —		pct.	antal	pct.	antal	pct.
Alle	249	231	7,5	740 473	54,7	612 657	45,3
Grundskole	199	188	5,8	124 582	67,4	60 271	32,6
Almengymnasiale	233	200	14,2	35 367	62,0	21 709	38,0
Erhvervs-gymnasiale	240	198	17,5	20 926	74,9	7 023	25,1
Erhvervsfaglige	230	202	11,9	310 983	64,4	171 684	35,6
Korte videregående	263	226	13,9	56 735	67,1	27 759	32,9
Mellemlange videregående	315	233	26,1	72 276	25,1	216 078	74,9
Bachelor	275	225	18,2	15 570	63,8	8 834	36,2
Lange videregående	359	314	12,6	71 652	46,3	82 968	53,7
Forskeruddannelser	406	349	14,2	4 096	29,5	9 801	70,5

Anm.: De sektorvise lønforskelte beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Den sektorvise lønforskel fordelt efter uddannelse er størst blandt mændene

De mandlige lønmodtagere tjener mest i den private sektor indenfor alle uddannelseskategorier. Desuden fremgår det af tabel 2.15 og 2.16 at den sektorvise lønforskel generelt er større blandt de mandlige lønmodtagere sammenlignet med de kvindelige lønmodtagere, hvilket gør sig gældende inden for samtlige uddannelser.

Som tidligere afsnit har vist søger de mandlige lønmodtagere i høj grad mod den private sektor. Specielt de mandlige lønmodtagere som har en uddannelse der ligger i spændet mellem en *grundskole* og en *kort videregående* uddannelse er at finde i den private sektor. De mandlige lønmodtagere med *mellemlange videregående* eller *lange videregående* uddannelser deler sig ligeligt mellem den private og den offentlige sektor.

Tabel 2.15 Løn for mænd fordelt efter sektor og uddannelse. 2012

	Løn		Lønforskel pct.	Lønmodtagere			
	Privat	Offentlig		Privat		Offentlig	
	— kr./time —			antal	pct.	antal	pct.
Alle	263	253	3,6	476 228	71,3	191 251	28,7
Grundskole	207	199	3,5	82 717	79,4	21 465	20,6
Almengymnasiale	260	214	17,7	19 289	67,3	9 382	32,7
Erhvervsgymnasiale	259	201	22,6	11 614	77,8	3 312	22,2
Erhvervsfaglige	238	218	8,4	210 122	82,2	45 637	17,8
Korte videregående	283	238	15,7	32 527	67,2	15 899	32,8
Mellemlange videregående	346	252	27,2	46 284	50,5	45 362	49,5
Bachelor	312	234	25,0	7 548	69,8	3 259	30,2
Lange videregående	389	334	14,0	43 665	53,5	37 957	46,5
Forskeruddannelser	420	354	15,6	2 805	32,1	5 941	67,9

Anm.: De sektorvise lønforskelles beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Højt uddannede kvinder arbejder primært i den offentlige sektor

De kvindelige lønmodtagere, fordeler sig anderledes end mændene mellem den private og den offentlige sektor. Kvindelige lønmodtagere med *mellemlange videregående* eller *lange videregående* uddannelser er i højere grad at finde i den offentlige sektor. Blandt de kvindelige lønmodtagere med de førnævnte uddannelser er henholdsvis 87 pct. og 62 pct. således at finde i den offentlige sektor.

Den store andel af kvindelige lønmodtagere i lønstatistikken med *mellemlange videregående* uddannelser, som er beskæftiget i den offentlige sektor, er en konsekvens af at uddannelsesgrupperne *pædagogisk uddannelse* og *sundhedsuddannelse* hører under de *mellemlange videregående* uddannelser.

Kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor, som har en *pædagogisk uddannelse* eller en *sundhedsuddannelse*, udgør hele 80 pct. af de i alt 198.000 kvindelige lønmodtagere med en *mellemlang videregående uddannelse*.

Uanset uddannelsesniveau tjener privatansatte kvinder mest

Kvindelige lønmodtagere tjener ligesom mændene mest i den private sektor inden for samtlige uddannelsesgrupper. Den sektorvise lønforskel er generelt lavere hos kvinderne. Det samme gør sig gældende for gennemsnitslønnen i den private såvel som i den offentlige sektor inden for samtlige uddannelsesgrupper.

Den sektorvise lønforskel blandt kvindelige lønmodtagere fordelt efter uddannelseshovedgruppe er under 13 pct. for alle uddannelser. For mændenes vedkommende gør det sig kun gældende i to ud af ni uddannelsesgrupper.

Der kan selvfølgelig være underliggende og dermed mere detaljerede uddannelsesgrupper som oplever større eller mindre sektorvise lønforskelles.

Table 2.16 Løn for kvinder fordelt efter sektor og uddannelse. 2012

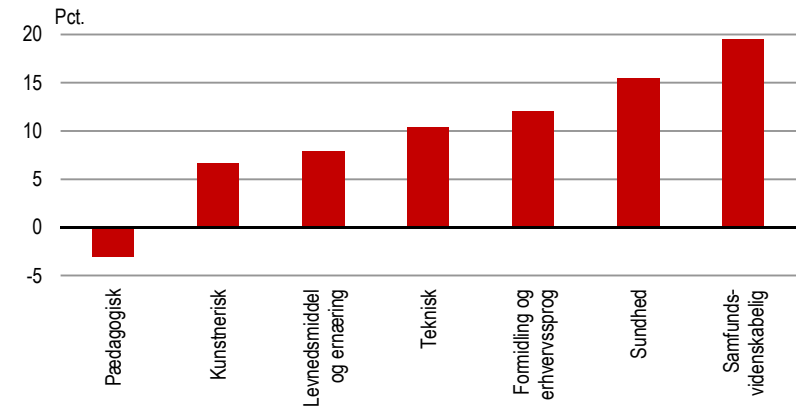
	Løn		Lønforskel	Lønmodtagere			
	Privat	Offentlig		Privat		Offentlig	
	— kr./time —		pct.	antal	pct.	antal	pct.
Alle	225	220	2,1	264 245	38,5	421 406	61,5
Grundskole	184	181	1,5	41 865	51,9	38 806	48,1
Almengymnasiale	200	188	5,5	16 078	56,6	12 327	43,4
Erhvervs-gymnasiale	216	196	9,4	9 312	71,5	3 711	28,5
Erhvervsfaglige	211	196	7,2	100 861	44,5	126 047	55,5
Korte videregående	236	210	11,0	24 208	67,1	11 861	32,9
Mellemlange videregående	260	228	12,4	25 992	13,2	170 716	86,8
Bachelor	239	220	8,1	8 021	59,0	5 575	41,0
Lange videregående	312	296	4,9	27 986	38,3	45 011	61,7
Forskeruddannelser	376	341	9,3	1 291	25,1	3 860	74,9

Anm.: De sektorvise lønforskelte beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Forskelligt fortegn på den sektorvise lønforskel i de underliggende uddannelsesgrupper

Nedenfor er foretaget en opdeling af gruppen med *mellemlange videregående* uddannelser på et mere detaljeret niveau. Generelt afspejler den sektorvise lønforskel blandt kvindelige lønmodtagere inden for de *mellemlange videregående* uddannelser, at det er mest lønmæssigt attraktivt at arbejde i den private sektor, medmindre man har en *pædagogisk* uddannelse. Den sektorvise lønforskel blandt kvindelige lønmodtagere med en *pædagogisk* uddannelse er -3,1 pct., hvilket betyder at kvinderne i denne gruppe tjener 3,1 pct. mere i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor. Til sammenligning er lønforskellen blandt kvindelige lønmodtagere med en *samfundsvidenskabelig* uddannelse på 20 pct. Således tjener en kvinde med en *samfundsvidenskabelig* uddannelse ansat i den offentlige sektor, 20 pct. mindre end en kvinde i den private sektor med en tilsvarende uddannelse.

Figur 2.10 Sektorvis lønforskel for kvinder med mellemlange videregående uddannelser. 2012



Anm.: De sektorvise lønforskelle er udelukkende vist for de grupper, hvor der har været tilstrækkeligt datamateriale bag. Lønforskellene beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

2.6.5 Kommunale forskelle

Sektorvise lønforskelle fordelt efter kommuner

De sektorvise lønforskelle har i de foregående afsnit taget geografisk udgangspunkt i Danmark som helhed, men opgøres lønforskellene på kommuner fremkommer et mere forskelligartet billede.

Faktaboks 2.6

Kommuneinddelingen er dannet på baggrund af kommunekoden for arbejdsstedet. Det vil sige, at den løn, som en lønmodtager tjener, indgår i den kommune, hvor lønmodtageren arbejder, og ikke i den kommune hvor lønmodtageren bor.

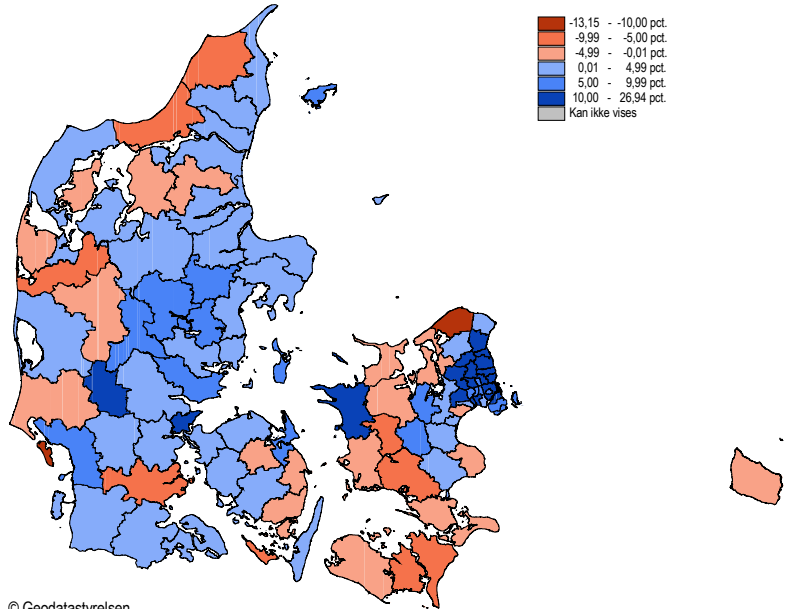
Her kan det bedst betale sig at arbejde i den private sektor ...

Det kan typisk bedst betale sig at arbejde i den private sektor såfremt arbejdspladsen ligger langs den jyske østkyst, i Midtjylland, langs den vestlige del af Fyn eller langs den østlige del af Sjælland.

... og her kan der bedst betale sig i den offentlige sektor

Derimod kan det bedst betale sig at arbejde i den offentlige sektor i den nordvestlige del af Jylland, den østlige del af Fyn, den syd og vestlige del af Sjælland samt på Lolland, Falster og Bornholm.

Figur 2.11 Sektorvise lønforskelle fordelt efter kommune. 2012



© Geodatastyrelsen

De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

De tre laveste sektorvise lønforskelle findes i Gribskov, Fanø og Guldborgsund Kommune og ligger mellem -13 og -9 pct. Det vil sige at offentligt ansatte lønmodtagere i disse kommuner tjener mere end de privat ansatte lønmodtagere i de samme kommuner.

De tre kommuner med de højeste sektorvise lønforskelle er Rudersdal, Gladsaxe og Ballerup Kommune, hvor det ligger mellem 26 og 27 pct. Det vil sige at den private sektor er lønmæssig mere lukrativ end den offentlige sektor i disse kommuner.

Lille lønforskel i den offentlige sektor mellem kommuner

Der er ikke stor forskel på lønningerne i den offentlige sektor mellem de tre kommuner med de laveste sektorvise lønforskelle og de tre kommuner med de højeste. Forskellen på størrelsen (og fortegnet) af de sektorvise lønforskelle skal derfor findes i lønningerne i den private sektor. I Fanø Kommune er den gennemsnitlige løn i den private sektor 194 kr. mens lønnen i Ballerup Kommune er 316 kr.

Tabel 2.17 Løn og sektorvise lønforskelle i alt fordelt efter kommune. 2012

	Løn		Lønforskel	
	Privat	Offentlig		
	kr./time		pct.	
Laveste lønforskel				
Gribskov	203	230	-27	-13,2
Fanø	194	218	-23	-11,9
Guldborgsund	203	222	-19	-9,4
Højeste lønforskel				
Rudersdal	314	229	84	26,9
Gladsaxe	306	225	81	26,5
Ballerup	316	234	82	25,9

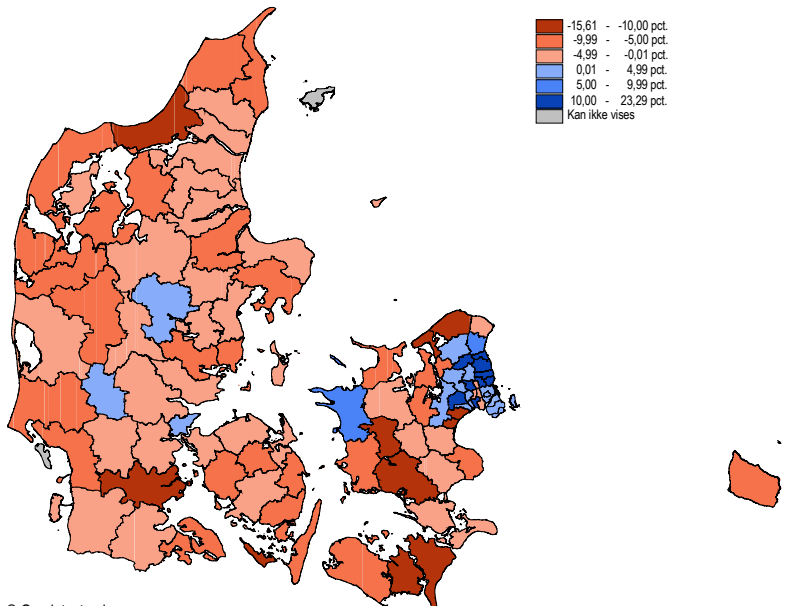
Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Kvinder i Jylland generelt bedst lønnet i den offentlige sektor

Den sektorvise lønforskel for kvinderne isoleret set tegner et markant anderledes billede i forhold til når mænd og kvinder er samlet under ét. Kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor i Jylland er generelt bedre lønnet end tilsvarende kvinder i den private sektor. Det er således kun i Billund, Fredericia og Silkeborg Kommune at kvinderne tjener mest i den private sektor.

Udover de tre jyske kommuner er lønnen ligeledes højest for kvinder i den private sektor i Kalundborg Kommune, samt i kommunerne omkring og nord for København.

Figur 2.12 Sektorvise lønforskelle for kvinder fordelt efter kommune. 2012



© Geodatastyrelsen

Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

De tre kommuner med de laveste sektorvise lønforskelle blandt kvinderne er Gribskov, Greve og Guldborgsund Kommune. De sektorvise lønforskelle i disse kommuner ligger mellem -16 og -13 pct. Det vil eksempelvis sige, at de kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor tjener 16 pct. mere end de kvindelige lønmodtagere i den private sektor i Gribskov Kommune.

De tre kommuner med de højeste sektorvise lønforskelle blandt kvinderne er Gladsaxe, Ballerup og Rudersdal Kommune, hvor lønforskellene ligger mellem 18 og 23 pct. Kvinder ansat i den private sektor tjener altså betydeligt mere, end kvinder ansat i den offentlige sektor, i disse kommuner.

På samme måde som det gør sig gældende når de sektorvise lønforskelle beregnes for mændene og kvinderne under ét, så skyldes forskellen på de sektorvise lønforskelle hos kvinderne at lønnen i den private sektor er markant forskellig, mens lønnen i den offentlige sektor stort set er ens.

Tabel 2.18 Løn og sektorvise lønforskelle for kvinder fordelt efter kommune. 2012

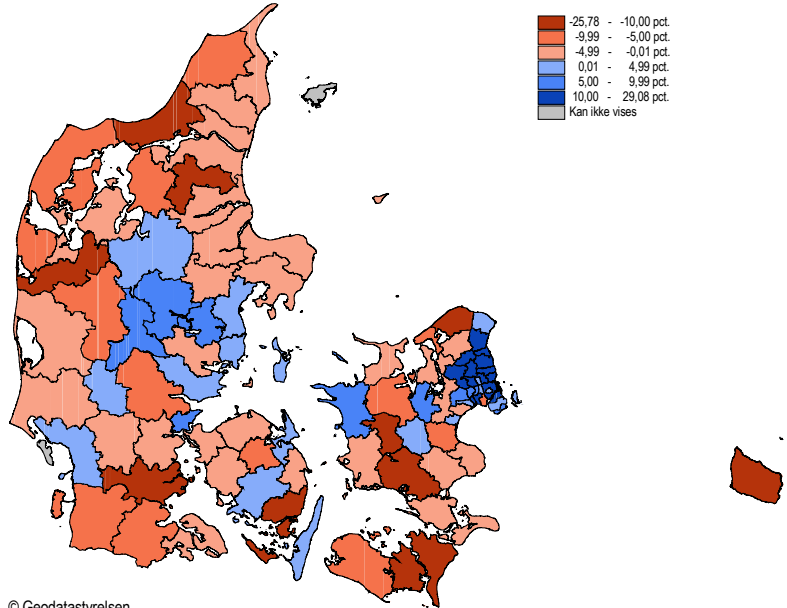
	Løn		Lønforskel	
	Privat	Offentlig		
	kr./time		pct.	
Laveste lønforskel				
Gribskov	195	226	-31	-15,6
Greve	196	222	-26	-13,1
Guldborgsund	189	213	-24	-12,6
Højeste lønforskel				
Gladsaxe	286	219	67	23,3
Ballerup	287	227	59	20,6
Rudersdal	272	224	48	17,8

Anm.: De sektorvise lønforskelle beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

*Sektorvise lønforskelle
anderledes for mænd i
forhold til kvinder*

Den sektorvise lønforskel blandt mænd adskiller sig fra den sektorvise lønforskel blandt kvinder ved at lønnen i flere midtjyske kommuner samt kommuner på Midtfyn, Langeland og Sjælland er højere i den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor.

Figur 2.13 Sektorvise lønforskel for mænd fordelt efter kommune. 2012



© Geodatastyrelsen

Anm.: De sektorvise lønforskel beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

De tre kommuner med de laveste sektorvise lønforskelle for mænd er Ærø, Holstebro og Guldborgsund Kommune. I disse tre kommuner tjener mandlige lønmodtagere i den offentlige sektor mellem 17 og 26 pct. mere end mandlige lønmodtagere i den private sektor.

De tre kommuner med de højeste sektorvise lønforskel er Rudersdal, Gentofte og Gladsaxe Kommune, hvor de sektorvise lønforskelle ligger mellem 25 og 29 pct.

De store udsving i den sektorvise lønforskel mellem kommunerne, skyldes ikke udelukkende lønforskelle i den private sektor, som det var tilfælde for kvinderne. Det skyldes derimod også en forholdsvis stor forskel på lønnen i den offentlige sektor. Mænd i den offentlige sektor i Holstebro Kommune tjener således 266 kr. mens de tilsvarende mænd i Gladsaxe Kommune tjener 238 kr. i timen.

Tabel 2.19 Løn og sektorvise lønforskelte for mænd fordelt efter kommune. 2012

	Løn		Lønforskel	
	Privat	Offentlig		
	kr./time		pct.	
Laveste lønforskel				
Ærø	204	256	-53	-25,8
Holstebro	225	266	-41	-18,2
Guldborgsund	211	247	-36	-17,2
Højeste lønforskel				
Rudersdal	339	240	99	29,1
Gentofte	339	249	90	26,5
Gladsaxe	318	238	80	25,3

Anm.: De sektorvise lønforskelte beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for den private sektor.

Der er forskel på mænds og kvinders løn og der er ligeledes forskel i fordelingen af mænd og kvinder mellem sektorerne. De to forhold tilsammen betyder, at lønnen overordnet set er mest lukrativ i den private sektor både for mænd og kvinder, mens begge køn i store dele af landet er bedst lønnet i den offentlige sektor, når lønmodtagerne fordeles på arbejdsstedskommuner.

2.6.6 Et andet lønbegreb

To lønbegreber

I Danmarks Statistiks analyser af løn, er der tradition for at benytte to forskellige hovedlønbegreber. Det ene er den standardberegnete timefortjeneste, som er det der kommer tættest på en løn for de normalbetalte timer, og som er det begreb der er brugt i den foregående del af dette kapitel.

Fortjeneste pr. præsteret time ...

Det andet lønbegreb er det der kaldes fortjeneste pr. præsteret time, som i modsætning til den standardberegnete timefortjeneste, indeholder de betalinger som lønmodtageren har modtaget for eventuelt overarbejde og fravær.

... tager højde for fravær

Et lønbegreb som tager højde for fravær og overarbejde er et godt begreb til at fortælle, hvor store omkostninger arbejdsgiver har haft for hver time en given medarbejder har været på arbejde. Jo mere fravær en medarbejder har haft, jo højere vil lønnen udtrykt ved et sådan lønbegreb være. Set fra et omkostningssynspunkt er det korrekt at lønnen stiger med stigende fravær, da lønmodtageren bidrager mindre til produktionen når vedkommende er fraværende. Det kan derimod være sværere for en lønmodtager at se en stigende løn ved højere fravær, da han/hun ikke får flere penge mellem hænderne af at være fraværende.

På den anden side, kan der til visse analyseformål argumenteres for at se på fortjenesten pr. præsteret time, også når perspektivet er lønmodtagerens, fordi fraværet i dette tilfælde bliver værdisat.

Da der mellem sektorerne i større eller mindre grad er forskel i vilkårene i forbindelse med omsorgsdage, seniordage, barselsfravær mv., så kan der, måske med rette, argumenteres for at forskellene mellem sektorerne bør analyseres på baggrund af et lønbegreb, som tager højde for fraværet, og værdisætter dette.

2.6.7 Lønomkostning lig fortjeneste pr. præsteret time

Faktaboks 2.7

Fortjenesten pr. præsteret time betegnes i resten af kapitlet som lønomkostning, mens betegnelsen løn, ligesom i resten af publikationen, refererer til begrebet standardberegnet timefortjeneste.

Forskel mellem løn og lønomkostning

Lønomkostningen pr. time er mellem 50-55 kr. større end timelønnen. Det gør sig gældende både i den private og den offentlige sektor, såvel som på landsplan.

Lønomkostningerne i den private sektor er 299 kr. pr. time mod 286 kr. pr. time i den offentlige sektor. Forskellen på de to sektorer er primært at en større del af lønomkostningen tilskrives basisfortjenesten (81 pct.) i den private sektor. Derudover udgør *personalegoder*, *uregelmæssige betalinger* og *overtidstillæg* ligeledes en større del i den private sektor, mens *genetillæg*, *pensionsbidrag* og ikke mindst *fraværsbetaling* en større del af lønomkostningen i den offentlige sektor.

Fraværsbetalinger gør den store forskel

Forskellen i fraværsbetalingerne mellem sektorerne er den primære årsag til, at forskellen mellem de to sektorer bliver mindre, når lønomkostningerne er udgangspunkt for analyserne. Hvor lønforskellen mellem de to sektorer er på 7,5 pct., så er lønomkostningsforskellen kun på 4,6 pct.

Tabel 2.20

Lønkomponenter fordelt efter sektor. 2012

	Sektor			Fordeling		
	Privat	Offentlig	Alle	Privat	Offentlig	Alle
	kr./time			pct.		
Løn	249,48	230,84	242,52	•	•	•
Lønomkostning	299,16	285,51	294,07	100,0	100,0	100,0
Overtidstillæg	1,23	0,68	1,02	0,4	0,2	0,3
Fraværsbetaling	7,64	14,74	10,29	2,6	5,2	3,5
Genetillæg	3,08	7,65	4,79	1,0	2,7	1,6
Personalegoder	3,08	0,12	1,97	1,0	0,0	0,7
Uregelmæssige betalinger ..	6,07	4,62	5,53	2,0	1,6	1,9
Pensionsbidrag	35,71	36,90	36,15	11,9	12,9	12,3
Basisfortjeneste	242,36	220,79	234,31	81,0	77,3	79,7

2.6.8 Køn

I den private sektor er det kvinderne, for hvem basisfortjenesten udgør den største andel (82 pct.) af lønomkostningen. Derudover udgør *pensionsbidrag* og *fraværsbetaling* ligeledes en højere andel hos kvinderne, hvorimod lønomkostningerne for mændene i højere grad end kvinderne udgøres af *genetillæg*, *personalegoder*, *uregelmæssige betalinger* og *overtidstillæg*.

*Fraværsbetalinger
højest for kvinderne*

Til trods for at *fraværsbetaling* udgør en større andel af lønomkostningerne blandt kvinderne (3,3 pct.) i forhold til mændene (2,2 pct.) i den private sektor, så overgås den af fraværsbetalingernes andel hos både mændene (3,7 pct.) og kvinder (5,9 pct.) i den offentlige sektor. De kvindelige lønmodtagere i den offentlige sektor er således gruppen for hvem fraværsbetalinger udgør den største del af lønomkostningen.

Table 2.21 Lønkomponenter fordelt efter sektor og køn. 2012

	Løn	Løn- omkost- ning	Overtids- tillæg	Fraværs- betaling	Gene- tillæg	Personale- goder	Uregel- mæssige betalinger	Pen- sions- bidrag	Basisfor- tjeneste
	kr./time								
Alle									
Mænd ...	261	312,09	1,58	7,90	4,58	3,07	7,12	37,78	250,07
Kvinder ..	222	274,02	0,41	12,96	5,01	0,76	3,76	34,35	216,78
Privat									
Mænd ...	263	313,62	1,71	6,85	3,69	3,91	7,13	37,07	253,25
Kvinder ..	225	272,41	0,33	9,11	1,95	1,53	4,09	33,19	222,20
Offentlig									
Mænd ...	253	306,89	1,12	11,46	7,62	0,19	7,06	40,19	239,25
Kvinder ..	220	275,42	0,47	16,29	7,67	0,09	3,47	35,35	212,07
	pct.								
Alle									
Mænd ...	•	100,0	0,5	2,5	1,5	1,0	2,3	12,1	80,1
Kvinder ..	•	100,0	0,1	4,7	1,8	0,3	1,4	12,5	79,1
Privat									
Mænd ...	•	100,0	0,5	2,2	1,2	1,2	2,3	11,8	80,8
Kvinder ..	•	100,0	0,1	3,3	0,7	0,6	1,5	12,2	81,6
Offentlig									
Mænd ...	•	100,0	0,4	3,7	2,5	0,1	2,3	13,1	78,0
Kvinder ..	•	100,0	0,2	5,9	2,8	0,0	1,3	12,8	77,0

*Højere lønomkostning
for kvinder i den
offentlige sektor*

Det er interessant at bemærke, at når lønomkostningerne er udgangspunkt for analyserne, og fraværsbetalingerne således indgår i den samlede lønpakke, så er gennemsnitslønomkostningen for kvinder højere i den offentlige sektor i forhold til den private sektor.

3. Udvalgte arbejdsfunktioner

Som beskrevet tidligere, så er lønmodtagernes arbejdsfunktion et af de karakteristika, som har størst indflydelse på størrelsen af lønnen.

I foregående kapitel blev arbejdsfunktionerne generelt analyseret på et meget overordnet niveau, og kun i begrænset omfang, blev der set på mere findelte arbejdsfunktioner. Disse underliggende arbejdsfunktionsgrupper repræsenterer nogle relativt homogene lønmodtagergrupper, da de arbejdsopgaver de udfører, som udgangspunkt minder om hinanden.

I dette kapitel ses nærmere på nogle specifikke udvalgte arbejdsfunktionsgrupper, som gennemgår en mere tilbunds gående analyse. Kapitlet deles op i to afsnit. Det første afsnit analyserer to arbejdsfunktioner, som udføres i både offentlig og privat sektor. Det andet afsnit analyserer tre forskellige arbejdsfunktioner, som primært er at finde i den private sektor, og som udgangspunkt kræver en erhvervsuddannelse.

Faktaboks 3.1

Grupperingen efter arbejdsfunktion er baseret på *DISCO-08 i lønstatistikken*, som er en dansk version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO 08*, som er udarbejdet af *International Labour Organization, ILO*.

3.1 Tværsektorelle arbejdsfunktioner

Analyse af to arbejdsfunktionsgrupper ...

I dette afsnit belyses lønnen for lønmodtagere i de to tværsektorelle arbejdsfunktioner *almindeligt kontorarbejde* og *rengøringsarbejde undtagen i private hjem*. Det vil sige to arbejdsfunktioner for hvilke fordelingen af lønmodtagere mellem den private og den offentlige sektor er stort set lige.

Tabel 3.1 Lønmodtagere fordelt efter sektor og køn. 2012

	Sektor		
	Privat	Offentlig	Alle
	antal		
Almindeligt kontorarbejde			
Alle	23 148	22 052	45 199
Mænd	5 562	2 871	8 432
Kvinder	17 586	19 181	36 767
Rengøringsarbejde			
Alle	15 826	16 380	32 206
Mænd	6 304	2 541	8 845
Kvinder	9 521	13 840	23 361

... almindeligt
kontorarbejde ...

Almindeligt kontorarbejde har arbejdsfunktionskoden 4110 og indeholder kontorassistenter, overassistenter og almindeligt kontor personale (dog ikke sekretærer).

... og
rengøringsarbejde

Rengøringsarbejde undtagen i private hjem, har arbejdsfunktionskoden 9112 og indeholder rengøring af kontorer, beboelsesområder, hospitaler, hoteller, industrilokaliteter og passagerområder i transportmidler. I resten af dette kapitel vil arbejdsfunktionen blot blive benævnt *rengøringsarbejde*.

*Almindeligt
kontorarbejde
aflønnes bedst i den
private sektor*

Den gennemsnitlige løn for *almindeligt kontorarbejde* er 219 kr. i den private sektor og 196 kr. i den offentlige sektor. Det skyldes primært forskel i basisfortjenesten, som er 188 kr. i den private sektor og 167 kr. i den offentlige sektor. Det vil sige at grundløn, kvalifikations- og funktionsløn udgør en større del af lønnen i den private sektor.

Derudover er der flere personalegoder, men til gengæld lavere pensionsbidrag, i den private sektor.

*Samme løn for
rengøringsarbejde i de
to sektorer*

Rengøringsarbejde aflønnes med 162 kr. i timen både i den private og den offentlige sektor, og basisfortjenesten udgør ligesom for *almindeligt kontorarbejde* en større del af lønnen i den private sektor. Til gengæld er pensionsbidraget og de uregelmæssige betalinger større i den offentlige sektor.

Forskellen på lønnens opbygning mellem de to tværsektorelle arbejdsfunktioner kan primært tilskrives at genetillægget hidrører *rengøringsarbejde*, hvorimod personalegoder, uregelmæssige betalinger og pensionsbidrag udgør en større andel indenfor *almindeligt kontorarbejde*.

Tabel 3.2 Lønkomponenter fordelt efter arbejdsfunktion og sektor. 2012

	Løn	Gene- tillæg	Personale- goder	Uregel- mæssige betalinger	Pensions- bidrag	Basis- fortjeneste
kr./time						
Almindeligt kontorarbejde						
Alle	209	0,58	0,76	2,47	25,98	179,65
Privat	219	0,61	1,24	2,57	25,81	188,29
Offentlig	196	0,53	0,07	2,32	26,22	166,98
Rengøringsarbejde						
Alle	162	2,99	0,15	1,28	17,20	140,30
Privat	162	2,96	0,24	0,97	16,62	141,33
Offentlig	162	3,04	0,03	1,71	18,01	138,88
pct.						
Almindeligt kontorarbejde						
Alle	100,0	0,3	0,4	1,2	12,4	85,8
Privat	100,0	0,3	0,6	1,2	11,8	86,2
Offentlig	100,0	0,3	0,0	1,2	13,4	85,1
Rengøringsarbejde						
Alle	100,0	1,8	0,1	0,8	10,6	86,7
Privat	100,0	1,8	0,1	0,6	10,3	87,2
Offentlig	100,0	1,9	0,0	1,1	11,1	85,9

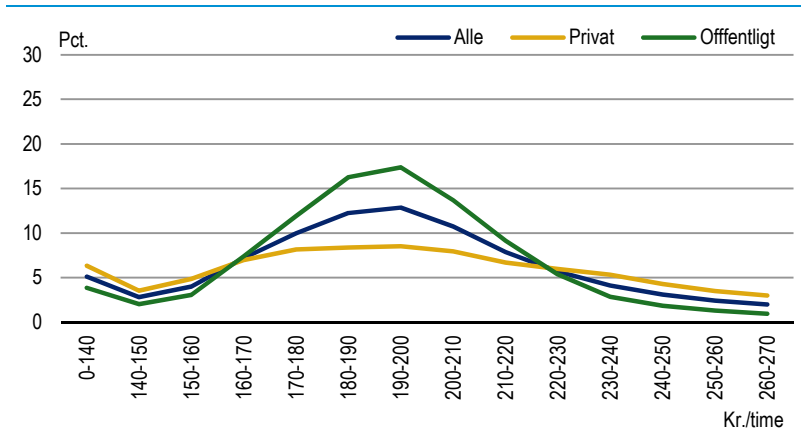
*Lønnen er mere ulige
fordelt i den private
sektor*

Lønnen for *almindeligt kontorarbejde* i den private sektor er mere ulige fordelt end lønnen i den offentlige sektor. Det er bl.a. illustreret ved de "tykke haler" for linjen der repræsenterer den private sektor i figur 3.1, set i forhold til den mere midtercentrerede linje for den offentlige sektor.

Set på tværs af sektorer tjener 36 pct. af lønmodtagerne indenfor *almindeligt kontorarbejde* mellem 180 og 210 kr. i timen. For lønmodtagerne i den private sektor er dette tal 25 pct., mens det for lønmodtagere i den offentlige sektor er 47 pct. Lønnen for *Almindeligt kontorarbejde* i den offentlige sektor er således i høj grad centreret omkring intervallet 180 til 210 kr. i timen.

I den offentlige sektor tjener 24 pct. af lønmodtagerne mere end 210 kr. i timen, mens den tilsvarende andel er 45 pct. i den private sektor.

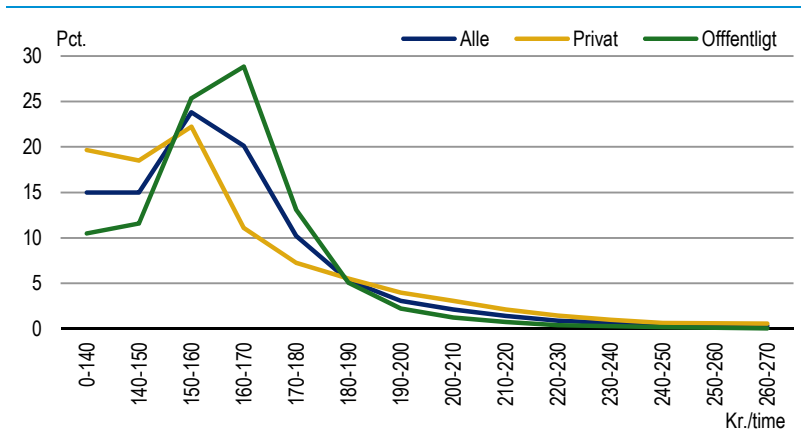
Figur 3.1 Procentvis andel af lønmodtagere i almindeligt kontorarbejde fordelt efter lønintervaller. 2012



Den største andel af lønmodtagerne indenfor *rengøringsarbejde* findes i intervallet 140-170 kr. pr. time. Overordnet set befinder 59 pct. sig i dette interval, mens det tilsvarende er 52 pct. for den private sektors vedkommende og 66 pct. for den offentlige sektor.

Lønnen indenfor *rengøringsarbejde* er således på samme måde som lønnen for *almindeligt kontorarbejde* mere ulige fordelt i den private sektor.

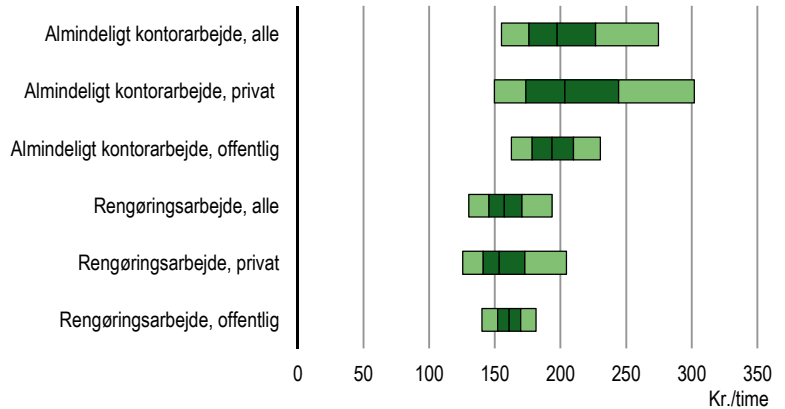
Figur 3.2 Procentvis andel af lønmodtagere i rengøringsarbejde fordelt efter lønintervaller. 2012



Lønspredning størst i den private sektor

Den egentlige lønspredning er skitseret i figur 3.3, og viser ligesom fordelingen på lønintervaller at spredningen er markant større i den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor. Lønspredningen i den offentlige sektor indenfor *almindeligt kontorarbejde* og *rengøringsarbejde* er henholdsvis 65 og 41 kr. De tilsvarende forskelle i den private sektor er 152 og 79 kr.

Figur 3.3 Lønspredning fordelt efter sektor og arbejdsfunktion. 2012



Anm.: Søjleens bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

3.2 Elektrikere, murere og tømrere

Elektriker-, murer- og tømrerarbejde ...

I dette afsnit belyses de tre arbejdsfunktioner *741100 Elektrikerarbejde, 711210 Murerarbejde og 711510 Tømrer- og snedkerarbejde, byggeri*. I dette afsnit vil lønmodtagere indenfor de tre arbejdsfunktioner blive benævnt elektrikere, murere og tømrere.

... indeholder primært mænd og findes primært i den private sektor

Elektrikere, murere og tømrere er alle arbejdsfunktioner som i et vist omfang må antages at indeholde lønmodtagere med en erhvervsuddannelse indenfor det enkelte område. De tre arbejdsfunktioner indeholder primært mænd og findes primært i den private sektor.

Tabel 3.3 Lønmodtagere fordelt efter sektor og køn. 2012

	Sektor		
	Privat	Offentlig	Alle
	antal		
Elektrikerarbejde			
Alle	9 877	490	10 367
Mænd	9 791	481	10 272
Kvinder	87	8	95
Murerarbejde			
Alle	2 418	19	2 437
Mænd	2 411	19	2 430
Kvinder	7	0	7
Tømrer- og snedkerarbejde, byggeri			
Alle	9 023	143	9 166
Mænd	8 960	139	9 099
Kvinder	63	5	68

Elektrikere tjener mest

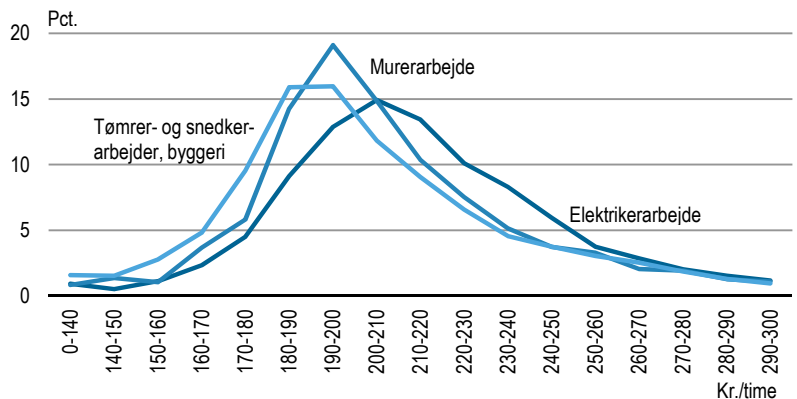
Elektrikere tjener 220 kr. pr. time, mens *murere* tjener 210 kr. og *tømrere* 206 kr. Elektrikernes løn udgøres i højere grad end murernes og tømrernes løn af genetillæg og basisfortjeneste. Genetillægget er således 3,50 kr. pr. time for *elektrikere*, 0,80 kr. for *murere* og 1 kr. for *tømrere*. Til gengæld modtager *murere* og *tømrere* i højere grad end *elektrikere* uregelmæssige betalinger.

Tabel 3.4 Lønkomponenter fordelt efter arbejdsfunktion. 2012

	Løn			Lønmodtagere		
	Elektriker- arbejde	Murer- arbejde	Tømrer- og snedker- arbejde, byggeri	Elektriker- arbejde	Murer- arbejde	Tømrer- og snedker- arbejde, byggeri
	kr./time			antal		
Løn	219,85	209,83	205,82	100,0	100,0	100,0
Genetillæg	3,54	0,83	1,03	1,6	0,4	0,5
Personalegoder	0,73	0,29	0,33	0,3	0,1	0,2
Uregelmæssige betalinger	3,57	9,31	8,72	1,6	4,4	4,2
Pensionsbidrag	26,86	25,34	25,00	12,2	12,1	12,1
Basisfortjeneste	185,14	174,07	170,73	84,2	83,0	83,0

Den største enkeltstående andel af lønmodtagere indenfor et enkelt løninterval findes for elektrikernes vedkommende i lønintervallet 200-210 kr., for murernes vedkommende i intervallet 190-200 kr. og for tømrernes vedkommende ligeledes i intervallet 190-200 kr. De tre intervaller dækker henholdsvis 15, 19 og 16 pct. af lønmodtagerne i de tre arbejdsfunktioner.

Figur 3.4 Procentvis andel af lønmodtagere fordelt efter lønintervaller. 2012



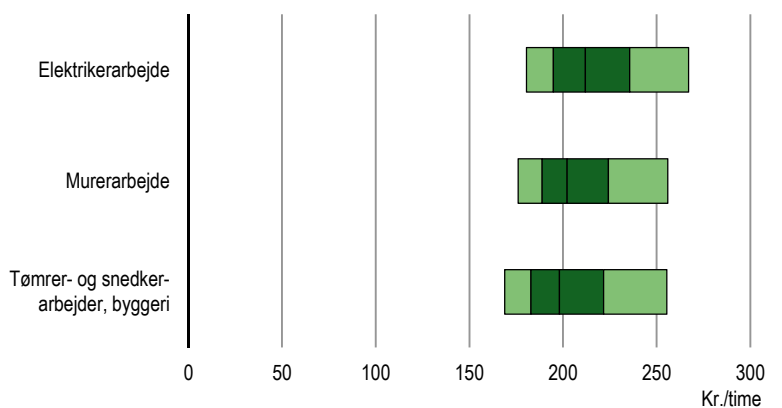
Lige stor lønspredning for elektrikere og tømrere

Lønspredningen blandt *elektrikere*, *murere* og *tømrere* er kendetegnet ved at lønspredningen er størst og desuden lige stor blandt *elektrikere* og *tømrere*. Lønspredningen blandt disse arbejdsfunktioner er

således 87 kr. mens den for *murere* er 80 kr. Medianlønnen blandt de tre arbejdsfunktioner er henholdsvis 212, 202 og 198 kr.

Til trods for at der er en forskel på syv kr. pr. time i maksimumlønnen for de 10 pct. lavest lønnede *murere* i forhold til *tømrere*, så er der mere lighed i toppen. Minimumslønnen for de 10 pct. højest lønnede *murere* og *tømrere* er henholdsvis 256 og 255 kr. pr. time.

Figur 3.5 Lønspredning fordelt efter sektor. 2012



Anm.: Søjlernes bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

4. Geografi og mobilitet

Folk bor ofte ikke i nærheden af deres arbejdsplads, og i mange tilfælde ligger arbejdspladsen endda i meget lang afstand fra bopælen.

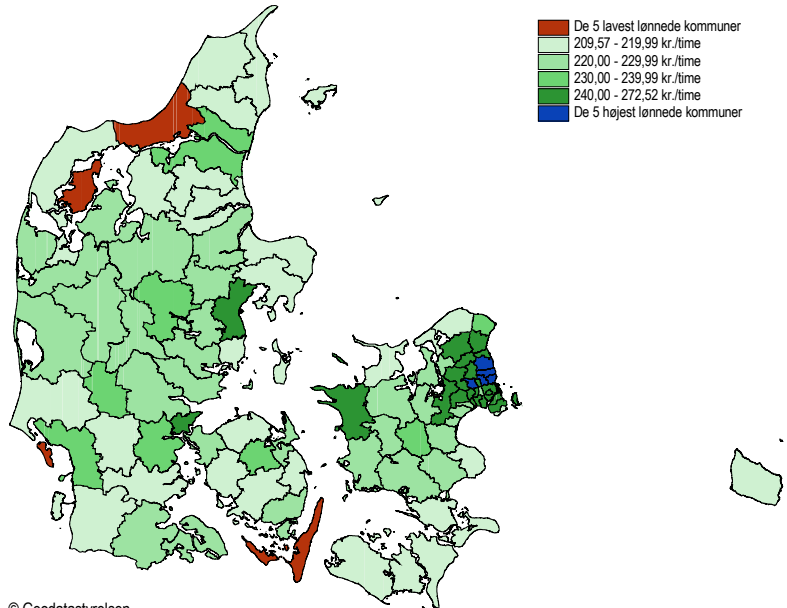
I dette kapitel ser vi på, hvorvidt der er en sammenhæng mellem forskellige geografiske og mobilitets karakteristika – så som bopælen og arbejdsstedets beliggenhed, afstanden mellem arbejde og bolig – og aflønningen af forskellige lønmodtagergrupper.

4.1 Løn på arbejdsstedet

Arbejdsstedets beliggenhed er udgangspunktet for lønstatistikken

I Danmarks Statistiks lønstatistik er statistikenheden det enkelte arbejdssted. Det har den konsekvens, at når lønstatistikken normalt præsenterer geografisk fordelte resultater, så er det arbejdsstedets beliggenhed der er udgangspunktet. Det betyder, at den løn, som en given lønmodtager, der arbejder i Odense Kommune – men bor i Kerteminde Kommune – tjener, vil indgå i lønstatistik beregnet for Odense Kommune.

Figur 4.1 Løn fordelt efter arbejdsstedskommune. 2012



Højest gennemsnitsløn for dem der arbejder i Ballerup Kommune

Ballerup er den kommune i landet, hvor arbejdsgiverne i gennemsnit betaler den højeste løn. Gennemsnitslønnen for lønmodtagere der arbejder i Ballerup Kommune er 304 kr. i timen, svarende til 49.000 kr. om måneden, hvilket er hele 48 pct. mere end dem der arbejder i Jammerbugt Kommune, hvor de i gennemsnit tjener 206 kr. i timen. Lønmodtagere der arbejder i Jammerbugt Kommune tjener i gennemsnit mindst i landet.

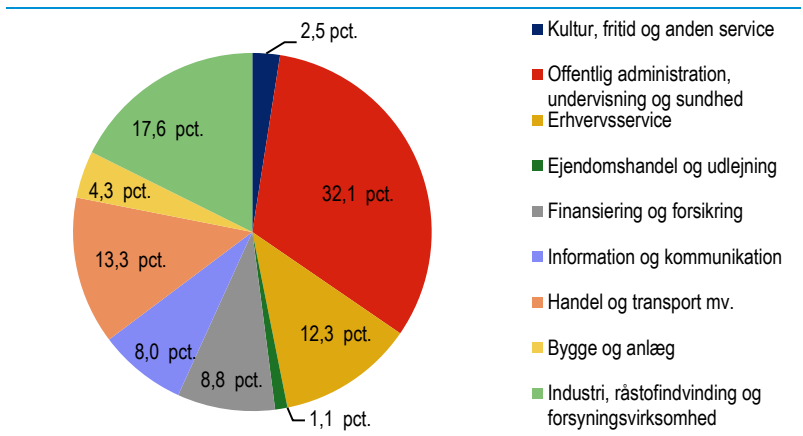
Tabel 4.1 Time- og månedsløn fordelt efter arbejdsstedskommune. 2012

Højest lønnede kommuner	kr./time	kr./måned
Ballerup	303,85	48 716
Rudersdal	290,48	46 573
Gladsaxe	287,25	46 054
Lyngby-Taarbæk	282,69	45 324
Gentofte	280,78	45 017
Lavest lønnede kommuner		
Fanø	209,45	33 581
Ærø	209,42	33 576
Morsø	209,41	33 574
Langøland	209,38	33 570
Jammerbugt	205,51	32 949

Arbejdsstedernes branche er én af forklaringerne

En stor del af forklaringen på fordelingen af høje og lave gennemsnitslønninger skal findes i arbejdspladsernes forskellige branchepulcering. I de fem kommuner, hvor de højeste gennemsnitslønninger udbetales, er hele 8,8 pct. af lønmodtagerne ansat i virksomheder placeret i branchen *Finansiering og forsikring*, som også er den branche hvor gennemsnitslønningerne, set over hele landet, er højest.

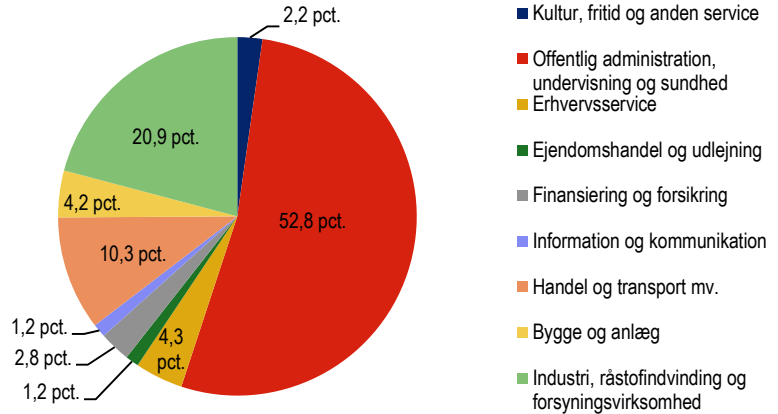
Figur 4.2 Lønmodtagere fordelt efter branche i de fem kommuner med højeste gennemsnitslønninger. 2012



I den modsatte ende er kun 2,8 pct. af lønmodtagerne, i de fem kommuner med de laveste gennemsnitslønninger, ansat i virksomheder placeret i branchen *Finansiering og forsikring*. Til gengæld er hele 53

pct. af lønmodtagerne ansat i virksomheder placeret i branchen *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, som er blandt de brancher hvor gennemsnitslønnen er lavest.

Figur 4.3 Lønmodtagere fordelt efter branche i de fem kommuner med laveste gennemsnitslønninger. 2012

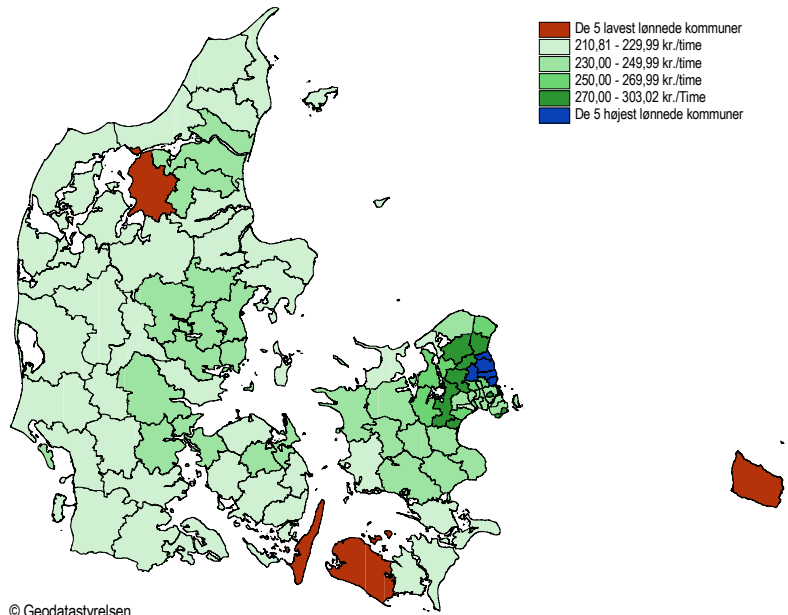


4.2 Løn i bopælskommunen

Bopæl som udgangspunkt

Hvis man i stedet tager udgangspunkt i lønmodtagernes bopælskommune, så får man et billede som nedenfor.

Figur 4.4 Løn fordelt efter bopælskommune. 2012



Højest gennemsnitsløn
for dem der bor
nord for København

Som figurerne illustrerer så er gennemsnitslønnen højest for de lønmodtagere der bor i kommunerne nord for København. Faktisk er de fem kommuner med den højeste gennemsnitsløn placeret her.

De fem kommuner, hvor lønmodtagere med lavest gennemsnitsløn bor, er ikke på samme måde samlet i samme geografiske område. De er derimod alle sammen karakteriseret ved at være placeret i relativ lang afstand fra store byer, som Odense, Århus og København.

Tabel 4.2 Time- og månedsløn fordelt efter bopælskommune. 2012

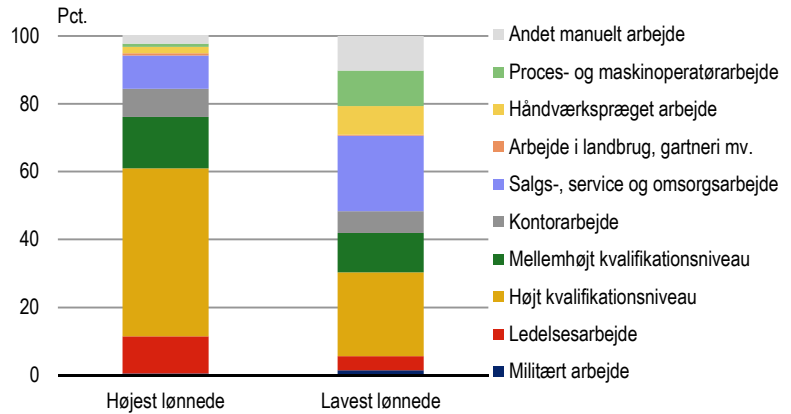
Højest lønnede kommuner	kr./time	kr./måned
Hørsholm	350,24	56 154
Gentofte	347,32	55 686
Rudersdal	346,09	55 489
Lyngby-Taarbæk	312,68	50 132
Furesø	312,32	50 075
Lavest lønnede kommuner		
Tønder	210,81	33 800
Bornholm	210,46	33 744
Lolland	209,16	33 534
Vesthimmerlands	209,05	33 517
Langeland	208,18	33 377

Lønmodtagere bosat i Hørsholm Kommune tjener i gennemsnit 350 kr. i timen, svarende til 56.000 kr. om måneden, hvilket gør dem til de højst lønnede i Danmark. Til sammenligning er gennemsnitslønnen for lønmodtagere bosat i Langeland Kommune 208 kr. i timen, hvilket er det laveste i Danmark, og hele 41 pct. lavere end i Hørsholm Kommune.

Lønmodtagernes
arbejdsfunktion er én
af forklaringerne

I de fem kommuner hvor lønmodtagerne har den højeste gennemsnitsløn, udfører hele 11 pct. *ledelsesarbejde*, mens 49 pct. har en arbejdsfunktion som kræver et *højt kvalifikationsniveau*. I de fem kommuner hvor indbyggerne har den laveste gennemsnitsløn, varetager kun 29 pct. én af de to arbejdsfunktioner. Derimod varetager hele 22 pct. *salgs-, service og omsorgsarbejde*, som generelt er blandt de lavest lønnede arbejdsfunktioner, set over hele landet, jf. figur 2.9.

Figur 4.5 Lønmodtagere i de fem kommuner med højeste og i de fem kommuner med laveste gennemsnitsløn fordelt efter arbejdsfunktion. 2012



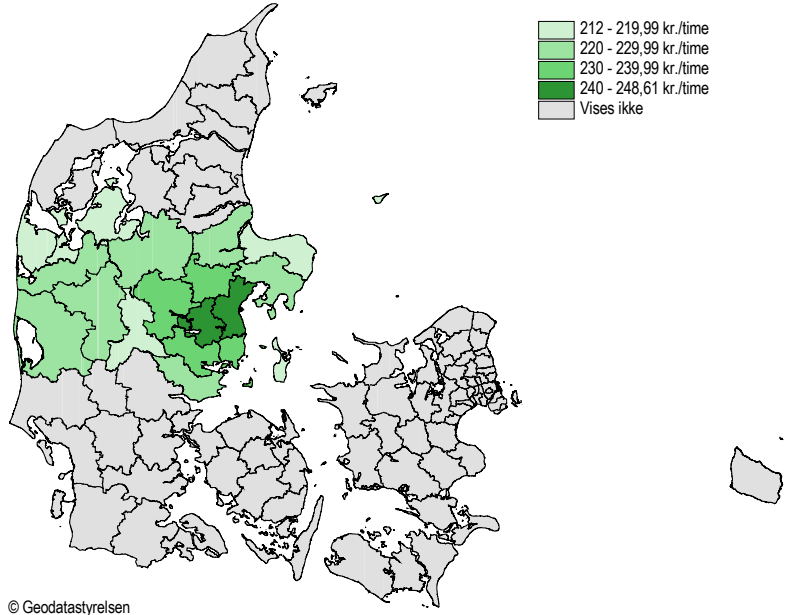
4.2.1 Forskelle mellem kommunerne inden for regionerne

Lønmodtagerne bosat nord for København er i gennemsnit langt de højst lønnede. Gennemsnitslønningerne for disse lønmodtagere er så høje, at nuancerne mellem kommunerne i resten af landet har tendens til at drukne.

Figur 4.6 viser en sammenligning af lønningerne inden for en enkelt region. I dette tilfælde er Region Midtjylland skitseret, og viser tydelige kommunale lønforskelle. Figur 4.4 viste Region Midtjylland inddelt i to lønintervaller, men nuancerne er flere såfremt intervallerne bliver tilpasset lønniveauerne i regionen.

Kortet viser at gennemsnitslønnen er højest for lønmodtagere bosat i og omkring Århus.

Figur 4.6 Løn fordelt efter bopælskommune i Region Midtjylland. 2012



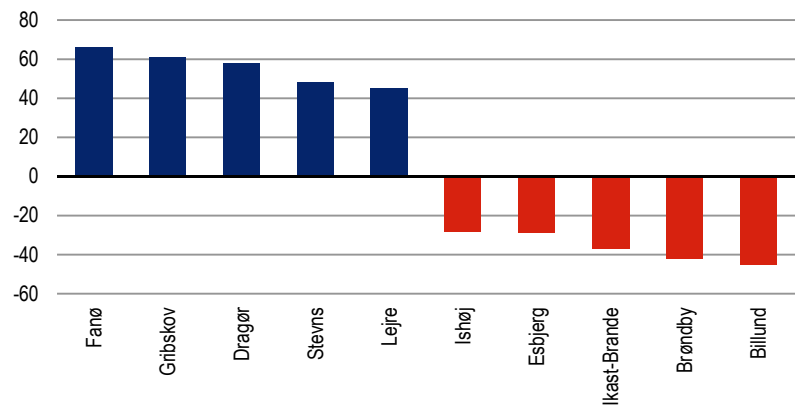
4.2.2 Bopælskommune vs. arbejdskommune

Store forskelle indenfor nogle kommuner

Selvom der er et vist sammenfald i lønnen mellem arbejdskommune og bopælskommune, så er der visse kommuner, hvor der er stor forskel. Der er således nogle kommuner, hvor det umiddelbart er mere attraktivt at bo, end at arbejde, og omvendt.

Figur 4.7

Forskel i rangordning af bopælskommune sammenlignet med arbejdsstedskommune, på baggrund af gennemsnitslønnen. 2012



Anm.: Kommunerne er rangordnet ud fra størrelsen af gennemsnitslønnen på henholdsvis arbejdsstederne i kommunerne og for indbyggerne i kommunerne. Stolperne angiver forskellen i rangen.

Dragør Kommune er én af de kommuner hvor det umiddelbart er meget mere attraktivt at bo, end at arbejde. Med en gennemsnitsløn på arbejdspladserne i Dragør Kommune på 219 kr. i timen ligger de nr. 65 af 98, på listen over arbejdsstedskommuner med højeste gennemsnitsløn. Til gengæld har de lønmodtagere som er bosat i Dragør Kommune en gennemsnitsløn på 297 kr., og ligger på en syvende plads på listen over bopælskommuner med højeste gennemsnitslønninger. Sammenlignes lønninger på arbejdsstedskommune med bopælskommune, ligger Dragør Kommune således 58 pladser højere på bopælskommuneniveau i forhold til arbejdsstedskommuneniveau. Samme tendens er der i bl.a. Fanø og Gribskov Kommune.

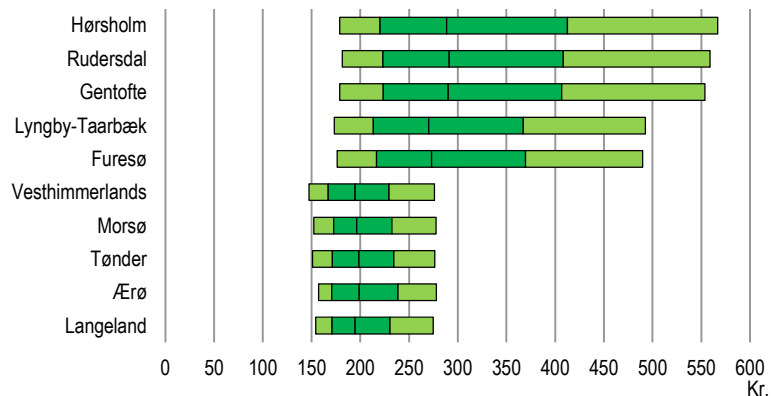
Det modsatte gør sig gældende for bl.a. Ikast-Brande og Brøndby Kommune hvor sidstnævnte ligger nummer otte på listen over arbejdsstedskommuner med højeste gennemsnitsløn, mens den ligger nummer 50 over gennemsnitslønninger for lønmodtagere bosat i kommunen. En forskel på 42 pladser. Umiddelbart er det altså mere attraktivt at arbejde i Brøndby Kommune, end at bo der.

4.2.3 Spredning og løngab

Høj løn, stor lønspredning

Det er ikke overraskende, at der er en kraftig sammenhæng mellem størrelsen af gennemsnitslønninger og lønspredningen i de enkelte bopælskommuner.

Figur 4.8 Lønspredning fordelt efter bopælskommuner. 2012



Anm.: Søjlernes bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

Størst lønspredning er der blandt lønmodtagerne bosat i Hørsholm Kommune. 10 pct. af lønmodtagerne tjener mere end 567 kr. i timen, mens 10 pct. tjener mindre end 179 kr. i timen.

Den mindste lønspredning er blandt lønmodtagerne bosat i Langeland Kommune, hvor kun 10 pct. tjener mere end 275 kr. i timen, mens 10 pct. tjener mindre end 154 kr. i timen.

90 procents fraktilen i Langeland Kommune er mindre end medianen i Hørsholm Kommune. Det betyder, at den lønmodtager i Langeland Kommune, som har en løn der lige præcis får vedkommende ind blandt de 10 pct. bedst lønnede ville, hvis han/hun boede i Hørsholm Kommune, være blandt den dårligst betalte halvdel af lønmodtagerne bosat i kommunen.

Også forskel mellem arbejdsfunktioner

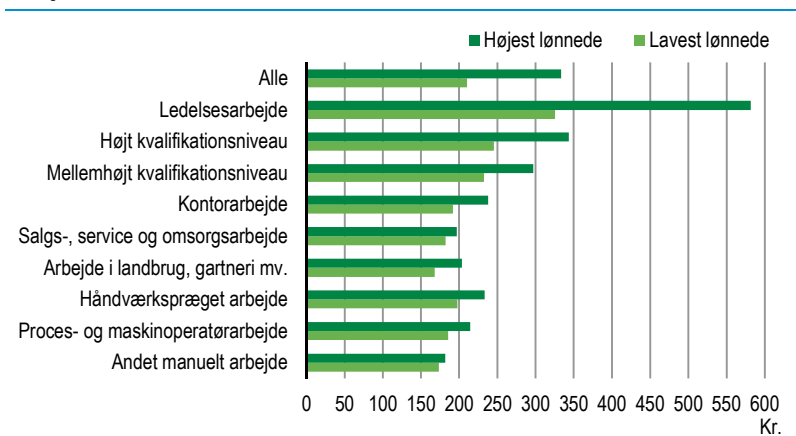
En stor del af forskellen i lønnen mellem kommunerne skyldes, som nævnt, at der er stor forskel på de arbejdsfunktioner som lønmodtagerne i de enkelte kommuner varetager. Men der er også, inden for de enkelte arbejdsfunktioner, forskel på lønnen mellem kommunens lønmodtagere. Lønmodtagerne i de fem kommuner med de laveste gennemsnitslønninger tjener, også inden for de enkelte arbejdsfunktioner, mindre end lønmodtagere med tilsvarende arbejdsfunktioner, i de fem kommuner med de højeste gennemsnitslønninger.

Stor forskel mellem aflønning af ledere

Gennemsnitslønnen for *ledelsesarbejde* i de fem kommuner med lavest gennemsnitsløn er 326 kr. i timen. Det er 256 kr. mindre end gennemsnitslønnen for tilsvarende lønmodtagere i de fem kommuner med højest gennemsnitsløn. Den mindste forskel mellem disse kommuner er inden for arbejdsfunktionen *andet manuelt arbejde* hvor forskellen kun er på 8 kr. pr. time.

Figur 4.9

Løn for de fem højest og fem lavest lønnede bopælskommuner fordelt efter arbejdsfunktion. 2012



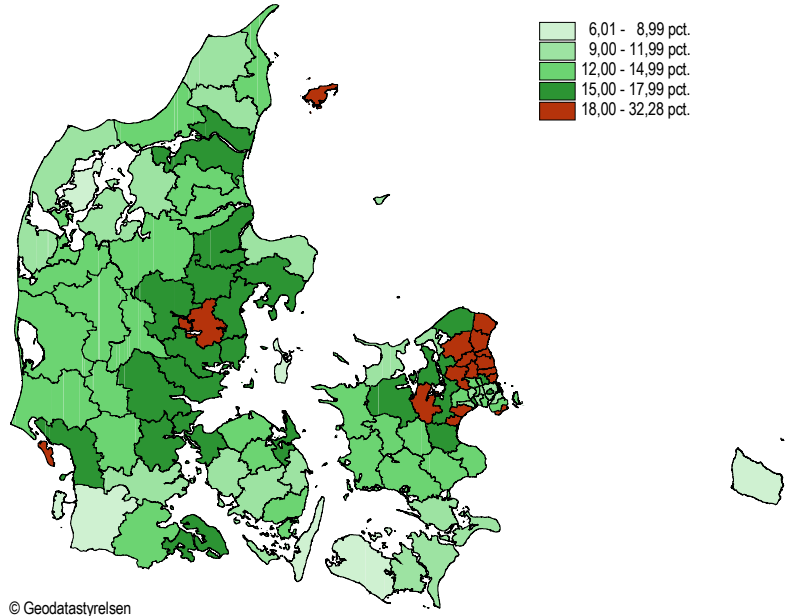
Høje lønninger, store løngab ...

Mere overraskende er det måske, at der også er en vis sammenhæng mellem gennemsnitslønnen og løngabet mellem mænd og kvinder, i de enkelte kommuner. Generelt kan man sige jo mere lønmodtagerne bosat i en kommune i gennemsnit tjener, jo større er forskellen mellem mændenes og kvindernes løn i kommunen.

Faktaboks 4.1

Løngabet mellem mænd og kvinder defineres som den procentvise forskel mellem mænds og kvinders løn, med udgangspunkt i mændenes løn.

Figur 4.10 Løngab fordelt efter bopælskommuner. 2012



De højest lønnede mænd bor i Hørsholm Kommune og tjener 419 kr. i timen. Selvom kvinderne bosiddende i Hørsholm Kommune også er relativt højtlønnede, med en gennemsnitsløn på 284 kr., så er det med 32 pct. forskel, det største løngab i landets kommuner.

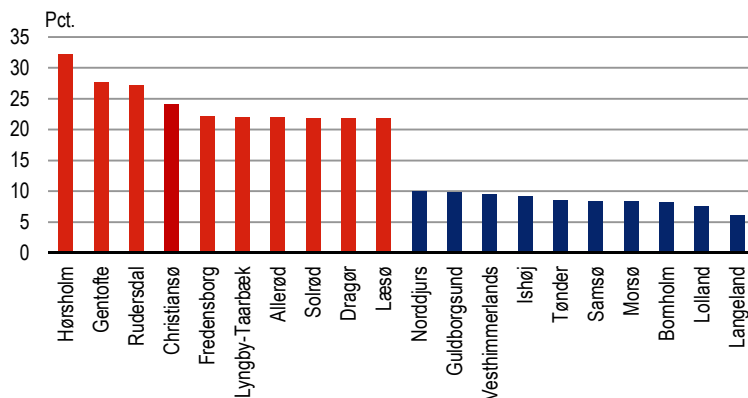
... dog visse undtagelser

Selvom gennemsnitslønnen i Læsø Kommune er relativt lav, så kommer kommunen alligevel ind på en 10. plads, på listen over kommuner med de største løngab. Løngabet på 22 pct. skyldes primært at kvinderne i Læsø Kommune er blandt de absolut lavest lønnede i landet, med en gennemsnitsløn på 200 kr. i timen.

I den anden ende af skalaen finder man Samsø, Morsø, Bornholm, Lolland og Langeland Kommune, alle med lave gennemsnitslønninger, og alle med løngab på 8,5 pct. eller derunder. Mod denne trend går Københavns Kommune, hvor beboerne har relativt høje lønninger, men kommer med et relativt lille løngab på 11 pct., ind på en 16. plads over kommuner med mindste løngab.

Det skyldes primært, at kvinderne i Københavns Kommune er relativt højt lønnede, sammenlignet med andre kommuner.

Figur 4.11 Løngab fordelt efter bopælskommuner/kommuner. 2012



4.3 Pendling

Der pendles for en højere løn ...

Mange lønmodtagere bor og arbejder ikke i samme kommune. Helt overordnet forholder det sig sådan, at jo længere en given lønmodtager har mellem hjem og arbejde, jo mere tjener vedkommende.

Faktaboks 4.2

Pendlingsafstanden er beregnet som den korteste vejafstand fra lønmodtagerens bopælsadresse til arbejdsstedsadressen. Hjemturen indgår ikke i pendlingsafstanden.

De anvendte pendlingsafstande er afstande opgjort i 2011, hvilket skyldes at pendlingsafstandene for 2012 først udkommer efter offentliggørelsen af denne publikation.

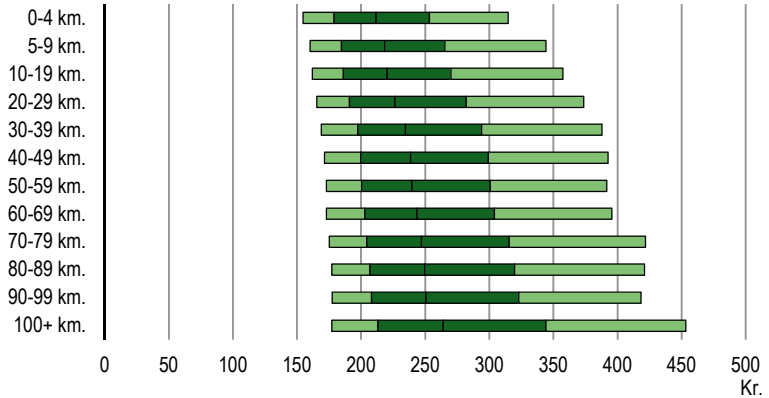
Tabel 4.3 Løn fordelt efter køn og pendlingsafstand. 2012

	Løn			Lønmodtagere		
	Mænd	Kvinder	Alle	Mænd	Kvinder	Alle
	kr.			antal		
0-4 km.	246	215	229	124 154	177 262	301 417
5-9 km.	260	225	242	91 193	111 062	202 255
10-19 km.	266	227	247	105 476	119 339	224 816
20-29 km.	276	233	255	60 384	61 951	122 334
30-39 km.	283	239	264	35 611	30 344	65 955
40-49 km.	285	240	268	21 828	15 249	37 077
50-59 km.	282	241	268	12 765	7 558	20 322
60-69 km.	283	248	271	8 578	4 493	13 071
70-79 km.	292	254	280	5 818	2 873	8 690
80-89 km.	294	250	282	4 512	1 927	6 439
90-99 km.	295	251	284	3 175	1 269	4 443
100+ km.	310	262	298	15 532	5 114	20 646

... men lavtlønnede
pendler også

Der er dog en vis spredning på lønnen for lønmodtagere med samme pendlingsafstand. Spredningen er stigende med pendlingsafstanden og er således højest for lønmodtagere med mere end 100 km., til og fra arbejde. Det er dog bemærkelsesværdigt at 10 pct. af de lønmodtagere, som har mere end 100 km. til arbejde, tjener mindre end 178 kr. i timen, svarende til en månedsløn på 29.000 kr. De hører således til blandt de 25 pct. lavest lønnede på arbejdsmarkedet.

Figur 4.12 Lønspredning fordelt efter afstanden mellem hjem og arbejde. 2012



Anm.: Søjleenes bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

Lige så bemærkelsesværdigt er det måske, at kun 10 pct. af de lønmodtagere, som bor inden for en afstand af 5 km. til arbejde, tjener mere end 314 kr. pr. time. Til sammenligning tjener hele 25 pct. af lønmodtagere med mere end 100 km. mellem hjem og arbejde, mere end 344 kr. i timen.

4.3.1 Lavt- og højtlønnede pendlere

De lavtlønnede lønmodtagere i landet tjener mindre end 145 kr. pr. time, mens de højtlønnede tjener mere end 269 kr. pr. time. De lavest lønnede, såvel som de højest lønnede, er ikke ligeligt fordelt mellem landets kommuner. Det er andelen af lavt- og højtlønnede pendlere indenfor landets kommuner heller ikke.

Faktaboks 4.3

Højtlønnede skal her forstås som de lønmodtagere som tjener mere end øvre kvartil set på tværs af hele arbejdsmarkedet, mens lavtlønnede skal forstås som de lønmodtagere som tjener to tredjedele eller mindre af medianen. Definitionen af lavtlønnede er identisk med definitionen anvendt af *Eurostat* i europæisk lønstatistik.

Stor andel af
pendlere på midt- og
sydsjælland

De kommuner som har den største andel af højtlønnede lønmodtagere som pendler mere end 50 kilometer er placeret i et bælte ned langs midten af Sjælland. Faxe Kommune har den største andel af højtlønnede

nede som pendler mere end 50 km. Faxe Kommune (37 pct.) bliver efterfulgt af Sorø (35 pct.), Ringsted (35 pct.) og Næstved Kommune (35 pct.).

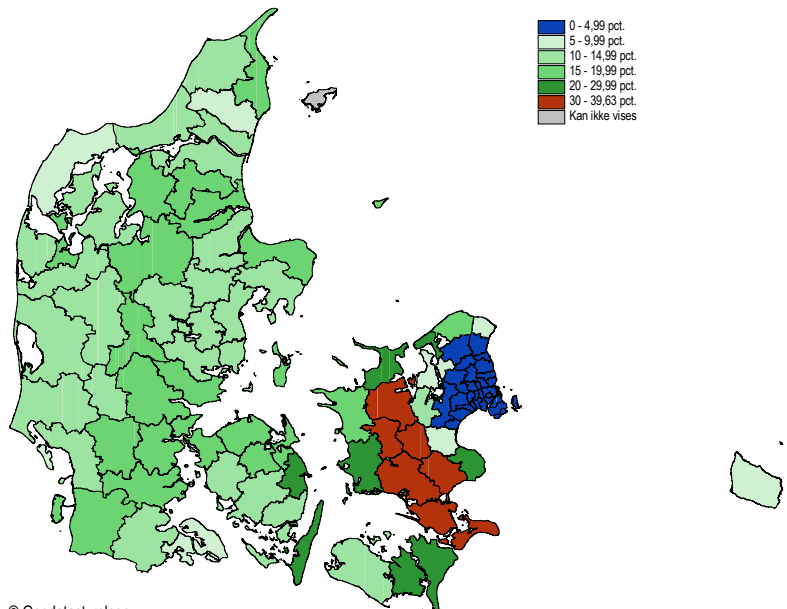
Kommunerne midt på Sjælland er karakteriseret ved at gennemsnitslønningerne på arbejdsstedet er relativt lave jf. afsnit 4.1. Sammenholdes denne kendsgerning med at en stor andel af kommunernes højtlønnede pendler mere end 50 kilometer, fås endnu en indikation på, at det er mere attraktivt at bo end at arbejde, og omvendt, i visse kommuner.

Lille andel i og omkring København

Det er ikke overraskende at det kun er en lille andel af de højtlønnede, som er bosat i og omkring København, der pendler mere end 50 km. Det skyldes at lønnen på arbejdsstederne i disse kommuner er blandt de højeste i landet.

I Jylland, på Fyn og på en stor del af de danske øer er der en relativt lav andel af de højtlønnede som pendler mere end 50 kilometer. Blandt de kommuner i Jylland og på Fyn, hvor de højtlønnede i største omfang pendler mere end 50 km. finder man Nyborg Kommune (21 pct.), Norddjurs Kommune (19 pct.) og Kolding Kommune (19 pct.). I den anden ende finder man kommuner så som Sønderborg Kommune (7,2 pct.), Brønderslev Kommune (7,5 pct.) og Thisted Kommune (10 pct.).

Figur 4.13 Andel af de højtlønnede i en kommune som pendler mere end 50 km. 2012



© Geodatastyrelsen

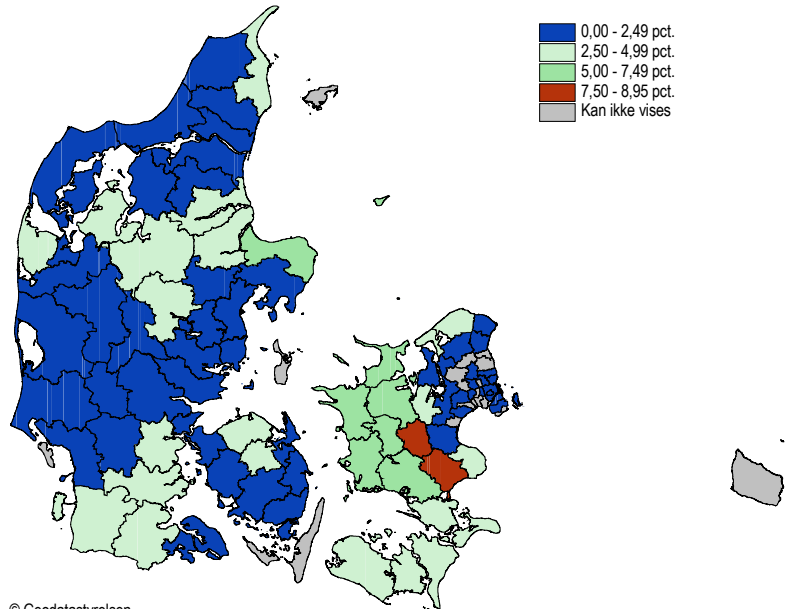
Anm.: Diskretiseringsgrænsen er undtagelsesvist sat til tre lønmodtagere og tre virksomheder.

*Hver tiende lavtlønnet
i Faxe Kommune
pendler mere
end 50 km.*

Til forskel fra de højtlønnede er der generelt ikke en særlig stor andel af de 98 kommuners lavtlønnede, som pendler mere end 50 kilometer. Faxe Kommune har med 8,9 pct. den højeste andel, mens Ringsted Kommune følger lige efter med 7,9 pct. Det betyder, at næsten hver tiende af lønmodtagerne i Faxe Kommune, som tjener mindre end 145 kr. i timen, svarende til 23.000 kr. om måneden, kører mere end 100 km. om dagen for at komme til og fra arbejde.

Kun i ni kommuner er andelen af lavtlønnede som pendler mere end 50 km., større end 5 pct.

Figur 4.14 Andel af de lavtlønnede i en kommune som pendler mere end 50 km. 2012



© Geodatastyrelsen

Anm.: Diskreteringsgrænsen er undtagelsesvis sat til tre lønmodtagere og tre virksomheder.

5. Familier

Det er alt andet lige relativt dyrt at leve som enlig, sammenlignet med at leve i et parforhold. Til gengæld kan det være dyrt at stifte familie, og ligeså, at bryde den op igen. Dette kapitel ser på, om der kan være nogle sammenhænge mellem sådanne familiemæssige valg og den enkeltes lønniveau.

5.1 Familietyper

Der er 1.353.000 lønmodtagere i lønstatistikken for 2012. Af dem lever de 70 pct. i en eller anden form for parforhold, mens resten lever som enlige.

Faktaboks 5.1

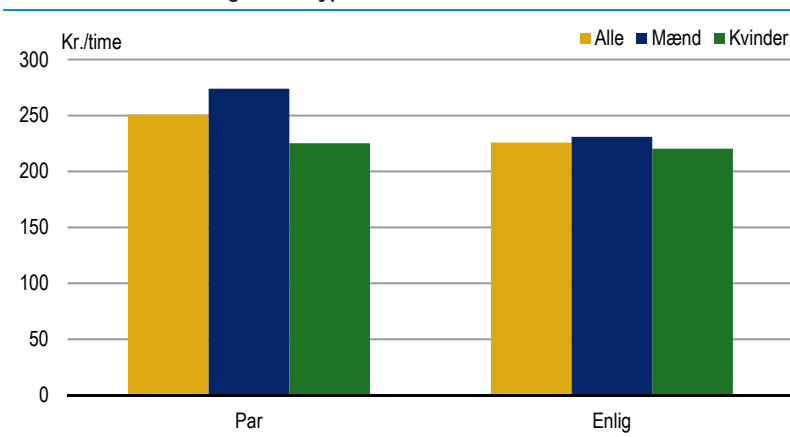
En familie består af en eller flere personer, der bor på den samme adresse og har visse indbyrdes relationer. En familie kan bestå af en enlig eller et par med eller uden hjemmeboende børn under 25 år. Hjemmeboende børn over 25 år, betragtes som enlige.

Lønmodtagere i parforhold tjener mest

Lønmodtagere der lever i parforhold tjener generelt mest. Mænd der lever i parforhold tjener i gennemsnit 274 kr. i timen, mens kvinder i parforhold tjener 225 kr. i gennemsnit.

Figur 5.1

Løn fordelt efter køn og familietype. 2012



Lille lønforskel mellem enlige mænd og kvinder

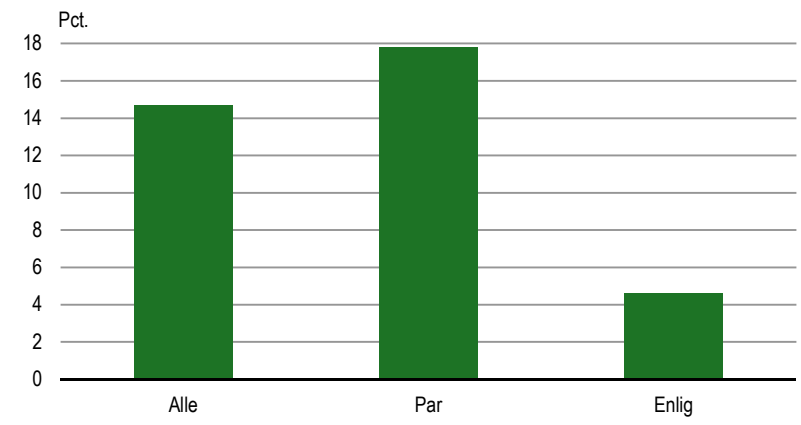
Enlige mænd og enlige kvinder tjener således begge mindre end deres kønsfæller i parforhold. Der er dog meget lille forskel mellem lønnen for kvinder i parforhold og enlige kvinder, mens der er relativ stor forskel blandt mændene. Enlige mænd tjener i gennemsnit 231 kr. i timen, hvilket er 43 kr. mindre end mænd i parforhold, mens enlige kvinder tjener 220 kr. i timen, hvilket "kun" er 5 kr. mindre end kvinder i parforhold.

En af konsekvenserne af disse forskelle er, at der er stor forskel på løngabet mellem mænd og kvinder, når de fordeles på familietype. Mens løngabet mellem enlige mænd og kvinder "kun" er på 4,6 pct., så er løngabet mellem mænd og kvinder, der lever i parforhold, på 18 pct.

Faktaboks 5.2

Løngabet mellem mænd og kvinder defineres som den procentvise forskel mellem mænds og kvinders løn, med udgangspunkt i mændenes løn.

Figur 5.2 Løngab fordelt efter familietype. 2012



Alder giver ny viden

En af forklaringerne på, at lønmodtagere i parforhold tjener mest kan være, at en langt større del af de unge er enlige. I tabel 5.1 er aflønningen fordelt efter familietyper beriget med aldersgrupperinger. Tabellen bidrager med en ny og interessant observation, for så vidt angår kvindernes lønniveau. Det viser sig nemlig, at der ikke er nogen nævneværdig forskel på lønnen mellem enlige kvinder og kvinder i parforhold, inden for de enkelte aldersgrupper.

Tabel 5.1 Løn fordelt efter køn, familietype og alder. 2012

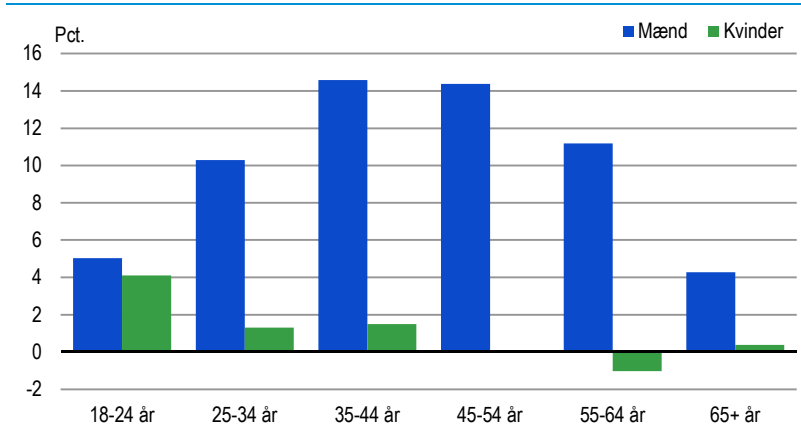
	Mænd		Kvinder	
	Par	Enlige	Par	Enlige
	kr./time			
18-24 år	174	165	156	150
25-34 år	231	208	202	200
35-44 år	281	240	229	226
45-54 år	291	249	233	233
55-64 år	278	247	230	232
65+ år	277	265	232	231

*Enlige mænd
halter efter*

Til gengæld halter enlige mænd lønmæssigt kraftigt efter mænd som lever i parforhold.

Forskellen indenfor kønnene mellem lønmodtagere i parforhold og tilsvarende enlige er illustreret i figur 5.3. Mænd der lever i parforhold tjener mere end enlige mænd uanset alder. Til gengæld ligger enlige kvinder lønmæssigt på samme niveau, som kvinder i parforhold, endda en smule højere i aldersgruppen 55-64 år.

Figur 5.3 Lønforskelle mellem par og enlige fordelt efter køn og alder. 2012



Anm.: Lønforskelle mellem par og enlige beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for par.

5.2 Børn

Faktaboks 5.3

Børn omfatter de børn, som bor hjemme hos deres forældre, og som er under 25 år.

*Lønmodtagere med
børn tjener mest ...*

Lønmodtagere med børn tjener mere end lønmodtagere uden børn. Igen skal én af forklaringerne findes i, at unge lønmodtagere har en tendens til at have lavere løn og færre børn end ældre lønmodtagere.

Tabel 5.2 Løn fordelt efter børn og alder. 2012

	Med børn	Uden børn	Lønforskelle	
	kr.	kr.	kr.	pct.
Alle	252	233	20	7,8
18-24 år	149	161	-12	-7,9
25-34 år	216	209	7	3,4
35-44 år	254	240	15	5,7
45-54 år	270	240	30	11,0
55-64 år	276	248	28	10,3

Anm.: Lønforskelle mellem lønmodtagere med og uden børn beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for lønmodtagere med børn.

Som tabellen viser, så er alderen ikke den eneste forklaring på, at lønmodtagere med børn tjener mere end dem uden børn.

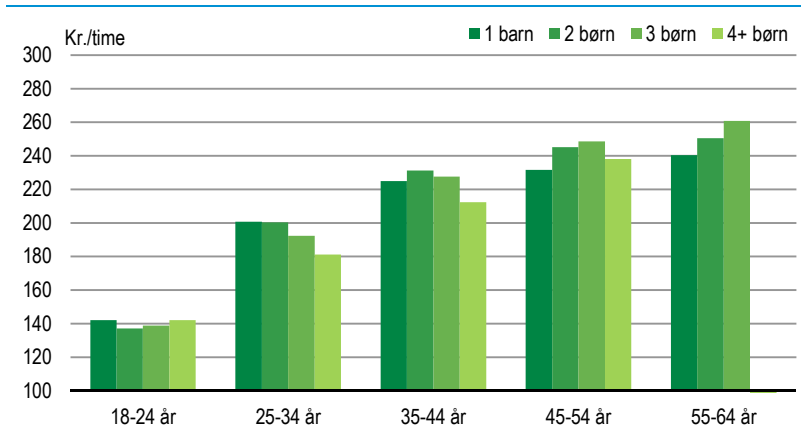
De lønmodtagere som i gennemsnit tjener mest, er dem mellem 55 og 64 år med børn. De tjener i gennemsnit 276 kr. i timen, hvilket er 28 kr. mere end tilsvarende lønmodtagere uden børn. Det svarer til at lønmodtagere uden børn tjener 10 pct. mindre end lønmodtagere med børn i aldersgruppen 55-64 år.

... undtagen blandt de unge

De unge lønmodtagere under 24 år adskiller sig fra resten af lønmodtagerne, da det i denne gruppe er dem uden børn, som tjener mest. De tjener 7,9 pct. mere end tilsvarende lønmodtagere uden børn.

Som det blev vist i tabel 5.2 så tjener lønmodtagere over 25 år med børn mere end tilsvarende aldersgrupper uden børn. Der er dog en vis forskel mellem aldersgrupperne, på hvor mange børn de højest lønnede har. Blandt kvinder i aldersgruppen 25-34 år, er det dem med ét barn der i gennemsnit tjener mest. I aldersgruppen 35-44 år er gennemsnitslønnen højest for dem med to børn, mens det i aldersgrupperne 45-54 år, og 55-64 år, er lønmodtagere med tre børn der tjener mest. Med undtagelse af aldersgruppen 18-24 år, er der ikke nogen kvindelige lønmodtagere med fire børn eller flere, som i gennemsnit tjener mere end dem med to eller tre børn.

Figur 5.4 Løn for kvinder fordelt efter alder og antallet af børn. 2012



5.3 Familietyper og børn

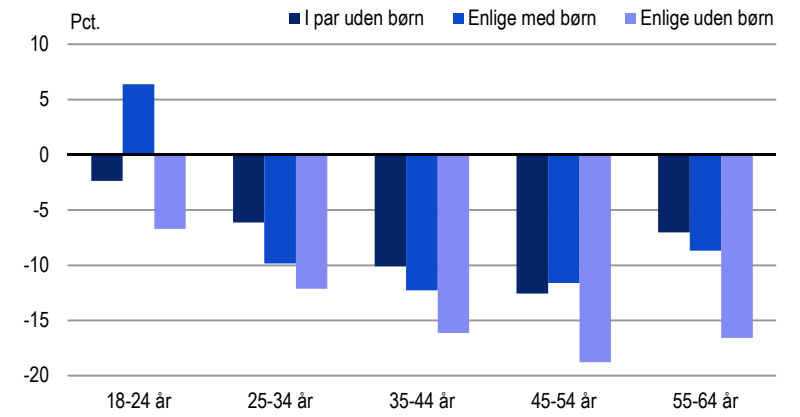
Når analyserne af lønnen for henholdsvis familietyper og børn kombineres, fås nogle interessante resultater.

Enlige mænd uden børn halter endnu mere efter

Som det tidligere blev vist, er der store lønforskelle mellem enlige mænd og mænd i parforhold. Denne forskel skyldes i høj grad de enlige mænd, uden børn. De enlige mænd uden børn tjener nemlig markant mindre end resten af mændene, både dem med børn, og dem uden, indenfor alle aldersgrupper.

Forskellene er særligt markante, i aldersgruppen 45-54 år. I denne gruppe tjener enlige mænd uden børn, hele 19 pct. mindre end mænd i par med børn.

Figur 5.5 Lønforskkel mellem mænd i par med børn og mænd i andre familietyper, fordelt efter alder. 2012

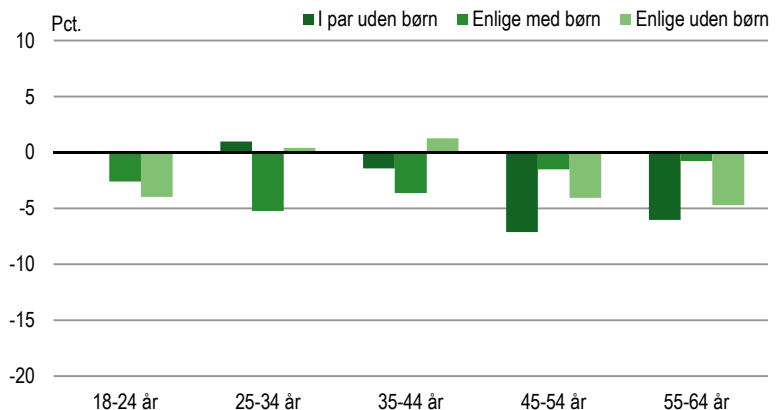


Anm.: Lønforskelle mellem mænd i par med børn og andre familietyper beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for mænd i par med børn.

Sådan er det ikke for kvinderne

Når der ikke på samme måde er disse forskelle mellem enlige kvinder og kvinder i parforhold, skyldes det netop, at de enlige kvinder uden børn, ikke på samme måde halter lønmæssigt efter andre kvinder, tværtimod. Samtidig stikker kvinder i parforhold med børn ikke lønmæssigt fra andre kvinder, på samme markante måde som tilsvarende mænd.

Figur 5.6 Lønforskkel mellem kvinder i par med børn og kvinder i andre familietyper, fordelt efter alder. 2012



Anm.: Lønforskelle mellem kvinder i par med børn og andre familietyper beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for kvinder i par med børn.

Det er ligeledes interessant at bemærke, at løngabet mellem kvinder i par med børn, og enlige kvinder med børn, bliver mindre og mindre med alderen.

5.3.1 Mænd og børn

Mænd i parforhold med børn tjener mest ...

Om børn har indflydelse på lønnen, eller om lønnen har indflydelse på om man får børn, skal være usagt. Det kan imidlertid konkluderes, at de højest lønnede på det danske arbejdsmarked er 45-54 årige mænd med børn, som lever i parforhold. Disse mænd tjener i gennemsnit 302 kr. pr. time, hvilket er hele 38 kr. mere end tilsvarende mænd uden børn, og hele 57 kr. mere end enlige mænd i samme aldersgruppe uden børn.

Generelt er det en lønmæssig fordel for mændene at leve i parforhold med børn. Disse mænd er de bedst lønnede uanset aldersgruppe.

Tabel 5.3 Løn for mænd, fordelt efter alder, familietype, samt med og uden børn. 2012

	Par		Enlige	
	Med børn	Uden børn	Med børn	Uden børn
	kr./time			
18-24 år	177	173	..	165
25-34 år	236	222	213	208
35-44 år	285	256	250	239
45-54 år	302	264	267	245
55-64 år	293	273	268	245

... specielt når de kommer op i alderen

Disse mænd er ligeledes dem, som generelt betragtet, stiger mest op gennem aldersgrupperne. Specielt frem til og med aldersgruppen 45-54 år, stiger forskellene mellem disse højtlønnede mænd, og de lavest lønnede enlige mænd uden børn.

5.3.2 Kvinder og børn

Enlige kvinder er, modsat mændene, relativt godt lønnede

De lavest lønnede mænd, er de enlige mænd uden børn. Det er langt fra dette billede der tegner sig, når man ser på tilsvarende kvinder, hvis man vel at mærke ser bort fra de 18-24 årige.

De enlige kvinder uden børn i aldersgruppen 35-44 år er bedre lønnet end andre kvinder i samme aldersgruppe. De tjener 3 kr. mere end kvinder med børn, som lever i parforhold. Til sammenligning fremgik det af tabel 5.3 at enlige mænd uden børn i aldersgruppen 35-44 år tjente 46 kr. mindre end mænd med børn, som lever i parforhold.

Tabel 5.4 Løn for kvinder, fordelt efter alder, familietype, samt med og uden børn. 2012

	Par		Enlige	
	Med børn	Uden børn	Med børn	Uden børn
	kr./time			
18-24 år	156	156	152	150
25-34 år	201	203	190	202
35-44 år	230	227	222	233
45-54 år	240	223	236	230
55-64 år	242	228	241	231

Lønstigningerne for kvinder med børn kommer senere

Det er for kvinder i aldersgrupperne 25-34 år, som lever i parforhold, stadig en lønmæssig fordel ikke at have børn. Disse kvinder tjener i gennemsnit 2 kr. mere, hvis de ikke har fået børn. Dette står ligeledes i kontrast til mændene jf. tabel 5.3.

Det er interessant at bemærke, at kvinder med børn – både de enlige og dem i parforhold – stiger i løn fra 35-44 års alderen til 45-54 års alderen, hvilket er modsat kvinderne uden børn. Det kan skyldes, at karrieren for kvinder med børn bliver skudt i gang lidt senere. Det kan måske også skyldes, hvad angår de enlige kvinder med børn, at det er de højtlonnede kvinder over 44 år, der bliver skilt.

5.4 Skilsmisser

Det forholder sig generelt sådan, at de lønmodtagere der bliver skilt fra deres partner tjener mindre end de lønmodtagere der forbliver gift. Forskellen er dog størst blandt mændene. Skilte mænd tjener 4,6 pct. mindre end mænd der er gift, mens skilte kvinder stort set tjener det samme som de gifte kvinder. Kun 0,8 pct. skiller disse to grupper.

Faktaboks 5.4

En person betegnes gift, hvis personen pr. 31. december 2012 var civilstandsregistreret som "Gift" eller "Registreret Partnerskab".

En person er betegnet skilt, såfremt personen i løbet af 2012 civilstandsregistreres som "Fraskilt" eller "Ophævet registreret partnerskab", og i øvrigt ikke ændrede civilstand i den resterende del af 2012.

Tabel 5.5 Løn fordelt efter køn og civilstand. 2012

	Gift	Skilt
	kr./time	
Alle	256	248
Mænd	282	269
Kvinder	229	227

Hvis de skilte og gifte deles op på aldersgrupper bliver billedet en lille smule mere nuanceret, specielt hvad angår kvinderne. Det viser sig, at de kvinder der bliver skilt i en sen alder, generelt er bedre lønnede end de kvinder der forbliver gift.

Tabel 5.6 Løn fordelt efter køn, civilstand og alder. 2012

	Mænd		Kvinder		Alle	
	Gift	Skilt	Gift	Skilt	Gift	Skilt
	kr./time					
18-24 år	178	..	163	..	170	..
25-34 år	238	223	204	204	221	212
35-44 år	286	271	231	226	259	249
45-54 år	295	285	234	237	265	262
55-64 år	280	266	231	236	258	254
65+ år	280	..	233	..	268	281

Når gifte kvinder sammenlignes med kvinder der blev skilt i 2012, så er kvinder i aldersgruppen 45-54 år, som i 2012 blev skilt, de bedst lønnede kvinder, med en gennemsnitlig løn på 237 kr. De bedst lønnede mænd er dem i aldersgruppen 45-54 år, som er gift. De tjener i gennemsnit 295 kr. i timen.

6. Herkomst

Har herkomsten betydning for, hvilken løn en lønmodtager tjener? Kapitel 6 sætter fokus på netop dette spørgsmål, og graver i den forbindelse et par spadestik dybere. Ved ikke blot at opdele lønmodtagerne efter herkomst, men også efter arbejdsfunktion, branche og uddannelse, skabes mere sammenlignelige grupper. De sammenlignelige grupper bidrager til at give et nuanceret svar på, og diskussionsgrundlag for, kapitlets indledende spørgsmål.

Herkomsten anvendes til at inddele lønmodtagere i lønmodtagergrupper med dansk oprindelse, indvandrere og efterkommere.

Faktaboks 6.1

Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene og personen er født i udlandet, opfattes personen som indvandrer.

Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både dansk statsborger og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Resten af befolkningen har dansk oprindelse. Børn af forældre, hvor den ene forælder er født i Danmark og har dansk statsborgerskab, klassificeres altså som personer med dansk oprindelse uanset den anden forældres herkomst.

Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere. Fastholder forældre, der er født i Danmark imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere.

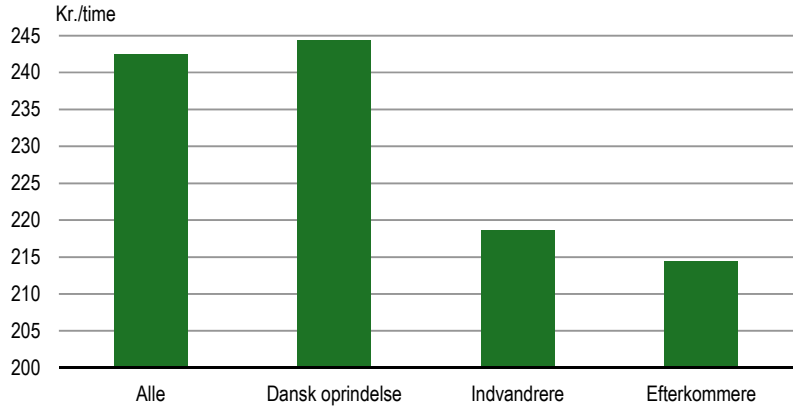
Antal med dansk oprindelse, indvandrere og efterkommere

I 2012 indgik der i lønstatistikken hvad der svarer til 1.236.000 lønmodtagere med dansk oprindelse, 90.000 indvandrere og 9.300 efterkommere i Lønstatistikken. 17.500 lønmodtagere kunne ikke placeres i én af de tre kategorier. De lønmodtagere, som ikke er placeret i en af de tre kategorier for herkomst, indgår dog i de totaler som indgår i dette kapitel.

Løn fordelt efter herkomst

Den gennemsnitlige løn for lønmodtagere i Danmark var 243 kr. pr. time i 2012. Lønmodtagere med dansk oprindelse tjente i gennemsnit 244 kr., indvandrere 219 kr. og efterkommere 214 kr. i timen. Overordnet set tjente lønmodtagere med dansk oprindelse således 12 pct. mere end indvandrere og 14 pct. mere end efterkommere.

Figur 6.1 Løn fordelt efter herkomst. 2012



6.1 Vestlige og ikke-vestlige oprindelseslande

Forskellige oprindelseslande repræsenteret

Indvandrere og efterkommere repræsenterer en række forskellige oprindelseslande, hvoraf nogle er vestlige og andre er ikke-vestlige lande.

Faktaboks 6.2

Oprindelsesland er dannet ud fra følgende regler:

Når ingen af forældrene kendes, er oprindelseslandet defineret ud fra personens egne oplysninger. Er personen indvandrer, antages det, at oprindelseslandet er lig med fødelandet. Er personen efterkommer, antages det, at oprindelseslandet er lig med statsborgerskabslandet.

Når kun en forælder kendes, defineres oprindelsesland ud fra dennes fødeland. Hvis dette er Danmark, bruges statsborgerskabsland.

Når begge forældre kendes, defineres oprindelsesland ud fra moderens fødeland, henholdsvis statsborgerskabsland.

Faktaboks 6.3

Vestlige lande: Alle EU-lande samt Andorra, Island, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlige lande omfatter alle øvrige lande.

Oprindelseslandet har stor betydning for gennemsnitslønnen

Der er stor forskel på gennemsnitslønnen mellem indvandrere fra vestlige og ikke-vestlige lande. Overordnet set er gennemsnitslønnen for indvandrere 219 kr. Blandt indvandrerne tjener de vestlige indvandrere imidlertid 240 kr., mens de ikke-vestlige indvandrere tjener 200 kr. i timen. Det vil sige de ikke-vestlige indvandrere tjener 16 pct. mindre end de vestlige indvandrere.

Et tilsvarende billede tegner sig blandt efterkommerne, hvor gennemsnitslønnen for vestlige efterkommere er 250 kr., mens den for ikke-

vestlige efterkommere er 200 kr. i timen. Det vil sige, de ikke-vestlige efterkommere tjener 20 pct. mindre end de vestlige efterkommere.

Tabel 6.1 Løn fordelt efter herkomst og oprindelsesland. 2012

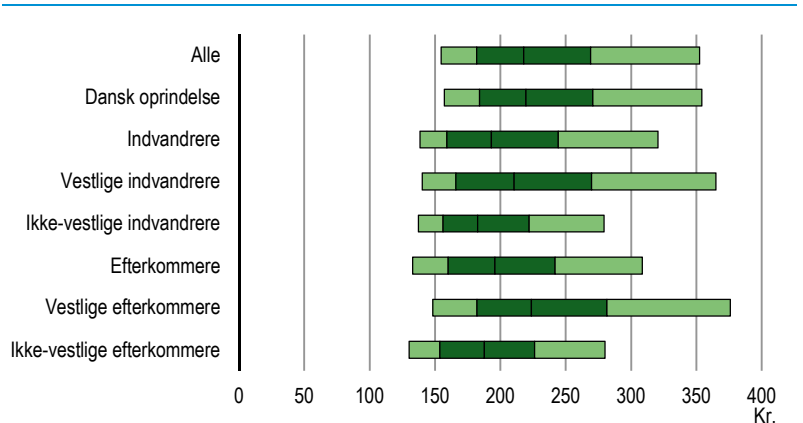
	Løn	Fuldtids- beskæftigede
	kr./time	antal
Alle	243	1 353 130
Dansk oprindelse	244	1 236 652
Indvandrere	219	89 648
Vestlige	240	40 730
Ikke-vestlige	200	48 889
Efterkommere	214	9 306
Vestlige	250	2 637
Ikke-vestlige	200	6 669

Lønspredning størst blandt vestlige indvandrere og efterkommere

Blandt indvandrerne og efterkommerne er der stor forskel på, hvor meget de 10 pct. lavest lønnede maksimalt tjener, set i forhold til hvor meget de 10 pct. højest lønnede som minimum tjener. De største lønspredninger findes således hos vestlige indvandrere og vestlige efterkommere, for hvem spredningen er henholdsvis 225 kr. og 228 kr. pr. time. For de ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er det modsatte tilfældet. Disse to grupper har med 142 kr. og 150 kr. pr time den mindste lønspredning.

Lønmodtagere med dansk oprindelse oplever til sammenligning en lønspredning på 197 kr. pr. time.

Figur 6.2 Lønspredning fordelt efter herkomst. 2012



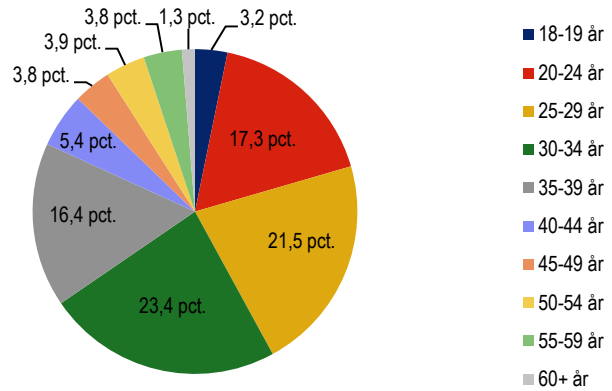
Anm.: Søjleens bredde er afstanden mellem 1. decil og 9. decil, og kan opfattes som et mål for lønspredningen. For en udførlig beskrivelse af spredning, median, kvartiler og deciler, se side 88.

Lav alder blandt efterkommerne ...

Efterkommerne adskiller sig fra lønmodtagere med dansk oprindelse og lønmodtagere med indvandrerbaggrund ved at have en relativt lav

gennemsnitsalder. Hele 65 pct. er under 35 år og 82 pct. er under 40 år.

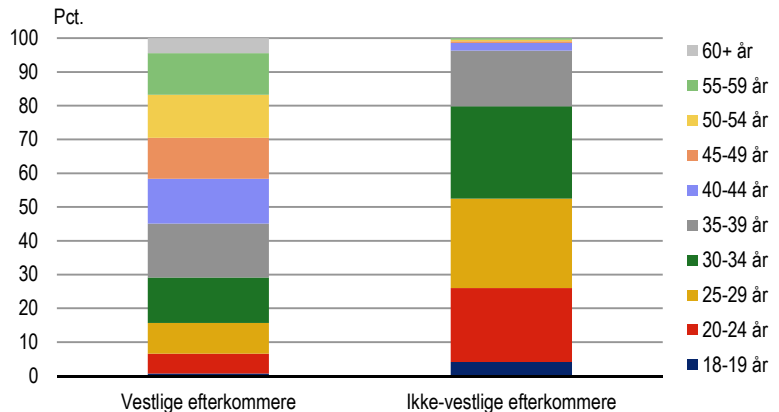
Figur 6.3 Efterkommere i lønstatistikken fordelt efter alder. 2012



... skyldes primært ikke-vestlige efterkommere

Den store mængde af efterkommere under 40 år skyldes primært gruppen af ikke-vestlige efterkommere. Ikke-vestlige efterkommere udgør 72 pct. af den samlede gruppe af efterkommere, og er generelt en meget ung gruppe. Blandt ikke-vestlige efterkommere i lønstatistikken er 53 pct. under 30 år, 80 pct. under 35 år og hele 96 pct. er under 40 år.

Figur 6.4 Vestlige og ikke-vestlige efterkommere i lønstatistikken fordelt efter alder. 2012



6.2 Alder

Ikke-vestlige indvandrere er lavest lønnede uanset alder

På de enkelte aldersgrupper er der en vis forskel i lønnen mellem lønmodtagere fordelt efter herkomst. De lavest lønnede i alle aldersgrupper er de ikke-vestlige indvandrere. Generelt er vestlige indvandrere og efterkommere bedre lønnede end tilsvarende lønmodtagere af ikke-vestlig herkomst.

Kun meget lille forskel mellem løn for ikke-vestlige efterkommere og "dansk oprindelse"

Derudover er det interessant at bemærke, at vestlige efterkommere i alle aldersgrupper efter 30 års alderen, er højest lønnede af alle. Lige så interessant er det måske at bemærke, at der ikke er nogen nævneværdig forskel mellem lønnen for ikke-vestlige efterkommere og lønmodtagere med dansk oprindelse, indenfor de enkelte aldersgrupper.

Tabel 6.2 Løn fordelt efter herkomst og alder. 2012

	Dansk oprindelse	Indvandrere			Efterkommere		
		Vestlige	Ikke-vestlige	Alle	Vestlige	Ikke-vestlige	Alle
	kr./time						
Alle	244	240	200	219	250	200	214
18-19 år	134	143	137	140	..	137	138
20-24 år	160	157	161	159	153	162	161
25-29 år	197	194	188	191	196	195	195
30-34 år	226	223	201	211	237	220	223
35-39 år	247	249	202	222	258	237	243
40-44 år	259	264	202	228	270	255	265
45-49 år	261	268	205	230	275	..	273
50-54 år	256	257	208	229	286	..	285
55-59 år	251	250	204	230	267	..	267
60+ år	257	260	220	248	262	..	263

Meget få ikke-vestlige efterkommere over 44 år i lønstatistikken

Den før omtalte lave alder blandt især ikke-vestlige efterkommere kommer til udtryk i tabel 6.2, hvor det fremgår at det ikke er muligt at vise lønnen blandt ikke-vestlige efterkommere over 44 år.

Da unge ofte og helt naturligt har en lavere løn end ældre lønmodtagere, vil de kommende afsnit i dette kapitel, som følge af den ulige fordeling, blandt den i forvejen begrænsede gruppe af efterkommere, udelukkende sammenholde lønmodtagere af dansk oprindelse med indvandrere af henholdsvis vestlig og ikke-vestlig oprindelse.

6.3 Branche

Faktaboks 6.4

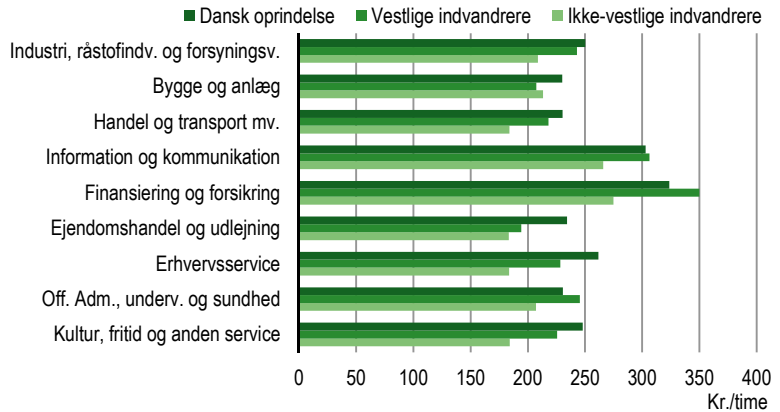
Lønmodtagerne er placeret i henhold til oplysningerne om arbejdsstedets branche, som er hentet fra det erhvervsstatistiske register. Opdelingen efter branche sker på baggrund af *Dansk Branchekode 2007 (DB07)*, der bygger på den fælleseuropæiske branchenomenklatur *NACE rev.2*.

Finansierings- og forsikringsbranchen er bedst lønnet

Den højeste gennemsnitsløn findes i branchen *finansiering og forsikring* for både lønmodtagere med dansk oprindelse, vestlige indvandrere og ikke-vestlige indvandrere. Gennemsnitslønnen for de tre grupper i denne branche er henholdsvis 324 kr., 350 kr. og 275 kr. i timen.

Vestlige indvandrere tjener således 8 pct. mere end lønmodtagere med dansk oprindelse i denne branche. Branchen *finansiering og forsikring* er én af tre brancher, hvor vestlige indvandrere tjener mest. I branchen *ejendomshandel og udlejning* tjener de derimod 17 pct. mindre end lønmodtagere af dansk oprindelse, hvilket er den største branche forskel mellem de to grupper.

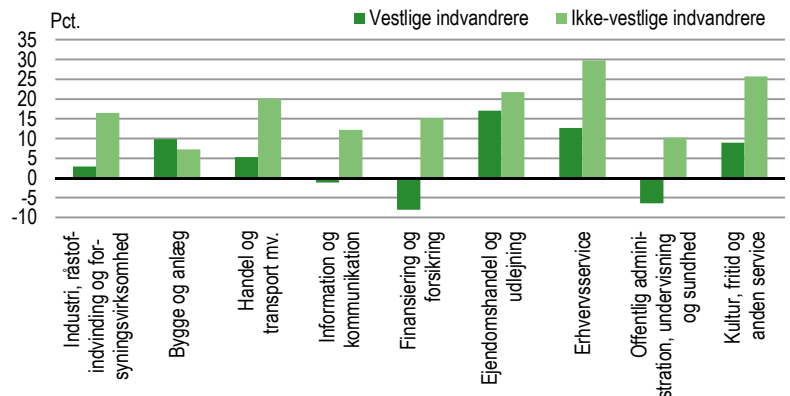
Figur 6.5 Løn fordelt efter herkomst og branche. 2012



Ikke-vestlige indvandrere lavest lønnede på tværs af brancher

Uanset branche tjener ikke-vestlige indvandrere mindre end vestlige indvandrere og lønmodtagere med dansk oprindelse. Ikke-vestlige indvandrere oplever den største lønforskel i forhold til lønmodtagere med dansk oprindelse indenfor *erhvervs-service*. Lønforskellen er her 30 pct. Den laveste lønforskel forekommer i branchen *bygge og anlæg*, hvor ikke-vestlige indvandrere tjener 7,2 pct. mindre end lønmodtagere med dansk oprindelse.

Figur 6.6 Lønforskel mellem lønmodtagere med dansk oprindelse og lønmodtagere med anden herkomst, fordelt efter branche. 2012



Anm.: Lønforskelle mellem lønmodtagere med dansk oprindelse og lønmodtagere med anden herkomst beregnes med udgangspunkt i lønniveauet for lønmodtagere med dansk oprindelse.

*Flere aspekter end
branche bør inddrages*

Selvom fordelingen af løn efter branche giver et mere nuanceret billede af lønforskellene end sammenligningerne på landsplan, så kan det være relevant at inddrage andre faktorer såsom arbejdsfunktion og uddannelse i analyserne.

6.4 Arbejdsfunktion

*Ikke-vestlige
indvandrere tjener
generelt mindst*

Ikke-vestlige indvandrere tjener generelt mindre end lønmodtagere med dansk oprindelse og vestlige indvandrere i hovedparten af arbejdsfunktionshovedgrupperne.

Faktaboks 6.5

Grupperingen efter arbejdsfunktion er baseret på *DISCO-08 i lønstatistikken*, som er en dansk version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO 08*, som er udarbejdet af *International Labour Organization, ILO*.

I lønstatistikken er lønmodtagere med dansk oprindelse og vestlig indvandrerbaggrund primært at finde inden for arbejde som kræver *højt kvalifikationsniveau* når lønmodtagerne fordeles efter arbejdsfunktion. Blandt de ikke-vestlige indvandrere er den største enkeltstående andel (26 pct.) at finde inden for *andet manuelt arbejde*, mens den næststørste andel (22 pct.) findes inden for arbejde der kræver *højt kvalifikationsniveau*.

Tabel 6.3 Lønmodtagere fordelt efter herkomst og arbejdsfunktion. 2012

	Dansk oprindelse		Vestlige indvandrere		Ikke-vestlige indvandrere	
	antal	pct.	antal	pct.	antal	pct.
Alle	1 236 652	100,0	40 730	100,0	48 889	100,0
Ledelsesarbejde	70 160	5,7	1 398	3,4	590	1,2
Højt kvalifikationsniveau	421 790	34,1	15 674	38,5	10 503	21,5
Mellemhøjt kvalifikationsniveau ...	182 612	14,8	3 919	9,6	3 603	7,4
Kontorarbejde	108 055	8,7	3 095	7,6	3 346	6,8
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	198 496	16,1	4 919	12,1	9 757	20,0
Arbejde i landbrug, gartneri mv.	3 064	0,2	89	0,2	28	0,1
Håndværkspræget arbejde	86 356	7,0	2 253	5,5	1 893	3,9
Proces- og maskinoperatorarbejde	68 273	5,5	3 304	8,1	6 220	12,7
Andet manuelt arbejde .	81 769	6,6	5 995	14,7	12 886	26,4

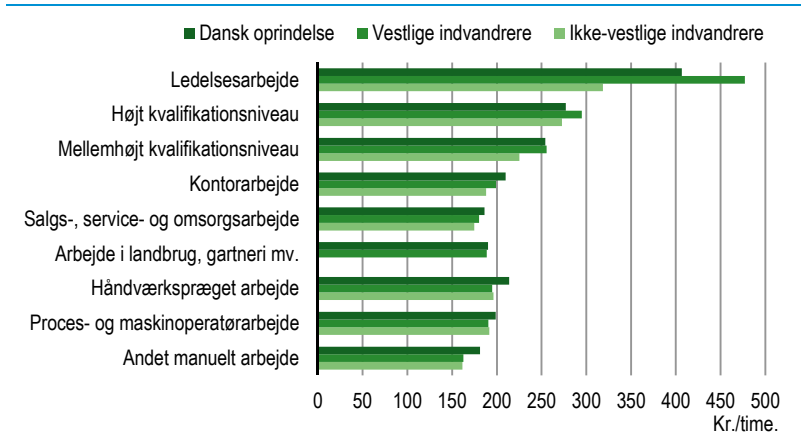
*Vestlige indvandrere
tjener generelt
mest indenfor
videnstungt arbejde*

Vestlige indvandrere tjener generelt mest indenfor det vidensstunge arbejde. Vestlige indvandrere tjener således mere end ikke-vestlige indvandrere og lønmodtagere med dansk oprindelse indenfor *ledelsesarbejde*, arbejde der forudsætter *højt kvalifikationsniveau* og ar-

bejde der forudsætter *mellemhøjt kvalifikationsniveau*. Vestlige indvandrere indenfor *ledelsesarbejde* tjener i gennemsnit 477 kr. i timen, mens lønmodtagere med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere i samme gruppe i gennemsnit tjener henholdsvis 407 kr. og 319 kr. i timen.

Indenfor *håndværkspræget arbejde* og *proces- og maskinoperatørarbejde* tjener ikke-vestlige indvandrere mere end vestlige indvandrere, men stadig mindre end lønmodtagere med dansk oprindelse.

Figur 6.7 Løn fordelt efter herkomst og arbejdsfunktion. 2012



6.5 Uddannelse

Lønnen stiger med uddannelsesniveaue

Gennemsnitslønnen stiger des længere uddannelse en lønmodtager har. Lønmodtagere med *lange videregående uddannelser og forskeruddannelser* tjener således mere i gennemsnit end lønmodtagere med en kortere uddannelse.

Faktaboks 6.6

Lønmodtagerne fordeles efter uddannelse på baggrund af deres højeste fuldførte uddannelse.

Det er kun uddannelser taget i Danmark, som indgår i dette kapitels tabeller og figurer. Indvandrere, der eventuelt har taget en uddannelse i udlandet og ikke nogen i Danmark, vil således stå med uoplyst uddannelsesniveau.

Fordelt efter uddannelse tjener lønmodtagere af dansk oprindelse mest

Det er ikke overraskende at lønnen stiger i takt med uddannelsesniveaue, men derimod interessant at lønmodtagere med dansk oprindelse i gennemsnit tjener mere end vestlige og ikke-vestlige indvandrere indenfor samtlige uddannelsesniveauer undtagen *grundskole* jf. figur 6.8.

Størst lønforskel inden for erhvervsgymnasial uddannelse

Den største forskel i gennemsnitslønnen når vestlige indvandrere sammenholdes med lønmodtagere med dansk oprindelse indenfor samme uddannelsesniveau, forekommer blandt lønmodtagere med en *erhvervsgymnasial uddannelse*.

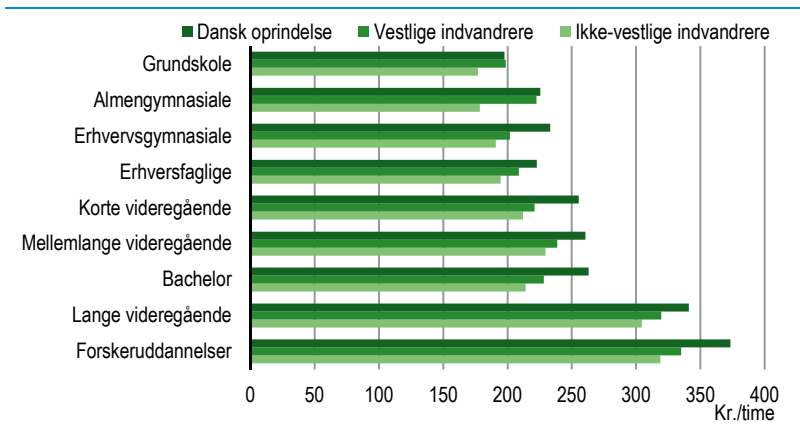
Disse lønmodtagere tjener i gennemsnit henholdsvis 202 kr. og 233 kr. i timen i de to grupper, hvilket er en forskel på 13 pct. Ikke-vestlige indvandrere med en *erhvervsgymnasial uddannelse* tjener i gennemsnit 191 kr. i timen, hvilket er 18 pct. mindre i timen end lønmodtagere med dansk oprindelse.

Lønforskellen på 18 pct. mellem ikke-vestlige indvandrere og lønmodtagere med dansk oprindelse overgås imidlertid af lønforskellen blandt de samme grupper af lønmodtagere blot med en *almen gymnasial uddannelse*. Her er lønforskellen 21 pct.

Lavest lønforskel inden for grundskole uddannelse

Den laveste lønforskel mellem vestlige og ikke-vestlige indvandrere i forhold til lønmodtagere med dansk oprindelse er henholdsvis -0,5 pct. og 10,5 pct. og forekommer blandt lønmodtagere med en *grundskole* uddannelse. Det vil sige at vestlige indvandrere med en *grundskole* uddannelse, som den højest fuldførte uddannelse, tjener 0,5 pct. mere end den tilsvarende gruppe af lønmodtagere med dansk oprindelse.

Figur 6.8 Løn fordelt efter herkomst og uddannelsesniveau. 2012



6.6 Løngab

Løngab størst for lønmodtagere med dansk oprindelse

Løngabet mellem mænd og kvinder er i alt 15 pct. for lønmodtagere med dansk oprindelse, 13 pct. for vestlige indvandrere og 11 pct. for ikke-vestlige indvandrere.

Faktaboks 6.7

Løngabet mellem mænd og kvinder defineres som den procentvise forskel mellem mænds og kvinders løn. Udgangspunktet for beregningen af løngabet er mændenes løn.

6.6.1 Løngab fordelt efter alder

Løngabet toppe for lønmodtagere med dansk oprindelse i aldersgruppen 45-49 år, for vestlige indvandrere toppe løngabet i aldersgruppen 50-54 år, mens det for ikke-vestlige indvandrere toppe i aldersgruppen 35-39 år.

Løngab kan også beregnes på tværs af herkomst

Løngabenes størrelse viser udelukkende forskellen indenfor de enkelte grupper af herkomst. Beregnes løngabet derimod på tværs af grupperne fås helt andre løngab. Eksempelvis er løngabet mellem en mandlig lønmodtager med dansk oprindelse (263 kr.) og en kvindelig lønmodtager med ikke-vestlig oprindelse (188 kr.) på 28 pct.

Tabel 6.4 Løn og løngab fordelt efter herkomst, køn og alder. 2012

	Dansk oprindelse			Vestlige indvandrere			Ikke-vestlige indvandrere		
	Mænd	Kvinder	Løngab	Mænd	Kvinder	Løngab	Mænd	Kvinder	Løngab
	— kr./time —		pct.	— kr./time —		pct.	— kr./time —		pct.
Alle	263	224	14,9	255	221	13,2	211	188	10,9
18-19 år	138	132	4,4	138
20-24 år	167	151	9,8	164	149	9,5	164	157	4,2
25-29 år	204	188	7,6	198	188	5,4	194	180	7,3
30-34 år	238	212	11,2	230	214	6,6	211	191	9,3
35-39 år	266	226	15,0	261	234	10,3	217	189	13,0
40-44 år	282	235	16,8	284	239	15,8	216	190	12,4
45-49 år	287	236	17,9	290	238	18,2	218	191	12,4
50-54 år	280	232	17,0	282	230	18,5	219	193	12,0
55-59 år	272	230	15,6	270	231	14,4	214	191	11,0
60+ år	275	233	15,0	284	232	18,1	231	203	..

6.6.2 Løngab fordelt efter arbejdsfunktion

Løngab stort inden for ledelsesarbejde

For lønmodtagere med dansk oprindelse og vestlige indvandrere gælder det, at det største løngab fordelt efter arbejdsfunktion forekommer indenfor arbejdsfunktionen *ledelsesarbejde*. Blandt vestlige indvandrere indenfor arbejdsfunktionen *ledelsesarbejde* tjener kvinderne 36 pct. mindre end deres mandlige modstykker.

Kvindelige vestlige indvandrere indenfor *ledelsesarbejde* tjener imidlertid mere end kvindelige ikke-vestlige indvandrere indenfor samme arbejdsfunktion. Løngabet på 36 pct. er et resultat af den høje gennemsnitlige løn blandt mandlige vestlige indvandrere indenfor *ledelsesarbejde*. Denne gruppe af lønmodtagere er således også med 536 kr. pr. time den af alle grupper, som tjener mest, når den gennemsnitlige løn fordeles efter herkomst og arbejdsfunktion.

Til sammenligning er kvindelige vestlige indvandrere inden for *andet manuelt arbejde*, de lavest lønnede med en gennemsnitlig løn på 154 kr.

De lavest lønnede tjener 71 pct. mindre end de højest lønnede

Forskellen mellem den højeste og laveste gennemsnitlige løn er således 382 kr. Forskellen svarer til at kvindelige vestlige indvandrere inden for *andet manuelt arbejde* tjener 71 pct. mindre end mandlige vestlige indvandrere indenfor *ledelsesarbejde*.

Få kvinder tjener mere end mænd

Når lønmodtagerne opdeles på arbejdsfunktion opstår et tilfælde med omvendt løngab. Blandt de ikke-vestlige indvandrere som arbejder med *kontorarbejde*, tjener kvinderne 2,1 pct. mere end mændene. Blandt de ikke-vestlige indvandrere som udfører *salgs-, service- og omsorgsarbejde* tjener mænd og kvinder stort set det samme.

Tabel 6.5 Løn og løngab fordelt efter herkomst, køn og arbejdsfunktion. 2012

	Dansk oprindelse			Vestlige indvandrere			Ikke-vestlige indvandrere		
	Mænd	Kvinder	Løngab	Mænd	Kvinder	Løngab	Mænd	Kvinder	Løngab
	— kr./time —		pct.	— kr./time —		pct.	— kr./time —		pct.
Alle	263	224	14,9	255	221	13,2	211	188	10,9
Ledelsesarbejde	434	337	22,4	536	341	36,4	327	294	10,2
Højt kvalifikationsniveau	310	252	18,8	321	268	16,4	291	251	13,9
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	280	230	18,0	279	233	16,6	239	212	11,3
Kontorarbejde	216	207	3,9	200	199	0,3	186	190	-2,1
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	197	180	8,4	182	179	1,5	175	174	0,6
Arbejde i landbrug, gartneri mv.	193	183	4,8	192
Håndværkspræget arbejde	215	189	12,0	196	178	9,4	199	169	15,2
Proces- og maskinoperatørarbejde	202	182	9,7	194	176	9,5	195	178	8,6
Andet manuelt arbejde	191	163	14,6	170	154	9,4	169	155	8,3

6.7 Verdensdel

Oprindelseslande inddeles i verdensdele

Indvandrere og efterkommere repræsenterer som tidligere nævnt en række forskellige oprindelseslande, som kan anvendes til at kategorisere disse lønmodtagere i vestlige og ikke-vestlige oprindelseslande. I dette afsnit er oprindelseslandene grupperet i verdensdele, som supplement til den tidligere anvendte inddeling i vestlige og ikke-vestlige oprindelseslande.

*Nordamerikanske
indvandrere tjener
mest, og
afrikanske mindst*

Blandt indvandrere er det dem fra *Nordamerika* som med en gennemsnitlig løn på 296 kr. tjener mest. Til sammenligning tjener indvandrere fra *Afrika* i gennemsnit 193 kr. pr. time, hvilket opgjort på verdensdel er den laveste gennemsnitsløn.

*Blandt efterkommerne
tjener lønmodtagere
fra det øvrige Europa
mindst*

Blandt efterkommere er det ligeledes lønmodtagere fra *Nordamerika* som tjener mest. Blandt efterkommere er det lønmodtagere fra det *Øvrige Europa* som tjener mindst. Forskellen i den gennemsnitlige løn blandt efterkommere fra henholdsvis det *Øvrige Europa*, *Afrika* og *Asien* er imidlertid meget begrænset.

Tabel 6.6 Løn fordelt efter herkomst og verdensdel. 2012

	Løn		Lønmodtagere	
	Indvandrere	Efterkommere	Indvandrere	Efterkommere
	kr./time		antal	
EU-lande	234	247	33 128	2 066
Øvrige Europa	210	203	21 330	4 010
Afrika	193	204	6 295	621
Asien	202	205	24 082	2 378
Nordamerika	296	250	1 938	123
Syd- og Mellemerika	224	210	2 301	85

*Efterkommere fra
Tyrkiet trækker
gennemsnitslønnen
ned ...*

Efterkommerne fra det *Øvrige Europa* består af 65 pct. efterkommere med oprindelsesland Tyrkiet. Denne gruppe trækker med en løn på 191 kr. pr. time gennemsnittet for efterkommerne fra det *Øvrige Europa* ned. Efterkommere fra det tidligere Forbundsrepublikken Jugoslavien og Norge udgør henholdsvis 20 og 7,9 pct. af efterkommerne i lønstatistikken, og trækker med gennemsnitlige lønninger på henholdsvis 209 kr. og 265 kr. pr. time gennemsnittet i opadgående retning.

*... det samme gør ind-
vandrerne fra Tyrkiet*

Indvandrere fra Tyrkiet udgør desuden 29 pct. af indvandrerne fra det *Øvrige Europa*, hvilket er en mindre men stadig betydelig del sammenlignet med andelen af tyrkiske lønmodtagere blandt efterkommerne. Blandt indvandrerne fra det *Øvrige Europa* trækker lønmodtagere fra Tyrkiet ligeledes gennemsnittet ned. Disse lønmodtagere tjener i gennemsnit 189 kr. pr. time, hvilket er betragteligt under de 210 kr. pr. time, som er gennemsnittet for den samlede gruppe af indvandrere fra det *Øvrige Europa*.

6.7.1 Verdensdel og arbejdsfunktion

Sammenhængen mellem oprindelseslandet og den gennemsnitlige løn for indvandrere og efterkommere uddybes i dette afsnit, ved yderligere at fordele lønmodtagerne efter arbejdsfunktion.

Blandt indvandrere er det lønmodtagere fra *Nordamerika* som i gennemsnit tjener mest indenfor samtlige arbejdsfunktionsgrupper. Dette afspejler således det overordnede niveau, som blev præsenteret i tabel 6.6.

Indvandrere med afrikansk oprindelse tjener ikke mindst ved opdeling på arbejdsfunktion ...

Indvandrere med afrikansk oprindelse tjener mindst når arbejdsfunktionsgrupperne er aggregeret under ét. Dette forhold gør sig ikke gældende når gennemsnitslønnen fordeles efter arbejdsfunktionsgruppe. Ved at lave denne opdeling fremgår det, at det kun er indenfor gruppen *højt kvalifikationsniveau*, at indvandrere med afrikansk oprindelse er de lavest lønnede. Grunden til at denne gruppe af lønmodtagere overordnet set har den laveste gennemsnitsløn skyldes fordelingen af lønmodtagere indenfor de enkelte arbejdsfunktionsgrupper.

... det gør til gengæld lønmodtagere med asiatisk oprindelse

Fordelt efter arbejdsfunktion er det primært lønmodtagere med asiatisk oprindelse som tjener mindst. Denne gruppe af lønmodtagere tjener således mindst i alle arbejdsfunktioner undtagen inden for *højt kvalifikationsniveau og håndværkspræget arbejde*.

Tabel 6.7

Løn for indvandrere fordelt efter verdensdel og arbejdsfunktion. 2012

	EU-lande	Øvrige Europa	Afrika	Asien	Nord-amerika	Syd- og Mellem-amerika
	kr./time					
Alle	234	210	193	202	296	224
Ledelsesarbejde	478	366	362	318	550	..
Højt kvalifikationsniveau	296	269	264	278	315	277
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	254	232	230	226	280	245
Kontorarbejde	196	194	187	186	219	203
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	178	178	180	172	187	179
Arbejde i landbrug, gartneri mv.	192
Håndværkspræget arbejde	192	201	205	194
Proces- og maskinoperatørarbejde	190	194	194	189	..	200
Andet manuelt arbejde	162	165	162	159	192	166

Efterkommerne fra EU-landene tjener generelt mest fordelt efter arbejdsfunktion

Efterkommere med oprindelse i EU-landene tjener mest inden for samtlige arbejdsfunktioner udover *håndværkspræget arbejde*. Ligesom det er tilfældet med indvandrere fra *Afrika*, er det tilfældet for efterkommere fra det *Øvrige Europa*, at disse lønmodtagere ikke tjener mindst når det overordnede niveau fordeles efter arbejdsfunktion. Den laveste gennemsnitlige løn (157 kr.) blandt efterkommere

tjenes således blandt lønmodtagere af *asiatisk* oprindelse, som arbejder med *andet manuelt arbejde*.

Tabel 6.8 Løn for efterkommere fordelt efter verdensdel og arbejdsfunktion. 2012

	EU-	Øvrige	Afrika	Asien	Nord-	Syd- og
	lande	Europa			amerika	Mellem-
	kr./time					
Alle	247	203	204	205	250	210
Ledelsesarbejde	439	326		294
Højt kvalifikationsniveau	285	249	246	265
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	248	221	209	218
Kontorarbejde	209	191	193	186
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	179	166	170	159
Arbejde i landbrug, gartneri mv.
Håndværkspræget arbejde	204	211	..	205
Proces- og maskinoperatørarbejde	205	201	..	202
Andet manuelt arbejde	176	167	..	157

7. Internationalt

Baseret på data fra EU medlemslande

Dette kapitel belyser forskellene i lønnen mellem lønmodtagere i EU-landene. Danmarks Statistik har ikke internationale løndata på individniveau til rådighed, da disse data er fortrolige og kun tilgængelige i deres oprindelige form hos de enkelte landes statistikbureauer eller anden myndighed, som måtte tage sig af statistikproduktionen. Derfor baseres dette kapitel på aggregerede data, som de enkelte EU medlemslande har indrapporteret til den europæiske unions fælles statistikkontor, *Eurostat*.

Udgangspunktet er fireårige LCS og SES

Udgangspunktet for kapitlet er de fireårige versioner af arbejdsomkostningsstatistikken *Labour Cost Survey* (LCS) og lønstrukturstatistikken *Structure of Earnings Survey* (SES).

Faktaboks 7.1

I dette kapitel er lønnen opgjort på baggrund af metoden anvendt i *Eurostat*. Denne metode tager udgangspunkt i løn opgjort pr. præsteret time. Når løn opgøres pr. præsteret time vil lønnen som hovedregel være højere end lønnen pr. normal time, eller standardberegnet time, som er denne publikations gennemgående lønbegreb.

Tal fra 2008 ...

Den seneste *LCS* indeholder oplysninger for 2008. Den næste *LCS* omhandler 2012 og indrapporteres fra de enkelte lande til *Eurostat* senest i juni 2014.

... og 2010

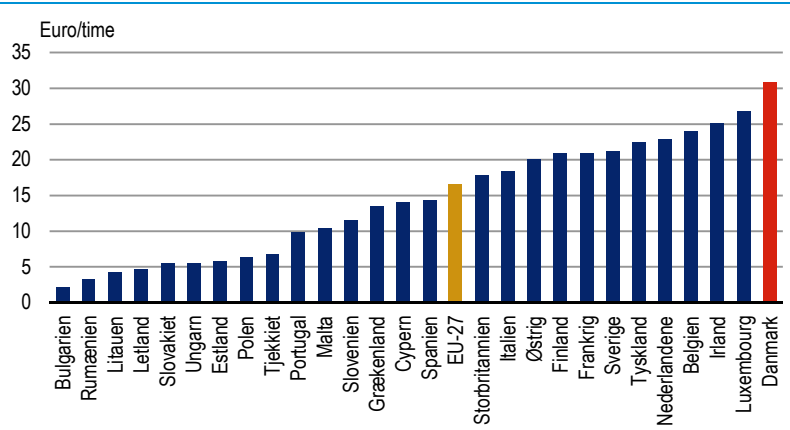
Den seneste *SES* indeholder oplysninger for 2010. Den næste *SES* omhandler 2014 og indrapporteres fra de enkelte lande til *Eurostat* senest i juni 2016.

7.1 Løn i EU

Danske lønmodtagere de bedst lønnede

Danske lønmodtagere var blandt de bedst lønnede lønmodtagere i EU-landene i 2008 ifølge opgørelsen af løn fra *LCS* 2008. Den laveste løn fandtes primært i de østeuropæiske lande. I Bulgarien var lønnen 2,1 euro pr. time, mens den i Danmark var 30,9 euro pr. time.

Figur 7.1 Løn i EU-landene. 2008



Kilde: Eurostat

Løn og forbrugsmuligheder

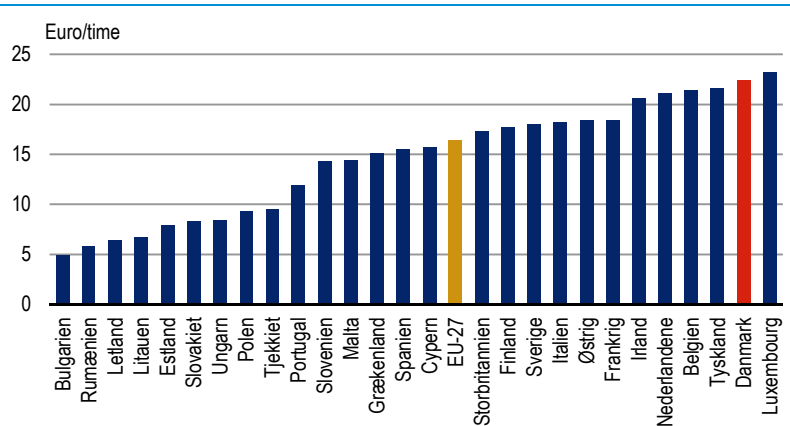
Når lønmodtagere i Danmark skal sammenholde deres lønniveau med lønmodtagere i andre lande, er det ikke altid nok at se på den udbetalte løn. Man bør til nogle formål også tage højde for, hvor meget der kan købes for lønnen. For at vurdere forbrugsmuligheden for lønmodtageren, bør prisniveauet i landene tages i betragtning. Prisniveauet varierer med andre ord på tværs af landegrænser. For at tage højde for disse prisforskelle er lønniveauerne i Figur 7.2 købekraftsjusteret.

Næsthøjeste købekraftsjusterede løn

Købekraftsjusteres lønnen var den højere i Luxembourg end i Danmark. Derudover udjævnes niveauforskellene generelt mellem landene, når lønnen købekraftsjusteres.

Ved at købekraftsjustere udjævnes forskellen mellem bulgarske og danske lønmodtagere fra 28,8 til 17,6 euro pr. time.

Figur 7.2 Købekraftsjusteret løn i EU-landene. 2008



Kilde: Eurostat

7.2 Samlede arbejdsomkostninger i EU

De samlede arbejdsomkostninger det bedste mål

Når lønmodtagere skal sammenligne lønninger på tværs af landegrænser, er det ofte heller ikke nok at se på lønnen alene. Der er på tværs af landegrænser forskel på den måde, hvorpå forskellige velfærdsydelser finansieres. I nogle lande finansieres disse ydelser via den enkelte lønmodtageres skattebetalinger, mens ydelserne i andre lande finansieres via lønmodtagerens arbejdsgiver.

Det er for arbejdsgiverne ligeledes ikke tilstrækkeligt at sammenligne lønniveauet på tværs af landegrænser, når de vil vide, hvor meget det koster at have en lønmodtager ansat i de pågældende lande.

Ved sammenligning mellem lande bør man ikke alene indregne lønnen, men derimod alle de omkostninger, som arbejdsgiver har ved at have en given lønmodtager ansat. På den måde får man et bedre sammenligningsgrundlag, både af lønmodtagernes løn og arbejdsgivernes omkostninger.

Faktaboks 7.2

De samlede arbejdsomkostninger består af løn og en række øvrige arbejdsomkostninger.

Faktaboks 7.3

De øvrige arbejdsomkostninger er i Eurostat regi kategoriseret i omkostningsposterne erhvervsuddannelse, andre udgifter samt skatter og tilskud, der afholdes eller modtages af virksomheder i det private erhvervsliv.

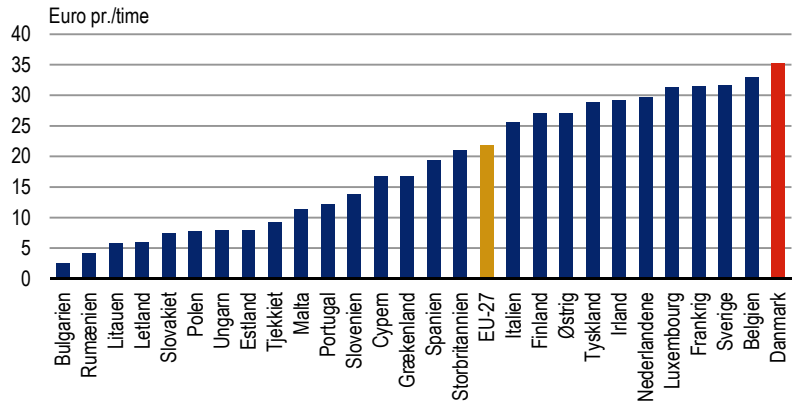
Omkostningerne indeholder blandt andet lønsumsafgift, finansieringsbidrag, erhvervsansvarsforsikring, rekrutteringsomkostninger og uddannelsesomkostninger. Tilsvarende indeholder tilskud eksempelvis refusioner for udgifter til løn under sygdom, barsel mv. og løntilskud.

Danske lønmodtagere har de højeste samlede arbejdsomkostninger

De samlede arbejdsomkostninger er en sum af lønnen og *øvrige arbejdsomkostninger*. På tværs af landene i EU er der forskel på, hvor meget de *øvrige arbejdsomkostninger* udgør af de *samlede arbejdsomkostninger*. I Danmark er en stor del af sikringen i tilfælde af sygdom dækket ind via den almindelige sygesikring. Såfremt dette ikke er tilfældet i andre EU lande og arbejdsgiver er forpligtet til at betale en fuldt dækkende sundheds-/sygeforsikring, vil det afspejle sig i de *øvrige arbejdsomkostninger*.

De *samlede arbejdsomkostninger* i Danmark i 2008 var, ligesom lønnen, de højeste blandt EU-landene.

Figur 7.3 Samlede arbejdsomkostninger i EU-landene. 2008



Kilde: Eurostat

De vigtigste
samhandelpartnere

I Danmark, Storbritannien og Sverige var det den finansielle sektor, som havde de højeste samlede arbejdsomkostninger i 2008. I branchen finansiering- og forsikring kostede svenske og danske lønmodtagere således henholdsvis 53,5 og 52,5 euro pr. time de arbejdede. Denne branche er samtidig den eneste, hvor de samlede arbejdsomkostninger var højere i Sverige sammenlignet med Danmark. I Tyskland fandtes de højeste samlede arbejdsomkostninger i branchen energiforsyning.

Tabel 7.1 Samlede arbejdsomkostninger i EU-landene fordelt efter branche. 2008

	Danmark	Storbritannien	Sverige	Tyskland
	euro/time			
Alle	35,2	21,1	31,6	28,9
Råstofindvinding	38,9	28,8	35,5	37,1
Industri	35,1	21,5	34,5	33,4
Energiforsyning	43,3	30,7	41,1	45,0
Vandforsyning og renovation	32,1	21,1	29,5	26,0
Bygge og anlæg	35,4	23,9	31,2	23,9
Handel	33,5	17,2	30,7	24,5
Transport	33,4	20,0	29,3	24,0
Hoteller og restauranter	26,0	12,5	20,9	15,0
Information og kommunikation	44,7	29,9	42,7	38,6
Finansiering og forsikring	52,5	32,3	53,5	43,9
Ejendomshandel og udlejning	37,7	22,7	35,3	30,1
Vidensservice	42,8	29,1	41,0	35,4
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	29,6	16,0	24,5	15,9
Undervisning	35,4	21,2	26,7	32,8
Sundhed og socialvæsen	30,3	20,5	28,1	24,6
Kultur og fritid	32,7	16,9	25,6	26,1
Andre serviceydelser mv.	40,3	20,7	28,4	24,5

I alle fire lande kunne de laveste *samlede arbejdsomkostninger* findes i branchen *hoteller og restauranter*, hvor omkostningerne var 12,5 euro pr. time i Storbritannien og 26 euro pr. time i Danmark.

7.3 Lavindkomstgrupper i EU

Høje gennemsnitlige lønninger kan dække over store lønmæssige uligheder blandt lønmodtagerne i et land. En lille gruppe af ekstremt højtloønnede lønmodtagere kan med andre ord løfte et gennemsnit og skjule store lønforskelle.

Eurostat udgiver i forbindelse med *SES* en opgørelse over lavindkomstgrupper i EU-landene, ved at måle andelen af lavtlønnede lønmodtagere som andel af den samlede mængde lønmodtagere i et land.

Faktaboks 7.4

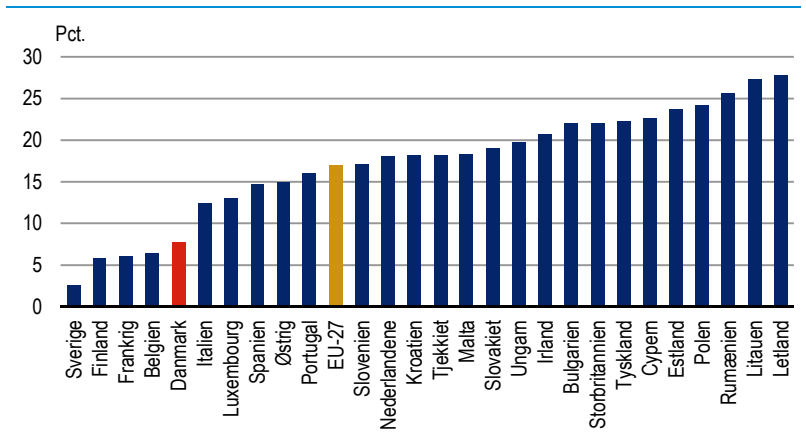
En lønmodtager er ifølge *Eurostat* lavtlønnet, når vedkommende tjener to tredjedele af medianlønnen eller mindre, i det land hvor lønmodtageren arbejder.

Få lavtlønnede i de nordiske lande

I 2010 befandt 28 pct. af de lettiske lønmodtagere sig i lavindkomstgruppen. Tilsvarende befandt 7,7 pct. af de danske lønmodtagere sig i denne gruppe, mens kun 2,5 pct. af de svenske lønmodtagere var lavtlønnede. Både Sverige og Danmark ligger således markant under gennemsnittet for alle EU-landene

Figur 7.4

Lavindkomstgrupper i EU-landene. 2010



Kilde: Eurostat

Større procentvis andel af kvinder end mænd i lavindkomstgruppen

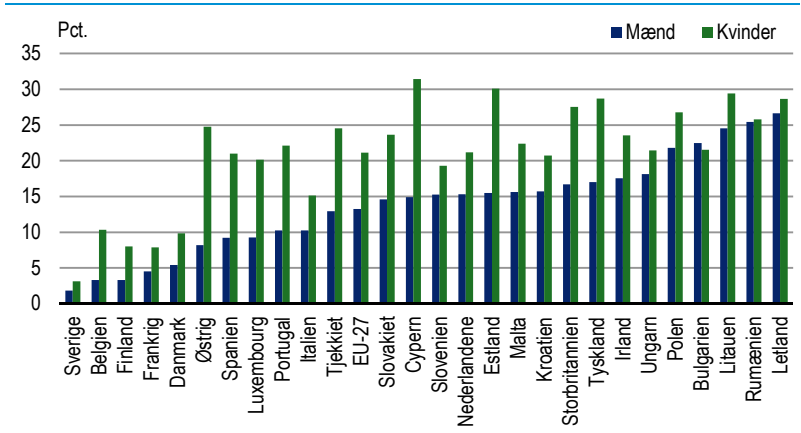
I EU-landene er der en generel tendens til at en større procentdel af kvinder end mænd befinder sig i lavindkomstgruppen. I Danmark befandt 9,8 pct. af de kvindelige og 5,4 pct. af de mandlige lønmodtagere sig i lavindkomstgruppen. Den største forskel på andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i lavindkomstgruppen fandtes i

Ikke nødvendigvis udtryk for uligeløn mellem mænd og kvinder

Østrig og Cypren. I begge lande var der ca. 17 procentpoint forskel på andelen af mænd og kvinder.

Forskellene er ikke nødvendigvis et udtryk for uligeløn, men kan være en konsekvens af arbejdsmarkedsstrukturerne, herunder fordelingen af typiske mande- og kvindejob samt kulturelt betingede forhold.

Figur 7.5 Lavindkomstgrupper i EU-landene fordelt efter køn. 2010



Kilde: Eurostat

7.4 Løngab i EU-landene

Afsnit 7.3 viste, hvordan en større andel blandt kvindelige sammenlignet med mandlige lønmodtagere i EU-landene befandt sig i lavindkomstgruppen. Dette kapitel sætter tal på den egentlige lønforskel mellem mænd og kvinder.

Faktaboks 7.5

Løngabet mellem mænd og kvinder defineres som den procentvise forskel mellem mænds og kvinders løn, med udgangspunkt i mændenes løn.

Løngabet beregnes i de enkelte lande, og sendes årligt til *Eurostat*. Seneste tilgængelige data omhandler året 2011.

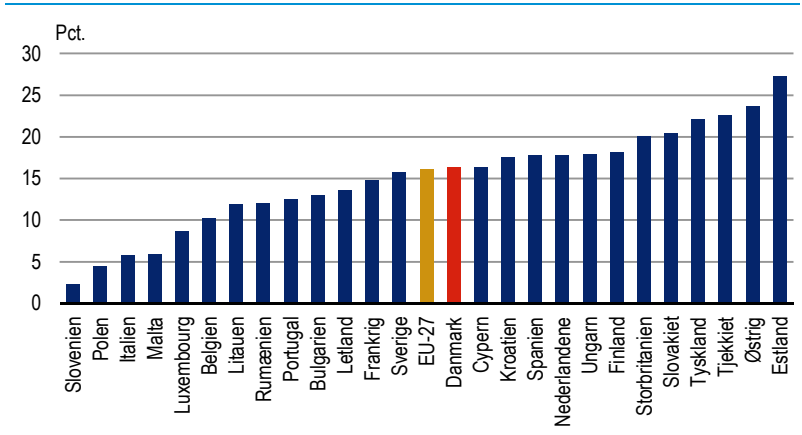
Løngab størst i Estland

Det største løngab forekom i Estland og var på 27 pct., mens Slovenien oplevede det mindste løngab på 2,3 pct. I Danmark var løngabet 16 pct., hvilket stort set er det samme som gennemsnittet for alle EU-landene.

Løngabet viser udelukkende lønforskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere, og tager ikke forbehold for erhvervsfrekvensen i landet. Et land kan godt have et lille eller sågar negativt løngab, men stadigvæk have en skæv fordeling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Såfremt arbejdsmarkedet i et givent land består af en begrænset mængde højt uddannede og udelukkende vellønnede kvinder, og

derudover en stor mængde mandlige lønmodtagere som varetager alle typer job, vil det komme til udtryk i et lille eller negativt løngab.

Figur 7.6 Løngab i EU-landene. 2011



Kilde: Eurostat

Størst løngab i finansiering og forsikring

I tabel 7.1 blev det vist at de samlede arbejdsomkostninger i Danmark, Sverige og Storbritannien var højest i branchen finansiering og forsikring. De samme tre lande oplevede i 2011 at det største løngab mellem mænd og kvinder ligeledes var at finde i den pågældende branche.

I Danmark var løngabet i branchen finansiering og forsikring 22 pct. mens det i Storbritannien og Sverige var henholdsvis 43 og 32 pct. Løngabets størrelse afspejler ikke nødvendigvis at mænd og kvinder bliver betalt en forskellig løn for det samme stykke arbejde, men kan lige så vel være en konsekvens af fordelingen af mænd og kvinder i typisk højt og lavtlønnede arbejdsfunktioner, inden for denne branche.

Tabel 7.2 Løngab i EU-landene fordelt efter branche. 2011

	Danmark	Stor- britannien	Sverige	Tyskland
	pct.			
Alle	16,4	20,1	15,8	22,2
Råstofindvinding	14,5	2,7	4,7	12,4
Industri	13,2	20,6	7,7	27,2
Energiforsyning	18,6	27,3	9,7	21,4
Vandforsyning og renovation	8,9	-6,6	-0,2	4,7
Bygge og anlæg	9,8	19,0	3,6	11,8
Handel	22,2	24,3	14,7	25,1
Transport	12,2	2,4	3,3	4,3
Hoteller og restauranter	8,0	15,2	8,3	13,0
Information og kommunikation	18,9	21,0	14,9	28,0
Finansiering og forsikring	22,3	43,0	31,6	30,3
Ejendomshandel og udlejning	10,2	24,8	9,2	19,4
Videnservice	23,8	29,4	17,4	33,1
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	7,5	11,3	7,1	12,0
Undervisning	8,5	18,3	11,8	9,2
Sundhed og socialvæsen	10,2	29,3	15,2	24,7
Kultur og fritid	9,4	23,3	10,3	26,2
Andre serviceydelser mv.	15,9	19,7	12,9	24,3

8. Population og definitioner

Dette sidste kapitel indeholder oplysninger af metodemæssig karakter. Kapitlet indeholder således forklaringer til indholdet af de lønbegreber, som er brugt igennem publikationen, samt definition af de baggrundsvARIABLE, som også er brugt i publikationen. Kapitlet indeholder ligeledes en beskrivelse af den population som er dækket i publikationen.

8.1 Løn og lønbegreber

Lønbegreb Begrebet *løn* er i publikationen lig det lønbegreb der normalt kaldes *standardberegnet timefortjeneste*. Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb som kommer tættest på den timesats, som lønmodtager og arbejdsgiver har aftalt, at lønmodtager skal have, for hver normaltime han/hun arbejder. Hertil er lagt eventuelle personalegoder, bonusbetalinger og feriegodtgørelse.

Lønnen kan opdeles på de lønkomponenter som fremgår af faktaboks 8.1.

Faktaboks 8.1

Genetillæg, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg, men ikke overtidstillæg.

Personalegoder, omfatter kun personalegoder som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost, logi og multimedier.

Uregelmæssige betalinger, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

Pensionsbidrag, både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag – herunder ATP.

Basisfortjeneste, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m., samt ferie- og søgnehelldagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning.

Månedsløn Lønnen kan omregnes til en månedsløn baseret på en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Alle lønkomponenter kan omregnes til månedsbasis ved at gange med 160,33.

Løngab Løngabet siger noget om, hvor stor forskel der er mellem mænds og kvinders løn inden for forskellige grupper af lønmodtagere. Løngabet beregnes med udgangspunkt i mændenes løn.

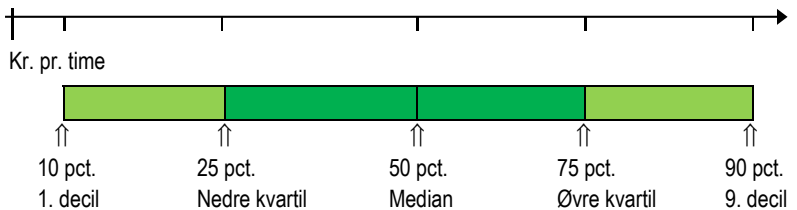
Løngennemsnit Gennemsnitsløningerne er vægtede. Vægtene består af de enkelte lønmodtageres præsterede timer samt – hvad angår lønmodtagere ansat i den private sektor – en opregningsandel.

Andre statistikbegreber Lønnen for en given gruppe af lønmodtagere kan beskrives mere detaljeret ved bl.a. fraktiler, median, kvartiler og deciler. Disse begreber skal ses som et supplement til den gennemsnitlige løn pr. time, hvor

ekstremt høje eller lave værdier slår igennem, og eventuelt giver anledning til skævvridning af løngennemsnittene.

- Fraktiler* Lønninger kan deles op i fraktiler, hvor eksempelvis 10 procents fraktilen er den løn, som den lavest lønnede tiendedel ligger på eller under, mens 50 procents fraktilen er den "midterste" løn, også kaldet medianlønnen.
- Median* Medianlønnen angiver altså den "midterste" løn og er defineret som den løn, der deler gruppen, således at halvdelen af gruppen har højere løn og den anden halvdel har lavere løn. Sagt med andre ord, tjener halvdelen af lønmodtagerene mere end medianen og halvdelen mindre.
- Kvartiler* Nedre kvartil, eller 25 procents fraktilen, er den løn, som den lavest lønnede fjerdedel ligger på eller under, mens øvre kvartil angiver den løn, som den højest lønnede fjerdedel ligger på eller over. Det betyder, at halvdelen af lønmodtagerne har en løn mellem nedre og øvre kvartil.
- Deciler* Lønningerne kan ligeledes deles op i ni deciler. 1. decil, eller 10 procents fraktilen, er den løn den lavest lønnede tiendedel ligger på eller under, mens 9. decil er den løn, som den højest lønnede tiendedel ligger på eller over.
- Lønspredning* Ved at opdele lønningerne på fraktiler, median, kvartiler og deciler er det muligt at få et indblik i lønspredningen. Lønspredningen bliver i denne publikation beregnet som afstanden, eller forskellen, mellem 10 pct. fraktilen og 90 pct. fraktilen.

Lønfordelingene er igennem publikationen illustreret med figurer som nedenstående



Det midterste område dækker 50 pct. af lønmodtagerene fra 25 pct. af lønmodtagerene (nedre kvartil) til 75 pct. af lønmodtagerene (øvre kvartil). Stregen i midten angiver medianen. Det samlede område dækker 80 pct. af lønmodtagerene fra 1. decil til 9. decil. Afstanden mellem 1. og 9. decil kan opfattes som et mål for lønspredningen.

- Højt- og lavtlønnede* Højtlønnede skal her forstås som de lønmodtagere som tjener mere end øvre kvartil set på tværs af hele arbejdsmarkedet, mens lavtlønnede skal forstås som de lønmodtagere som tjener to tredjedele eller

mindre af medianen. Definitionen af lavtlønnede er identisk med definitionen anvendt af *Eurostat* i europæisk lønstatistik.

Danmarks Statistik har ikke fastsat et officielt mål for, hvornår en lønmodtager er højt- eller lavtlønnet. Den anvendte metode og de anvendte grænser er derfor en til denne publikation antaget metode og beregnede størrelser.

8.2 Baggrundsvariable

Branche Lønmodtagerne er placeret i henhold til oplysningerne om arbejdsstedets branche, som er hentet fra det erhvervsstatistiske register.

Opdelingen efter branche sker på baggrund af *Dansk Branchekode 2007 (DB07)*, der bygger på den fælleseuropæiske branchenomenklatur *NACE rev.2*.

Virksomheder, der udøver samme økonomiske aktivitet, tilhører samme branche, uanset om der er tale om selskaber, enkeltmandsvirksomheder, offentlige virksomheder eller andet. Når det skal afgøres, hvilken branche en given enhed skal placeres i, sondres der nemlig ikke mellem juridisk organisering, idet disse forhold ikke vedrører selve den økonomiske aktivitet.

Arbejdsfunktion Arbejdsfunktionen fortæller noget om, hvad lønmodtagerne beskæftiger sig med i deres arbejde.

Grupperingen efter arbejdsfunktion er baseret på *DISCO-08 i lønstatistikken*, som er en dansk version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO-08*, som er udarbejdet af *International Labour Organization, ILO*. Klassifikationen anvendes også i EU sammenhæng.

Ideen bag anvendelsen af denne klassifikation i lønstatistikken er at gøre det muligt at sammenligne lønninger for lønmodtagere, der udfører samme arbejde uanset deres formelle titel eller uddannelse.

Hovedgrupperne i DISCO-08:

0. Militært arbejde
1. Ledelsesarbejde
Ledelsesarbejde er defineret ved, at omfatte personer som vedtager, planlægger, koordinerer og sikrer udførelsen af den overordnede aktivitet i private og offentlige virksomheder eller organisationer eller i organisatoriske afdelinger indenfor disse virksomheder eller organisationer.
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område
Arbejde, der består i anvendelse af viden og/eller forskning på det højeste niveau inden for et bestemt fagområde. Det være sig såvel inden for undervisning og pædagogik, IT-arbejde samt kunstnerisk eller anden intellektuel udfoldelse på højt niveau. Som eksempler kan nævnes ingeniører, læger, akademikere, arkitekter, advokater, lærere, pædagoger, sygeplejersker, terapeuter og journalister.
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
Teknikere og assistenter, samt lignende funktioner inden for salg, finansiering, forretningsservice og administration samt politimæssigt arbejde.
4. Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
Almindeligt kontorarbejde og kundeservice vedr. pengetransaktioner, reservationer o.l. Endvidere registreringsarbejde vedr. varelagre, transport, produktion, udlån og telefonomstillingsarbejde.
5. Service- og salgsarbejde
Servicearbejde med relation til rejseaktivitet, husholdning, servering, personlig pleje, overvågnings- og redningsvæsen samt salgsarbejde vedr. kundeekspedition og demonstrationsarbejde.
6. Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp
7. Håndværkspræget arbejde
Håndværkspræget arbejde inden for minedrift, industri samt bygge-, anlægs- og fremstillingsvirksomhed. Arbejde der primært består i betjening af maskiner, er indeholdt i hovedgruppe 8.
8. Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde
Betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner, monterings- og samlebåndsarbejde samt transport- og anlægsarbejde.
9. Andet manuelt arbejde
Medarbejdere beskæftiget med rengøring, pakning og budtjeneste. Ligeledes arbejde, der ikke kræver særlige kvalifikationer inden for områder som landbrug, skovbrug, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

Arbejdsfunktion kan hverken sidestilles med uddannelse eller branche. Der findes mange arbejdsfunktioner, som kan varetages af lønmodtagere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund, og der varetages ligeledes mange forskellige arbejdsfunktioner inden for de enkelte brancher.

På www.dst.dk/disco kan man læse mere om klassifikationen generelt.

- Sektoropdeling* Selvom der i langt de fleste tilfælde er overlap, så følger lønstatistik-
kens sektorafrænsning ikke fuldt ud den officielle sektorafrænsning,
som store dele af de sektoropdelte statistikker fra Danmarks Statistik
ellers gør. Sektorafrænsningen i lønstatistikken er delvist afhængig af
indberetningskilden, samt de overenskomstmæssige bindinger på de
enkelte arbejdssteder. Eksempelvis forholder det sig sådan, at DSB
tilhører den private sektor. Men da oplysningerne fra DSB indberettes
til Danmarks Statistik fra en "statsligt" lønsystem, og da DSB overens-
komstmæssigt ligger i Staten, så er DSB tilknyttet den statslige sektor
i lønstatistikken.
- Uddannelse* Lønmodtagerne fordeles efter uddannelse på baggrund af deres høje-
ste fuldførte uddannelse. Oplysningen hentes fra Danmarks Statistiks
register over befolkningens uddannelser, der opdateres årligt med
oplysninger indberettet af uddannelsesinstitutionerne om bl.a. fuld-
førte uddannelser.
- Uddannelserne er opdelt efter niveau og inden for hvert niveau også
efter fagligt hovedområde.
- Placeringen i en uddannelsesgruppe er uafhængig af, om personen
bruger uddannelsen i sit arbejde. Fx bliver en person med en lang
videregående uddannelse, der arbejder som taxachauffør, indplaceret
i gruppen *lange videregående uddannelser*.
- Indvandrere har ofte ikke afsluttet en uddannelse i Danmark, og de er
derfor dårligt dækket af den almindelige uddannelsesstatistik.
- Herkomst* Herkomst inddeler personer i de tre kategorier indvandrere, efter-
kommere og personer med dansk oprindelse.
- Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske
statsborgere og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om
nogen af forældrene og personen er født i udlandet, opfattes personen
som indvandrer.
- Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både dansk
statsborger og født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om
nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes
personen også som efterkommer.
- Resten af befolkningen har dansk oprindelse. Børn af forældre, hvor
den ene forælder er født i Danmark og har dansk statsborgerskab,
klassificeres altså som personer med dansk oprindelse uanset den
anden forældres herkomst.
- Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk stats-
borgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere.
Fastholder forældrer, der er født i Danmark imidlertid begge et uden-

landsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere.

Oprindelsesland Indvandrere og efterkommeres oprindelsesland defineres ud fra oplysninger om fødeland og statsborgerskabsland.

Når ingen af forældrene kendes, er oprindelseslandet defineret ud fra personen egne oplysninger. Er personen indvandrer, antages det, at oprindelseslandet er lig fødelandet. Er personen efterkommer antages det, at oprindelseslandet er lig med statsborgerskabslandet.

Når kun en forælder kendes, defineres oprindelseslandet ud fra dennes fødeland. Hvis dette er Danmark, bruges statsborgerskabsland.

Når begge forældre kendes, defineres oprindelsesland ud fra moderens fødeland, henholdsvis statsborgerskabsland.

Familie En familie består af en eller flere personer, der bor på den samme adresse og har visse indbyrdes relationer. En familie kan bestå af en enlig eller et par med eller uden hjemmeboende børn under 25 år. Hjemmeboende børn over 25 år, betragtes som enlige.

Par(forhold) Et par er to personer, der bor sammen og danner par af en af følgende fire typer:

1. Ægtepar. De to personer er gift (og ikke skilt igen) med hinanden.
2. Registreret partnerskab. De to personer er i registreret partnerskab med hinanden, og partnerskabet er ikke blevet opløst igen.
3. Samlevende par. De to personer er ikke i ægteskab eller i registreret partnerskab med hinanden, men de har mindst ét fælles barn, der er i CPR.
4. Samboende par. To personer af hvert sit køn med under 15 års aldersforskel. De har ikke fælles børn i CPR, og de er, så vidt CPR kan oplyse, ikke i nært familieskab med hinanden.

Enlige En enlig er en person som ikke er part i et samboende par.

Børn Børn omfatter de børn, som bor hjemme hos deres forældre, og som er under 25 år.

Gift og skilt En person betegnes gift, hvis personen pr. 31. december 2012 var civilstandsregistreret som "Gift" eller "Registreret Partnerskab".

En person er betegnet skilt, såfremt personen i løbet af 2012 civilstandsregistreres som "Fraskilt" eller "Ophævet registreret partnerskab", og i øvrigt ikke ændrede civilstand i den resterende del af 2012.

8.3 Lønmodtagere

Lønmodtagere ansat i virksomheder i den offentlige sektor, og lønmodtagere ansat i private virksomheder med 10 eller flere beskæftigede, indgår i lønstatistikken, og dermed i denne publikation. Undtaget er dog beskæftigede i branchen *Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri* i den private sektor.

Statistikken omfatter kun lønmodtagere, der er omfattet af loven om ansættelsesbeviser.

Kun lønmodtagere på normale vilkår

Statistikken omfatter dog kun lønmodtagere ansat på normale vilkår. Følgende indgår derfor ikke i statistikken:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende.
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnet.
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under det internationale skibsregister.
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler.
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler. (Danskere beskæftiget i udlandet, som aflønnes og beskattes efter de normale regler i Danmark, er derimod med i statistikken).

Yderligere afgrænsning i den offentlige sektor

I datamaterialet for den offentlige sektor ses bort fra:

- Fleks- og skånejobbere,
- vederlagslønnede,
- værnepligtige,
- ph.d.-studerende,
- visse timelærere,
- studentermedhjælpere,
- valgtilforordnede,
- byrådsmedlemmer, samt enkelte andre.

Fleksjob i den private sektor

Ansatte i fleksjob på normale vilkår indgår i statistikken for den private sektor. Dette påvirker ikke lønnen, da de netop er ansat på normale vilkår. Det er ikke muligt at udskille disse via indberetningerne til statistikken.

Kun voksne lønmodtagere

De lønmodtagergrupper, som er fremstillet i publikationen, indeholder ikke unge under 18 år, og elever.

Fuldtidsbeskæftigede

Flere steder i publikationen angives antallet af lønmodtagere eller antallet af fuldtidsbeskæftigede. Antallet af lønmodtagere skal forstås som såkaldte fuldtidsækvivalenter. Dvs. at hver lønmodtager er omregnet til fuldtidsbeskæftiget, hvor fuldtidsbeskæftigede er opgjort på baggrund af en 37 timers arbejdsuge, og dermed 1924 arbejdstimer pr. år.

Nogle lønmodtagere arbejder mere end 1924 timer pr. år, mens andre arbejder færre timer. Arbejder en lønmodtager 962 timer pr. år, indgår vedkommende som 0,5 fuldtidsbeskæftigede, mens en lønmodtager som arbejder 3848 timer pr. år, indgår som 2 fuldtidsbeskæftigede.

Antal lønmodtagere eller fuldtidsbeskæftigede viser således ikke antallet af ansættelsesforhold, men op-/nedregner den samlede sum af de enkelte ansættelsesforhold til antal fuldtidsbeskæftigede.

Ikke en beskæftigelsesstatistik

Antal lønmodtagere eller fuldtidsbeskæftigede angivet i publikationen, kan således ikke benyttes som mål for beskæftigelsen.

8.4 Dækningsgrad og opregning

Lønstatistikregisteret 2012

Publikationen tager udgangspunkt i lønstatistikregisteret for 2012, som bygger på de indberetninger, der er foretaget fra de indberetningspligtige virksomheder for året 2012. Det er som beskrevet alle virksomheder, organisationer og institutioner i den offentlige sektor, samt private virksomheder med 10 beskæftigede eller flere. Undtaget er dog virksomheder i branchen *Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri* i den private sektor.

Der var i 2012 ca. 115.500 virksomheder i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet). Af disse har ca. 17.000 en beskæftigelse på ti eller flere fuldtidsansatte. Virksomhederne i målgruppen udgør dermed ca. 15 pct. af det samlede antal arbejdsgivere i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet). Beskæftigelsen i målgruppens virksomheder i den private sektor udgør ca. 81 pct. af beskæftigelsen i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet).

En del af indberetningerne fra virksomhederne har ikke kunnet anvendes på grund af fejl. Statistikens dækningsgrad for den private sektor svarer således til 87 pct. af den samlede beskæftigelse i målgruppen.

Tabel 8.1 Dækningsgrad i forhold til målgruppen -
fordelt efter branche for den private sektor. 2012

	Pct.
Alle	87
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	97
Bygge og anlæg	89
Handel og transport mv.	79
Information og kommunikation	87
Finansiering og forsikring	88
Ejendomshandel og udlejning	87
Erhvervsservice	84
Undervisning og sundhed mv.	83
Kultur, fritid og anden service	90

Opregning sikrer en repræsentativ statistik

Der er stor forskel på dækningsgraden i de forskellige brancher i den private sektor. Derfor er der foretaget en vægtning af ansættelsesforholdene. Virksomhederne grupperes efter branche og størrelse på baggrund af oplysninger fra det erhvervsstatistiske register. For hver enkelt branche og størrelsesgruppe findes dækningsgraden og på baggrund af denne udregnes en vægt, der herefter tildeles hvert ansættelsesforhold i den pågældende gruppe. Vægtene anvendes til opregning mod hele målgruppen for at få en repræsentativ og fuldt dækkende statistik.

Dækning i den offentlige sektor

Selvom dækningen i den offentlige sektor er noget højere end i den private sektor, er der også her indberetninger, som pga. kvaliteten ikke benyttes i statistikken. Der foretages ingen opregning af ansættelsesforholdene i den offentlige sektor, primært fordi bortfaldet er begrænset.

Diskretionering

Hvis der i en given gruppering i publikationen indgår færre end 50 lønmodtagere, optræder respektive gruppe, som udgangspunkt ikke i publikationen. Eksempelvis findes der i lønstatistikregisteret kun 26 mandlige lønmodtagere i Læsø Kommune med en lang videregående uddannelse. Læsø Kommune er derfor ikke at finde i figur 2.13.

Befolkningsoplysninger

Oplysninger om befolkningen kommer fra befolkningsregisteret og dækker personer bosiddende i Danmark.

Forskelle

Lønstrukturen dækker alle som får løn udbetalt af en arbejdsgiver i Danmark, men befolkningsregisteret dækker kun personer bosiddende i Danmark. Derfor vil lønmodtagere som arbejder i Danmark, men er bosiddende i et andet land, kun fremgå af overordnede totaler i de tilfælde, hvor resultaterne er baseret på en kombination af lønregistret og befolkningsregistret.

Match med befolkningsregisteret

Som sagt er der nogle der ikke findes i befolkningsregisteret, men som findes i lønregisteret. For disse har vi ikke oplysninger om oprindelsesland, bopælskommune i Danmark, familietype eller om der er børn i familien eller ej.

Summary

<i>Purpose</i>	The purpose of the publication is to provide more in-depth analyses of the levels of earnings compared to the dissemination channels that are usually applied. Firstly, the publication looks in greater detail into the characteristics of employees, which normally form the basis of conducting analyses of earnings: Sector, occupation, education and age. Secondly, the publication describes the wage and salary conditions for employees analysed by some slightly more untraditional characteristics, e.g. origin, family, commuting distances, municipality of residence, etc.
<i>Monthly average earnings of DKK 39,000</i>	Employees in the Danish labour market earn an average of DKK 243 per hour, corresponding to DKK 39,000 per month. Men earn an average of DKK 261, whereas women earn DKK 222 per hour. Consequently, the wage gap is 15 per cent.
<i>Earnings highest among managers and persons aged 45-49</i>	Employees engaged in managerial jobs account for the highest earnings, and employees in the age group 45-49 years earn on average more than employees in other age groups.
<i>Highest earnings in the private sector, but the low-paid earn more in the public sector</i>	Although employees in the public sector earn, on average, 7.5 pct. less than employees in the private sector, the low-paid in the public sector earn more than the low-paid in the private sector. This is generally the case for most occupations, which also implies that the wage range is generally greater in the private sector, within each individual occupation.
<i>Differentiated wage differences among the sectors</i>	However, the wage differences among the sectors are to a greater extent more differentiated, if we look in greater detail into each individual occupational group. For example, medical specialists earn substantially more in the public sector than in the private sector, whereas the opposite applies in the case of qualified nurses. Average earnings for cleaning work are more or less the same in the two sectors.
<i>Educationally qualified women earn more in the public sector</i>	The same applies to the educational groups, where employees in the private sector – irrespective of the level of education – account for the highest earnings. For example, women with a medium-cycle higher education earn 20 pct. more than in the private sector. If greater in-depth analyses are conducted the minor variations appear. For example, educationally qualified women in the public sector earn more than in the private sector.

- Highest earnings in the public sector within the municipal borders* Men and women separately earn more in the public sector when analyses are conducted on the basis of the municipal location of the workplaces. This is so due to two factors, namely the gap between the earnings of men and women and the distribution of men and women between the two sectors.
- Other results when different earnings concepts are applied* If the wage conditions in the sectors are analysed on the basis of a different earnings concept, where payments in connection with absence are included as part of the wage package, then the differentials are smaller as payments in connection with absence are higher in the public sector. Applying this earnings concept, average earnings of women in the public sector are higher than for women in the private sector.
- Persons living in Hørsholm account for the highest earnings* Employees working in Ballerup Municipality account for the highest earnings in Denmark and are 48 pct. higher than the earnings in Jammerbugt Municipality. On the other hand, employees living in Hørsholm Municipality account for the highest earnings, and they earn 68 pct. than employees living in Langeland Municipality. The difference is so wide that the 90 pct. fractile in Langeland Municipality is lower than the median in Hørsholm Municipality.
- It can be an advantage if you are not working where you live* In Hørsholm Municipality earnings are high both with regard to workplaces and among inhabitants. This is not the case in all places. Earnings with regard to workplaces in Fanø, Gribskov and Dragør Municipality are far lower than among inhabitants. The opposite is true of Billund, Brøndby and Ikast-Brandø Municipality, where it is apparently far more attractive to work than to live.
- Commuting pays off – for some employees* Generally speaking, the greater the distance travelled by a commuter the higher are the commuter's earnings. However, it is remarkable that 10 pct. of the employees, who travel more than 100 km to their workplace, are among the 25 pct. lowest-paid in the labour market. More than 7.5 pct. of the low-paid – i.e. employees earning less than DKK 23,000 per month – in the municipalities of Faxe and Ringsted, travel more than 50 km to their workplace.
- Low earnings for single men – better for single women* There is no noticeable difference between earnings for single women or cohabiting and married women, and nor does it matter if they have children or not. However, there are considerable differences among men. Single men who have no children earn less than other men. Single men in the age group 45-54 years earn 19 pct. less than corresponding men who are cohabiting or married and who have children. The latter accounts for the highest earnings in the labour market. There is also a tendency that divorced women are relatively well in terms of their earnings, compared to divorced men.

- Descendants from western countries earn more than the employees of Danish origin* Earnings of immigrants from western countries are more or less similar to those of employees of Danish origin, whereas their descendants earn slightly more. Immigrants from non-western account for the lowest earnings, but the earnings of their descendants – if they are not distributed by age groups – are not virtually lower than those of employees of Danish origin.
- Western immigrants account for the highest earnings in knowledge-intensive work* Comparing employees of Danish origin with immigrants from, respectively, western and non-western countries, the general picture appearing is that western immigrants account for the highest earnings in the knowledge-intensive occupations, whereas the non-western immigrants generally account for the lowest earnings in all occupations. By contrast, the difference between earnings of men and women – i.e. the wage gap – is smaller among non-western immigrants. With regard to the occupation *clerical workers* the gap is even negative.
- The highest paid are males engaged in managerial job from non-western countries* Males engaged in managerial jobs, who immigrated from western countries, earn an average of DKK 86,000 per month, which is DKK 16,000 more than corresponding employees of Danish origin. These high-paid managers come from primarily Northern America.
- Danish employees account for the highest earnings in the EU* Danish employees account for the highest earnings compared to employees in other EU Member States, also when total labour costs of the businesses are compared, which gives a more representative basis of comparison. Although only 7.7 pct. of the Danish employees are low-paid, the number is higher than in Belgium, France, Finland and Sweden, where the share is only 2.5 pct.
- The wage gap in Denmark ranges generally around the average of the EU. On the other hand, it is relatively low in a great number of industries, compared to Denmark's closest trading partners. For example, the wage gap in the industry financing and insurance is 43 pct. in the United Kingdom and 32 pct. in Sweden, whereas it is 22 pct. in Denmark.

Temapublikationer fra Danmarks Statistik

- 2013 Industrien udvikling
73 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2013:3
Grønne nationalregnskaber og det grønne BNP
140 sider, 165 kr., TemaPubl 2013:2
ADAM – a model of the Danish economy
265 sider, 320 kr., TemaPubl 2013:1
- 2012 65+. Et portræt af de ældres liv, arbejdsliv og sociale situation
119 sider, 140 kr., TemaPubl 2012:3
Levevilkår, Tema: Måling af fattigdom
76 sider, 90,- kr., TemaPubl 2012:2
ADAM – en model af dansk økonomi
256 sider, 300 kr., TemaPubl 2012:1
- 2011 Forskning, udvikling og innovation i erhvervslivet - Kvalitetshåndbog
101 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:9
Forskning og udvikling i den offentlige sektor - Kvalitetshåndbog
56 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:8
Kvinder & Mænd 2011
91 sider, 100 kr., TemaPubl 2011:7
Offentlig forsørgede, 16-64-årige
92 sider, 105 kr., TemaPubl 2011:6
Offentlig produktion og produktivitet, 2002-2009
76 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:5
General Government Output and Productivity, 2002-2009
78 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:4
Lønstatistik - metode og nye begreber,
107 sider, 120 kr., TemaPubl 2011:3
Offentlig produktion og produktivitet, 2001-2008
71 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:2
General Government Output and Productivity, 2001-2008
74 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:1
- 2010 Små og mellemstore virksomheders adgang til finansiering
48 sider, 55 kr. TemaPubl. 2010:1
- 2009 Dødelighed og erhverv 1996-2005
95 sider, 100 kr. TemaPubl 2009:4
Greenhouse Gas Emissions from the Danish Economy
70 sider, kun som net-publikation, TemaPubl 2009:3
Arbejdsløshed - ny analyse af ledighedsforløb
58 sider, 65 kr., TemaPubl 2009:2
Productivity and Quality of the Public Sector
67 sider, kun som net-publikation, TemaPubl 2009:1