

KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET

2013





Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet

2013

Indhold

1	Sammenfatning	5
2	Deltagelse på arbejdsmarkedet	7
2.1	Befolkningsudvikling	7
2.2	Arbejdsstyrkens sammensætning	9
2.3	Arbejdstid	10
3	Ledighed	13
3.1	Udvikling i ledigheden	13
3.2	Udvikling i landtidsledighed	14
4	Uddannelse	16
4.1	Befolkning fordelt på uddannelse	16
4.2	Uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet	19
5	Sygefravær	21
5.1	Sygefravær ved egen sygdom	21
5.2	Fravær ved børns sygdom	22
6	Barsel	24
6.1	Rettigheder til at holde barsel	24
6.2	Mænd og kvinders brug af barsel	25
6.3	Stor variation i orlovs længde	26
7	Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	29
7.1	Tilbagetrækningsalder	29
7.2	Efterløn	30
7.3	Førtidspension	32
7.4	Folkepension	34
8	Lønforskelle mellem kvinder og mænd	35
8.1	Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder	35
8.2	Forklarende faktorer for lønforskelle	39
9	International sammenligning	42
9.1	Beskæftigelse og ledighed	42
9.2	Deltid	43
9.3	Lønforskelle i international kontekst	44
10	Kildehenvisninger	46
11	Figur- og tabeloversigt	47

1 Sammenfatning

Den danske befolkning vokser år for år og har nu rundet 5,6 mio. personer, og heraf deltager 2,8 mio. personer i arbejdsstyrken. Der er fortsat lidt flere mænd end kvinder i arbejdsstyrken, og mænd har generelt en højere beskæftigelses- og erhvervsfrekvens end kvinder. Samtidig er forskellen i antallet af kvinder og mænd i den normalterhvervsaktive alder faldende.

Mænd har gennemsnitligt en længere arbejdsuge end kvinder. Det skyldes, at langt flere kvinder end mænd er deltidsbeskæftiget. Godt 1 ud af 3 kvinder angiver efter eget udsagn at være deltidsbeskæftiget. Til sammenligning betragter kun godt hver syvende mand sig som deltidsbeskæftiget.

Ledigheden for mænd og kvinder har i 2013 ligget meget tæt, og den højere ledighed for mænd under krisen er dermed udjævnet. I de tre første kvartaler af 2013 har ledigheden været stort set den samme for både kvinder og mænd. Oktober 2013 viste en ledighed for begge køn på 5,8 pct. Kvinder er i mindre grad langtidsledige end mænd, men samtidig viser data, at en større andel af mænd kommer tilbage i arbejde indenfor 3 måneder, end det er tilfældet for kvinder.

Knap seks ud af ti danskere mellem 15 og 69 år har en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket svarer til 2,3 mio. danskere. Kvinder har i lighed med tidligere år en højere uddannelsesgrad end mænd på 58,9 pct. Til sammenligning er mænds uddannelsesgrad 57,7 pct. Uddannelse øger beskæftigelsesmulighederne, og særligt kvindernes beskæftigelsesmuligheder er positivt påvirket af en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Kvinder har generelt højere sygefravær end mænd både når det kommer til sygefravær på grund af egen sygdom og børns sygdom. For egen sygdom ligger de kommunalt ansatte kvinder i top med gennemsnitligt 13,1 sygedage i 2012.

Ved 56 pct. af alle barsler holdt både moren og faren barsel og den gennemsnitlige længde af barslen var hhv. 295 og 36 dage. Ved hver fjerde børnefødsel var det kun moren, der tog barselsorlov, og i de tilfælde var den gennemsnitlige orlovs længde på 311 dage. Tilsvarende var der 8 pct. af tilfældene, hvor kun faren tog orlov, og da var orloven gennemsnitligt 52 dage.

Når det kommer til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, trækker kvinder sig tilbage knap et år før mænd, og således var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i 2011 hhv. 61,7 år for kvinder og 62,6 år for mænd. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder har i de seneste år været stigende. Der er en svag overvægt af kvinder, der modtager både efterløn, førtidspension og folkepension.

Mænd tjener gennemsnitligt mere end kvinder. Lønforskellen er størst i den private sektor og mindst i kommuner og regioner. Lønforskellene kan i nogen grad forklares af blandt andet uddannelse, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet. Ved at korrigere for disse faktorer, er den uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd reduceret til 9-12 pct. i den private sektor, 0-4 pct. i den kommunale/regionale sektor og 3-6 pct. i den statslige sektor.

Set i en international kontekst er den danske beskæftigelsesfrekvens høj, og sammenlignet med EU27 har danske kvinder den tredje højeste beskæftigelsesfrekvens og mænd den femte højeste. Danske kvinder ligger over gennemsnittet for EU27, når det kommer til andelen af deltidsbeskæftigede. Den danske ledighed ligger under gennemsnittet for både mænd og kvinder i EU27.

2 Deltagelse på arbejdsmarkedet

Den danske befolkning består af godt 5,6 mio. personer inkl. børn og pensionister. Der er lidt flere kvinder end mænd i befolkningen som helhed, hvilket primært skyldes, at kvinder i gennemsnit lever ca. 4 år længere end mænd. Hvis man udelukkende ser på personer i den erhvervsaktive alder, er der lidt flere mænd end kvinder.

Der er også flere mænd end kvinder i arbejdsstyrken, dvs. personer, der enten er i beskæftigelse eller ledige. I 2012 var arbejdsstyrken i alt på 2,8 millioner personer, hvoraf mænd udgjorde godt 52 pct. Generelt har kvinder lavere erhvervsfrekvens end mænd for alle aldersgrupper, undtaget de yngste. Forskellene i erhvervsfrekvenser er blevet mindre i de senere år.

Mænd og kvinders gennemsnitlige arbejdstid er meget forskellige. I 2012 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for kvinder 32,1 timer, mens mænd i gennemsnit arbejdede 37,5 timer ugentligt. Blandt de beskæftigede arbejdede mænd således i gennemsnit 5,4 timer mere om ugen end kvinder.

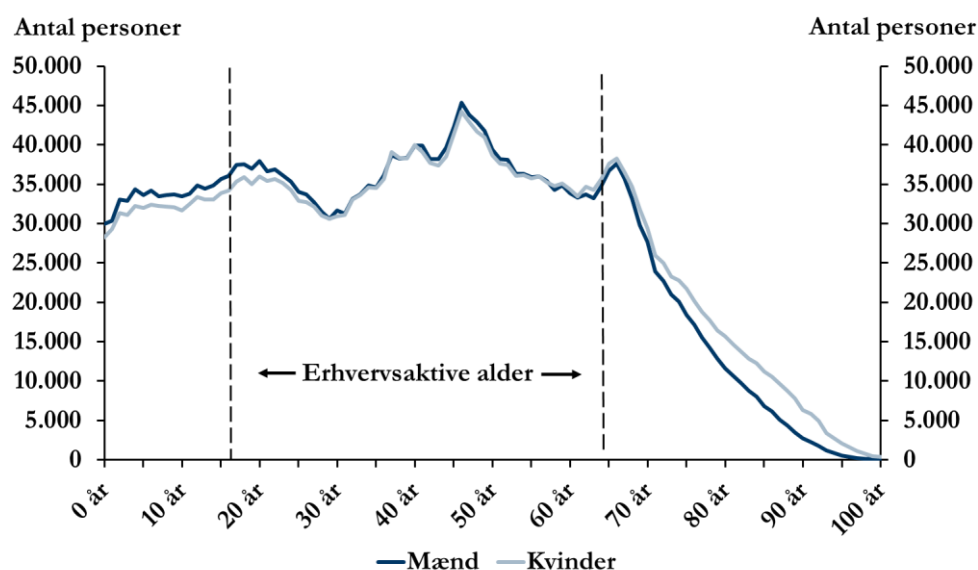
2.1 Befolkningsudvikling

Flest kvinder i befolkningen, men flest mænd i den erhvervsaktive alder

I starten af 2013 bestod den danske befolkning af godt 5,6 millioner personer fordelt på godt 2,83 millioner kvinder og piger og godt 2,78 millioner mænd og drenge.

I 2012 var gennemsnitslevealderen for kvinder 81,9 år, og tilsvarende 77,9 år for mænd. Inden for de seneste 10 år er den gennemsnitlige levetid for både kvinder og mænd steget. Stigningen var mindre for kvinder med 2,7 år, mens den gennemsnitlige levealder for mænd steg med 3,2 år.

Figur 2.1.1. Befolkningen fordelt på alder og køn, pr. 1. januar 2013



Kilde: Danmarks Statistik

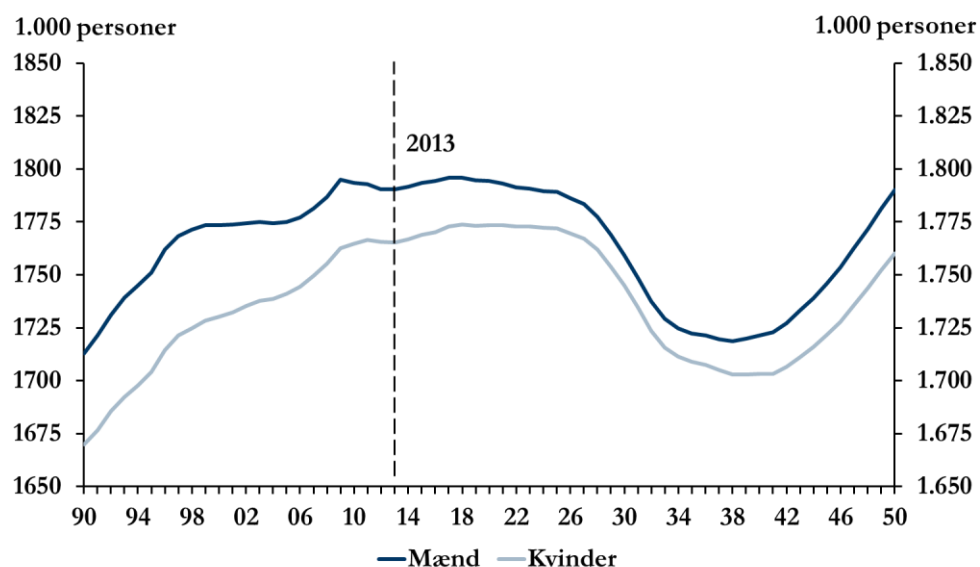
Figur 2.1.1. viser aldersfordelingen for henholdsvis mænd og kvinder i befolkningen. De to stiplede linjer markerer grænserne for den normalt erhvervsaktive alder, og her fremgår det, at der er flere mænd end kvinder i de fleste aldersgrupper inden for den erhvervsaktive alder (16-64 år). Figuren afspejler desuden, at der bliver født flere drenge end piger. Når kvinder alligevel udgør en større andel af den samlede befolkning, skyldes det, at kvinder i gennemsnit lever 4 år længere end mænd.

Forskellen i antal kvinder og mænd i den erhvervsaktive alder ventes at falde

Det forventes, at forskellen i antallet af kvinder og mænd i den erhvervsaktive alder mindskes i årene 2013 til 2030.

Figur 2.1.2. viser en fremskrivning udarbejdet af Danmarks Statistik, der viser den forventede udvikling i befolkningen i den erhvervsaktive alder frem til 2050. Den viser, at befolkningen i den normalt erhvervsaktive alder vil være relativt uændret i antal i cirka ti år frem, hvorefter den vil falde for begge køn.

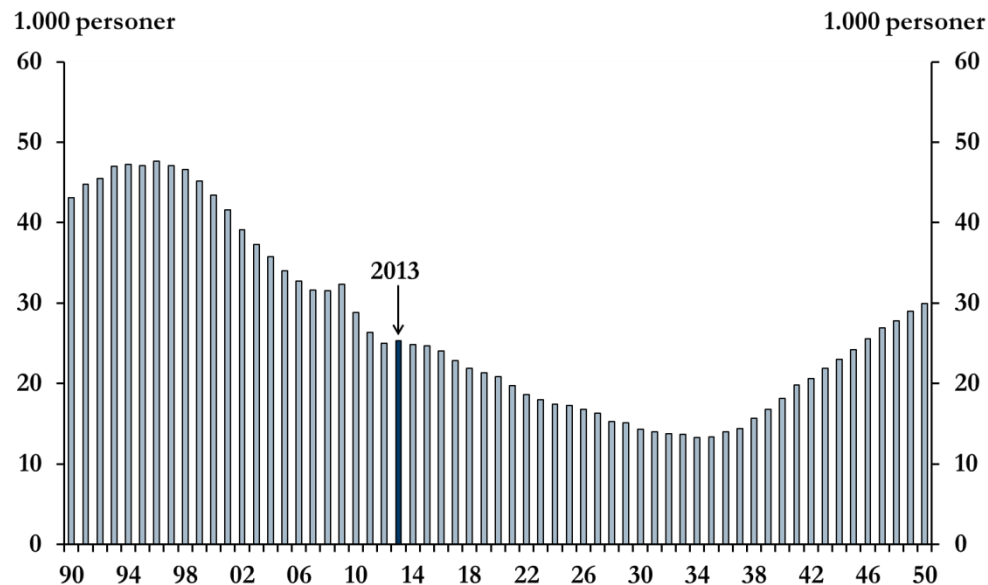
Figur 2.1.2. Befolkningsfremskrivning for 16-64-årige fordelt på køn, 1990-2050



Kilde: Danmarks Statistik

Siden 1996 er antallet af kvinder i den erhvervsaktive alder steget mere end antallet af mænd. Gabet mellem antal kvinder og mænd i den erhvervsaktive alder er siden 1996 faldet fra 47.600 til 25.300 flere mænd end kvinder. Ifølge prognosen forventes tendensen at fortsætte frem til 2035, jf. figur 2.1.3.

Figur 2.1.3. Forskel mellem antal mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, 1990-2050



Kilde: Danmarks Statistik

2.2 Arbejdsstyrkens sammensætning

Flest mænd i arbejdsstyrken

Som det fremgår af afsnittet ovenfor, er der flere mænd i den erhvervsaktive alder end kvinder. Dette forhold afspejler sig også i arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken omfatter personer i den erhvervsaktive alder, der enten er i beskæftigelse eller ledige. I 2012 var arbejdsstyrken i alt på 2,8 millioner personer, hvoraf knap 1,5 millioner var mænd og godt 1,3 millioner var kvinder. Mænd udgør dermed godt 52 pct. af arbejdsstyrken. Samlet set var arbejdsstyrken i 2012 en smule lavere end 2011 for mænd såvel som for kvinder.

Erhvervsfrekvensen beskriver andelen af befolkningen i alderen 16-64 år, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, og derved indgår i arbejdsstyrken. I 2012 lå mænds erhvervsfrekvens på 76,7 pct. mod 72,7 pct. for kvinder, jf. tabel 2.2.1.

Tabel 2.2.1. Erhvervsfrekvens for 16-64 årige i pct. fordelt på køn, 2002-2012

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mænd	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8	79,5	77,6	76,9	76,7
Kvinder	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3	74,8	73,8	73,1	72,7
Forskel	6,5	6,4	6,0	6,0	5,9	5,6	5,5	4,7	3,8	3,8	4,0

Anm.: Databrud mellem 2008 og 2009

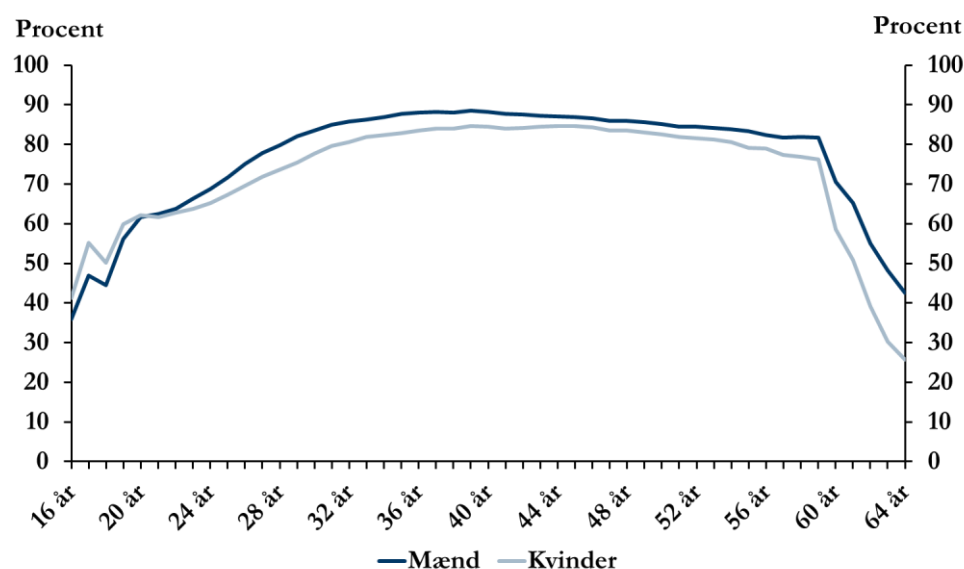
Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), Danmarks Statistik.

Forskellen i mænd og kvinders erhvervsfrekvens har over det seneste årti haft en svagt faldende tendens. Den betydelige indsnævring i forskellen fra 2009 til 2010 afspejler især et relativt stort fald i mænds erhvervsfrekvens i 2010.

Mænd har højere erhvervsfrekvens end kvinder

Blandt de yngste grupper har kvinder en højere erhvervsfrekvens end mænd, men som det fremgår af figuren nedenfor, overstiger mænds erhvervsfrekvens kvindernes allerede ved 21 års-alderen. For de 25-35-årige er der en væsentlig forskel i erhvervsfrekvensen for mænd og kvinder. Det skal blandt andet ses i lyset af, at kvinder i denne alder i større omfang står midlertidigt uden for arbejdsstyrken i forbindelse med graviditet og barsel, selvom de kommer fra beskæftigelse, jf. figur 2.2.2.

Figur 2.2.2. Erhvervsfrekvens fordelt på køn og alder, 2012



Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), Danmarks Statistik.

Figur 2.2.2. afbilder befolkningens erhvervsfrekvens fordelt på alder og køn pr. 1. januar 2012. Figuren viser, at erhvervsfrekvensen for mænd er på sit højeste ved 39 år med en erhvervsfrekvens på 88,5, hvor kvinders erhvervsfrekvens toppe senere ved 45 år med en frekvens på 84,7. Den største forskel i mænd og kvinders erhvervsfrekvens ses for de 60-64-årige, hvilket afspejler, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd. Dette forhold berøres yderligere i kapitel 7 om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

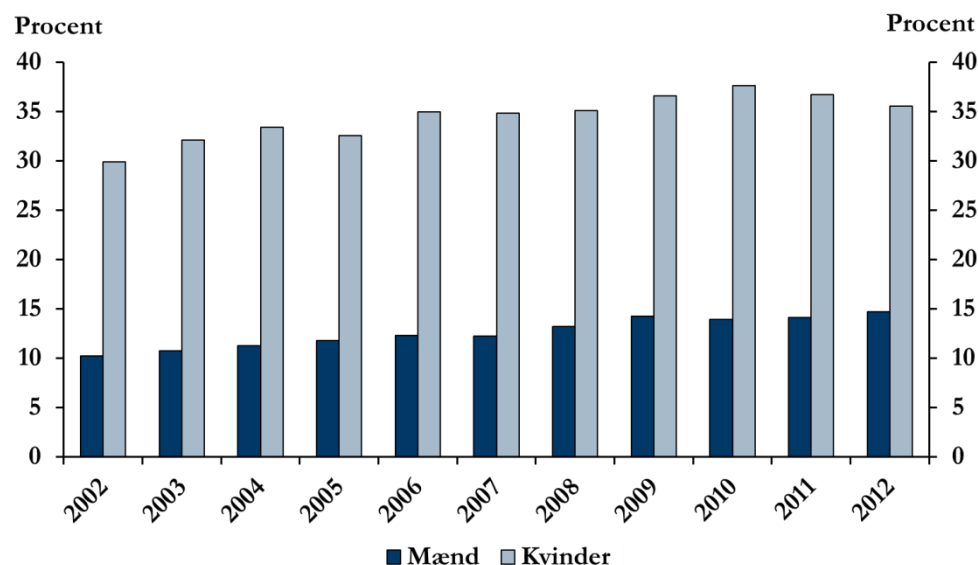
2.3 Arbejdstid

Mænd og kvinders gennemsnitlige arbejdstid er meget forskellige. I 2012 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for kvinder 32,1 timer, mens mænd i gennemsnit arbejdede 37,5 timer ugentligt. Mænd arbejdede således i gennemsnit 5,4 timer mere end kvinder om ugen.

Flere kvinder end mænd er på deltid

Flere kvinder end mænd er deltidsbeskæftigede, og dette er en væsentlig del af forklaringen på forskellen i den gennemsnitlige arbejdstid mellem mænd og kvinder. I 2012 var knap 450.000 kvindelige lønmodtagere og godt 200.000 mandlige lønmodtagere efter eget udsagn deltidsbeskæftigede, jf. boks 2.3.1. Det svarer til knap 36 pct. af de kvindelige lønmodtagere og knap 15 pct. af de mandlige lønmodtagere.

Figur 2.3.1. Andel kvindelige og mandlige lønmodtagere på deltid, 2002-2012



Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Danmarks Statistik.

Der har siden 2002 været en tendens til, at en stigende andel af mænd er på deltid. Blandt kvindelige lønmodtagere på deltid er andelen af deltidsbeskæftigede steget fra knap 30 pct. til knap 36 pct. de seneste ti år. Dette til trods for, at der siden 2010 har været en faldende tendens. Andelen af mænd på deltid er steget fra godt 10 pct. til knap 15 pct., jf. figur 2.3.1.

Boks 2.3.1. Definition af deltid

Danmarks Statistik opgør deltidsbeskæftigelse på to måder hhv. ved hjælp af surveydata i Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) og ved hjælp af registerdata i den registerbaserede arbejdsstatistik (RAS).

Arbejdskraftundersøgelsen er en stikprøveopgørelse og dermed behæftet med usikkerhed. Arbejdskraftundersøgelsen inkluderer alle beskæftigede, og de interviewede angiver selv, hvorvidt de mener, de har deltidsbeskæftigelse.

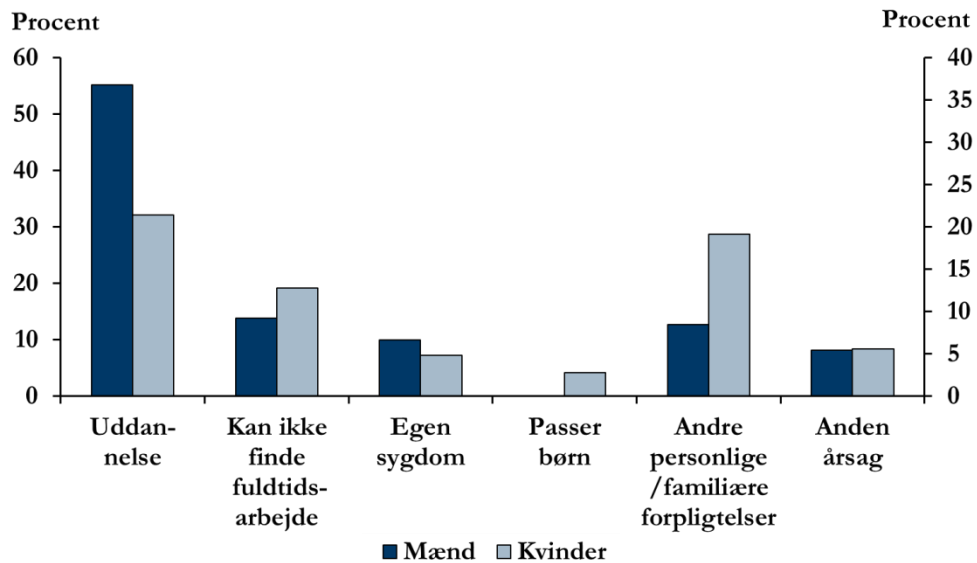
I den registerbaserede arbejdsstatistik (RAS) sættes en fast timegrænse for deltidsbeskæftigelse ved beskæftigelse på eller under 27 timer om ugen.

Omfanget af deltidsbeskæftigelse er generelt højere i Arbejdskraftundersøgelsen end i RAS-statistikken. Det kan skyldes, at nogle af de adspurgte, der definerer sig selv som deltidsbeskæftigede, har en ugentlig arbejdstid på over 27 timer om ugen. I så fald registreres de som deltidsbeskæftigede i Arbejdskraftundersøgelsen, men som fuldtidsbeskæftigede i RAS-statistikken.

Hovedårsagen til deltidsbeskæftigelse er uddannelse

Der er forskellige årsager til, at kvinder og mænd er deltidsbeskæftigede. Godt halvdelen af de deltidsbeskæftigede mænd angiver som begrundelse, at de er *under uddannelse*. Det samme gælder for omkring hver tredje af de kvindelige deltidsansatte, jf. figur 2.3.2.

Figur 2.1.6. Årsager til kvinder og mænds deltidsbeskæftigelse, 2012



Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Eurostat.

Godt 19 pct. af de adspurgte kvinder er deltidsbeskæftigede, fordi de *ikke kan finde fuldtidsarbejde*. For mænd er andelen knap 14 pct. Omkring hver tredje deltidsansatte kvinde og omkring hver ottende deltidsansatte mand kategoriseres i opsamlingskategorien *andre familiære og personlige forpligtelser*. Godt 4 pct. af de deltidsbeskæftigede kvinder er det, fordi de *passer børn*. Til sammenligning er der stort set ingen mænd, der begrundet deres deltidsbeskæftigelse med børnepasning.

3 Ledighed

I 2013 lå ledigheden for mænd og kvinder på stort set samme niveau – ca. 5,7 pct. af arbejdsstyrken. Ledigheden blandt mænd og kvinder har dog udviklet sig meget forskelligt gennem konjunkturuomslaget. Før 2008 havde kvinder en højere ledighed end mænd. Men krisen ramte i årene efter 2008 mænd i højere grad end kvinder i form af ledighed. Dette skyldes i vidt omfang forskelle i kønnenes branchebeskæftigelse.

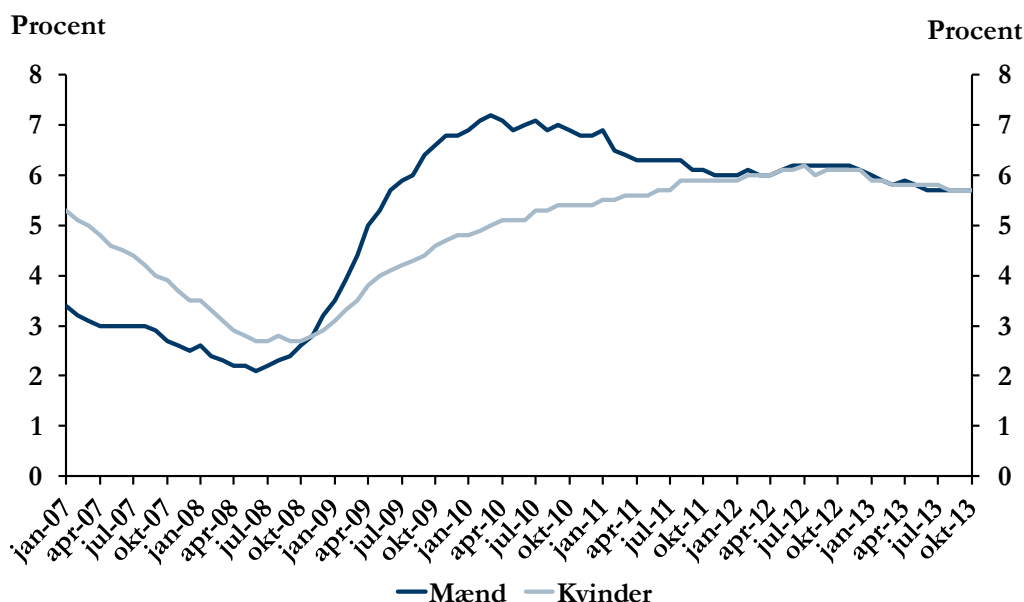
I november 2013 var der 40.100 langtidsledige fuldtidspersoner. Heraf var 21.500 mænd og 18.600 kvinder. Den stigning i langtidsledigheden, der har været siden 2008, har været mere markant blandt mænd end blandt kvinder.

3.1 Udvikling i ledigheden

Mænd blev hårdere ramt af den økonomiske krise end kvinder

Ledigheden har udviklet sig forskelligt for mænd og kvinder under den økonomiske krise. Mænd har været relativt hårdere ramt end kvinder i de første år af krisen. Det betyder, at mænd i en periode under krisen havde højere ledighed end kvinder, hvorimod det historisk set har været den omvendte situation. Når mænd i højere grad end kvinder har været ramt af lavkonjunktoren, skyldes det især forskelle i branchebeskæftigelsen for de to køn. Mænd er i højere grad end kvinder ansat i de mest konjunkturfølsomme brancher, som eksempelvis byggebranchen og fremstillingssektoren, som typisk er de første til at reagere på økonomisk nedgang.

Figur 3.1.1. Ledighed i pct. fordelt på køn, sæsonkorrigeret, jan 2007-okt 2013



Kilde: Danmarks Statistik.

Siden sommeren 2010 har der været en faldende tendens i mænds bruttoledighed, der omfatter ledige og aktiverede, mens den er fortsat med at stige for kvinder frem til

medio 2012. Siden starten af 2012 har ledigheden været på nogenlunde samme niveau for begge køn, jf. figur 3.1.1. Således var bruttoledigheden i november 2013 på 5,7 pct. for både mænd og kvinder. Det svarer til, at knap 74.000 kvinder og godt 78.000 mænd er ledige.

Mænd er hurtigere tilbage i beskæftigelse end kvinder

I 2012 var knap en tredjedel af de bruttoledige mænd og knap en fjerdedel af de bruttoledige kvinder i beskæftigelse 3 måneder efter, at de havde påbegyndt et ledighedsforløb, jf. tabel 3.1.1.

Der er således en større andel mænd end kvinder, der er i beskæftigelse igen inden for 3 måneder, hvilket også har været tendensen i de foregående år. Under højkonjunktoren blev forskellen mellem mænd og kvinder mindre, og i de efterfølgende år er forskellen igen blevet større. Tallene fra 2012 viser en faldende forskel mellem andelen af hhv. mænd og kvinder, der er i beskæftigelse 3 måneder efter nyledighed. Desværre viser tallene også, at en mindre andel af nyledige kommer i arbejde igen inden for 3 måneder end tidligere.

Tabel 3.1.1. Andel af kvinder og mænd i beskæftigelse 3 mdr. efter nyledighed, 2004-2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mænd	36,1	39,1	42,6	43,9	38,7	32,4	35,6	34,3	29,6
Kvinder	26,1	28,0	31,7	36,8	36,3	30,5	28,0	27,2	23,9
<i>Forskel</i>	<i>10,0</i>	<i>11,1</i>	<i>10,9</i>	<i>7,1</i>	<i>2,4</i>	<i>1,9</i>	<i>7,6</i>	<i>7,1</i>	<i>5,9</i>

Anm.: Målingen viser andelen af nye ledighedsforløb, hvor a-dagpengemodtagere samt jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere 3 måneder efter nyledighed ikke modtager offentlige forsørgelsesydelse i mindst 4 sammenhængende uger. Et forløb opgøres som nyt forløb fra første ydelsesdag på a-dagpenge eller kontanthjælp og starthjælp, hvor personen ikke har modtaget offentlige forsørgelsesydelse af nogen art i de foregående 4 uger. Personer kan indgå med flere forløb i målingen inden for den valgte periode.

Kilde: Jobindsats.dk

En større andel mænd end kvinder er tilbage i arbejde inden for 3 måneder jf. tabel 3.1.1. I det følgende afsnit beskrives udviklingen i langtidsledigheden, hvor mænd og kvinder har næsten lige store udfordringer. Dette kan synes modstridende, at mænd både er hurtigst tilbage i job, men dækker over, at mænd er en mere heterogen gruppe end kvinder.

3.2 Udvikling i langtidsledighed

Flest langtidsledige mænd

I november 2013 var der 40.100 langtidsledige fuldtidspersoner. Heraf var 18.600 mænd og 21.500 kvinder, jf. tabel 3.2.1.

Efter den økonomiske krise satte ind, steg antallet af langtidsledige. Stigningen har været mest markant blandt kvinder, hvor der er blevet fire gange så mange langtidsledige fra november 2008 til november 2010. Siden november 2010 har antallet af langtidsledige kvinder været faldende. Stigningen har været længerevarende

for mænd, idet der over perioden fra november 2008 til november 2012 er blevet tre gange så mange langtidsledige mænd. Antallet har været faldende siden november 2012.

Fra november 2012 til november 2013 er antallet af både langtidsledige kvinder og mænd aftaget.

Tabel 3.2.1. Antallet af langtidsledige kvinder og mænd, 2007-2013

	Nov 2007	Nov 2008	Nov2009	Nov2010	Nov2011	Nov2012	Nov2013
Mænd	14.700	7.400	10.600	18.800	20.400	21.300	18.600
Kvinder	10.400	6.400	16.000	31.000	26.800	25.600	21.500
I alt	25.100	13.800	26.600	49.800	47.200	46.900	40.100

Anm.: Statistikken opgør langtidsledige fuldtidspersoner, og blev første gang offentliggjort i 2007. Antallet af langtidsledige er alle år opgjort for november måned.

Kilde: Jobindsats.dk.

Boks 3.2.1. Definition af langtidsledige

Langtidsledige opgøres som ledige, der har modtaget dagpenge eller kontanthjælp i 80 pct. af tiden det seneste år. Langtidsledige opgøres som helårsbruttoledige, dvs. ledige og aktiverede dagpengemodtagere og arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.

4 Uddannelse

Knap seks ud af ti danskere mellem 15 og 69 år har en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket svarer til 2,3 mio. danskere. Kvinder har en uddannelsesgrad på 58,9 pct., og klarer sig derved bedre end mænd, der til sammenligning har en uddannelsesgrad 57,7 pct.

Blandt de ældre generationer har mænd fortsat en højere andel med erhvervskompetencegivende uddannelse, men kvinderne haler ind. I grupperne fra 25-54 år har flere kvinder en uddannelse end mænd. Blandt de unge mellem 20-25 år har flere mænd en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Uddannelse øger beskæftigelsesmulighederne, og særligt kvindernes beskæftigelsesmuligheder er positivt påvirket af en erhvervskompetencegivende uddannelse.

4.1 Befolkning fordelt på uddannelse

Flere kvinder end mænd har en videregående uddannelse

I januar 2013 havde knap 1.165.000 kvinder og 1.154.000 mænd en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. tabel 4.1.1. Det svarer til, at 57,7 pct. af mændene og 58,9 pct. af kvinderne har en erhvervskompetencegivende uddannelse. En erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Tabel 4.1.1. Højest fuldførte uddannelse pr. 1. januar 2013 for 15-69-årige

	I alt	Mænd	Kvinder
<i>Højeste fuldførte uddannelse</i>	--- personer i 2013 ---		
Grundskole	1.140.481	590.444	550.037
Gymnasial	351.134	166.807	184.327
Erhvervsuddannelse	1.255.430	690.213	565.217
Kort videregående	173.551	97.450	76.101
Mellemlang videregående	590.047	206.973	383.074
Lang videregående	299.379	159.252	140.127
Erhvervskompetencegivende uddannelse	2.318.407	1.153.888	1.164.519
	--- pct. i 2013 ---		
Andel med erhvervskompetencegivende uddannelse	58,3	57,7	58,9

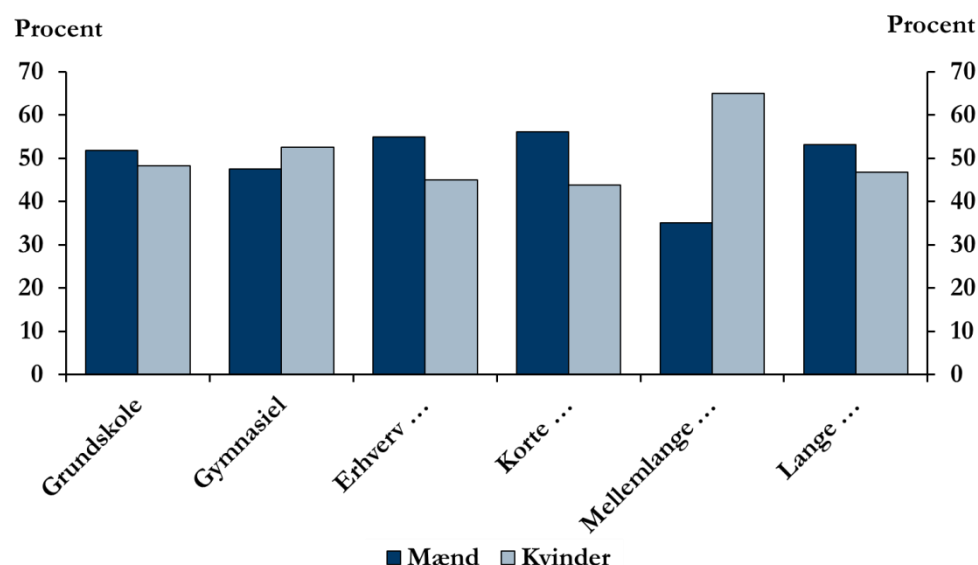
Kilde: Danmarks Statistik.

Ser man på de typer af uddannelser, som hhv. mænd og kvinder har fuldført, har mænd i højere grad en erhvervsuddannelse. Blandt de erhvervsuddannede er 55 pct. således mænd, mens kvinder udgør 45 pct. Erhvervsfaglige uddannelser dækker eksempelvis over håndværkere, frisører og butiksuddannede.

Flere kvinder end mænd har fuldført en mellemlang videregående uddannelse. Kvinder udgør knap 65 pct. af personer med en mellemlang videregående uddannelse, mens mænd udgør godt 35 pct. Mellemlange videregående uddannelser kan blandt andet være lærer, pædagog, sygeplejerske, diplomingeniør og maskinmester.

Flere mænd end kvinder har en kort eller en lang videregående uddannelse, jf. figur 4.1.1. Korte videregående uddannelser dækker eksempelvis over akademiuddannelser som eksempelvis tandplejer, el-installatør, finansøkonom og datamatiker. Længere videregående uddannelser er betegnelsen for universitetsuddannelser som eksempelvis læge, økonom, civilingeniør og gymnasielærer.

Figur 4.1.1. Højeste fuldførte uddannelse fordelt på køn pr. 1. januar 2013 for 15-69-årige

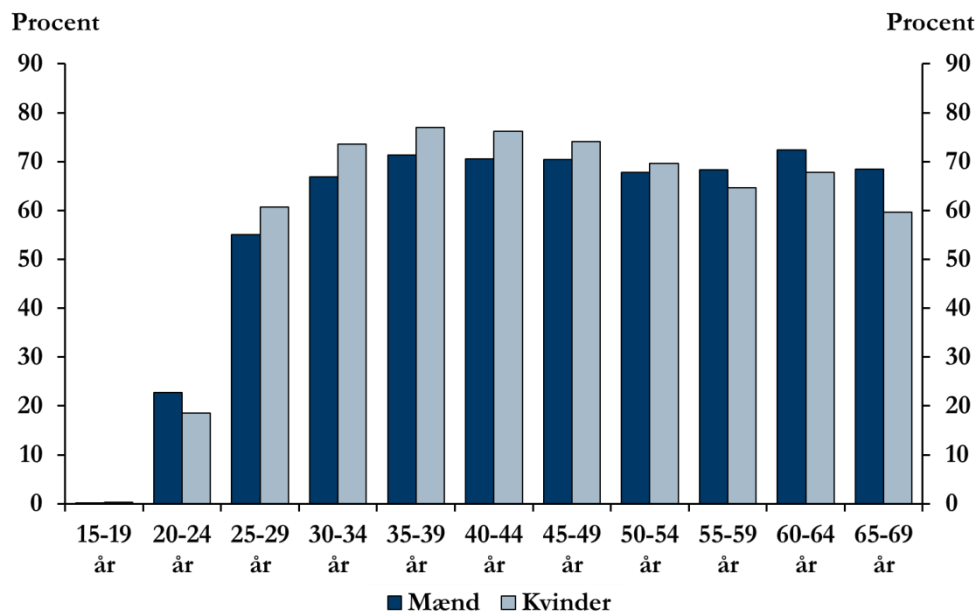


Anm.: Figuren viser kvinder og mænds andel af det samlede antal for hvert uddannelsesniveau. Kategorierne *korte*, *mellemlange* og *lange* repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser. Kategorien *erhverv* repræsenterer erhvervsuddannelserne.
Kilde: Danmarks Statistik.

Flere kvinder end mænd med erhvervskompetencegivende uddannelse i de fleste aldersgrupper

Andelen med en erhvervskompetencegivende uddannelse er større blandt kvinder end blandt mænd i aldersgrupperne fra 25-29 år til 50-54 år. I de ældre aldersgrupper har flere mænd end kvinder en erhvervskompetencegivende uddannelse. Blandt mænd findes den største andel hos de 60-64-årige, hvor 72 pct. har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Blandt kvinder er andelen højest for de 35-39-årige, hvor 77 pct. har en erhvervskompetencegivende uddannelse jf. figur 4.1.2.

Figur 4.1.2. Andel af kvinder og mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse fordelt på alder, 2013



Kilde: Danmarks Statistik.

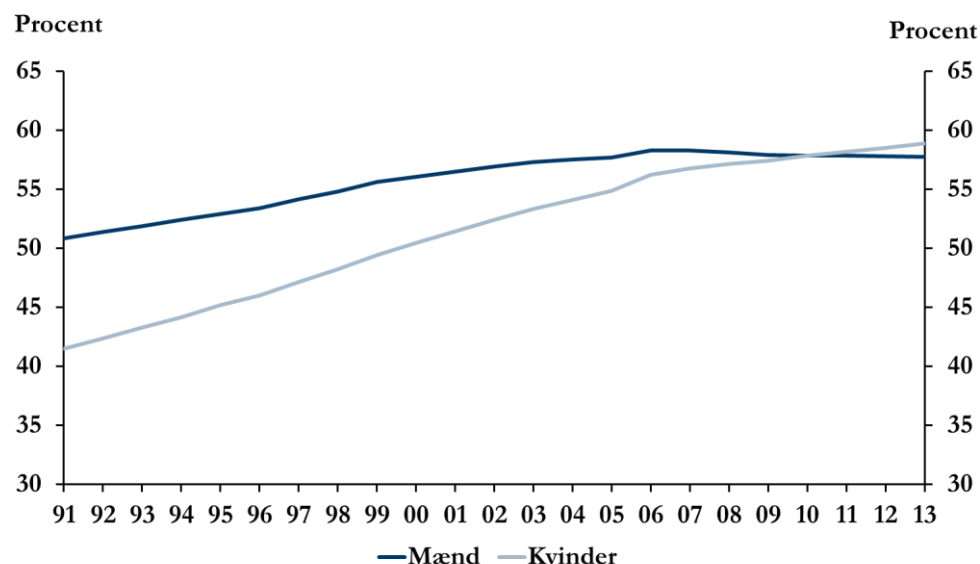
Uddannelsesgabets mellem kvinder og mænd er udlignet over de seneste tyve år

Andelen af mænd og kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse er steget gennem de seneste årtier. Fra 1991 til 2013 er andelen af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse således vokset med 17 procentpoint, mens stigningen har været på knap 7 procentpoint blandt mænd.

Den større stigning for kvinder betyder, at uddannelsesgabets mellem de to køn nu er udlignet, og siden 2011 har flere kvinder end mænd haft en erhvervskompetencegivende uddannelsejf. figur 4.1.3.

Den relativt store stigning i andelen af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse dækker primært over en stigning i andelen af kvinder med en mellemlang- eller lang videregående uddannelse. I 2013 er der således næsten fire gange så mange kvinder med en lang videregående uddannelse, som der var i 1991.

Figur 4.1.3. Andel kvinder og mænd, 15-69 år, med en erhvervskompetencegivende uddannelse, 1991-2013



Anm.: Erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

4.2 Uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet

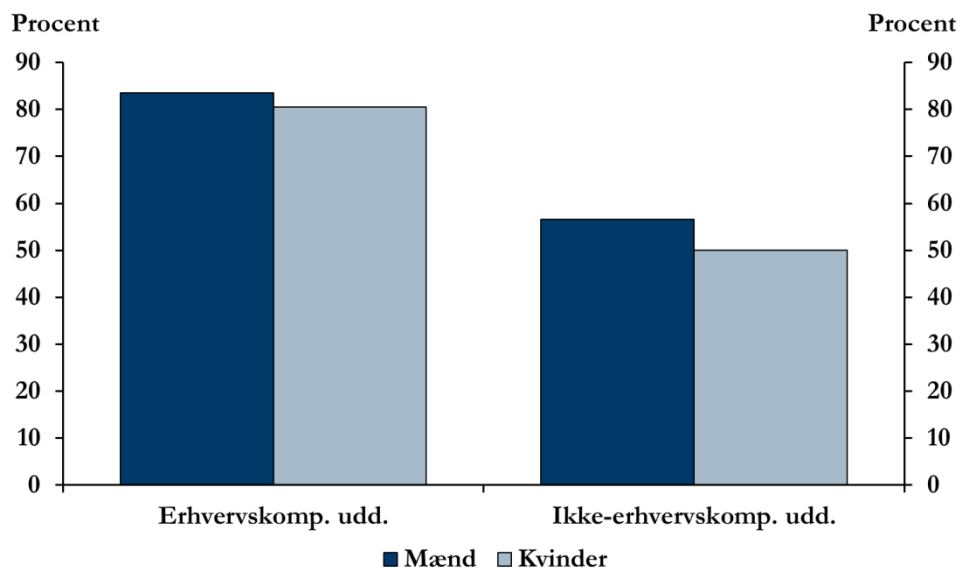
Uddannelse har størst betydning for kvinders beskæftigelse

Beskæftigelsesfrekvensen har historisk set været højere for mænd end kvinder. Dette gør sig gældende for mænd og kvinder både med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Blandt mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse var knap 84 pct. i beskæftigelse i 2012, mens det samme gjorde sig gældende for knap 81 pct. af kvindernemed en erhvervskompetencegivende uddannelse. Til sammenligning var knap 57 pct. af mænd uden en erhvervskompetencegivende uddannelse i beskæftigelse mod 50 pct. af kvinderne, jf. figur 4.2.1.

Sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse er stærkere blandt kvinder end blandt mænd. Kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse havde en beskæftigelsesfrekvens, der var godt 30 procentpoint højere, end kvinder uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens den tilsvarende forskel blandt mænd var knap 27 procentpoint.

Figur 4.2.1. Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder, 16-64 år, med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, 2012



Anm.: Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

5 Sygefravær

Kvinder har mere sygefravær end mænd, uanset hvilken sektor man kigger på. Kvinders fravær var i 2012 mellem 42 og 49 pct. større end mænds afhængigt af sektor.

Det er den kommunale/regionale sektor, der har det højeste fravær med 12,8 dage for kvinder og 8,7 dage for mænd. Fraværet er lavest i den private sektor med gennemsnitligt 8,1 dage for kvinder og 5,4 dage for mænd.

Fravær falder jo højere uddannelsesniveau, og denne tendens går igen i alle tre sektorer.

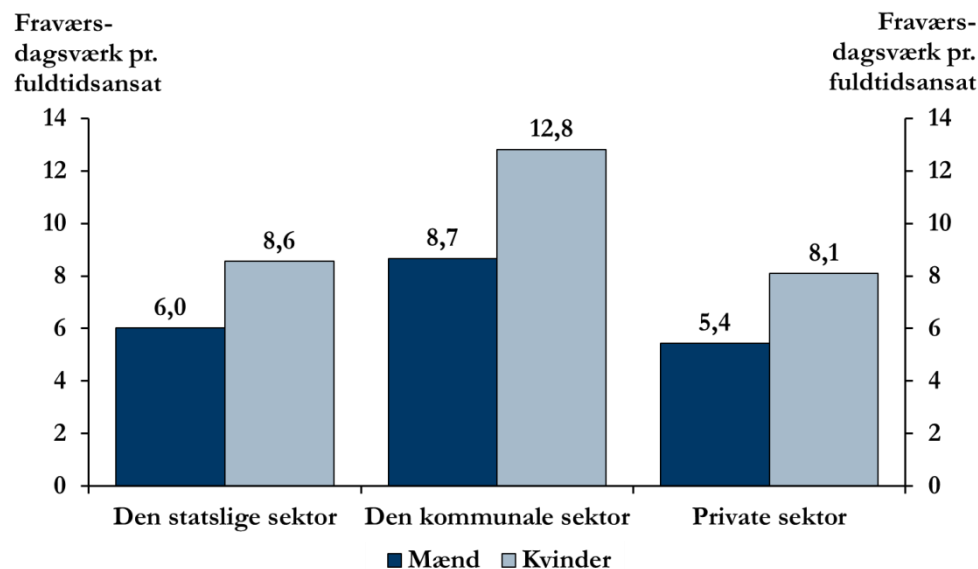
Også når det kommer til fravær ved børns sygdom har kvinder større fravær, og denne tendens gør sig gældende på tværs af sektorer. I den statslige sektor er fraværet højest for kvinder med 0,93 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat. For mændene topper de kommunalt ansatte med 0,61 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat i forbindelse med børns sygdom.

5.1 Sygefravær ved egen sygdom

Kvinder har mere sygefravær end mænd

Generelt set har kvinder et højere sygefravær end mænd, og ser man på sektorer finder man det højeste sygefravær i den kommunale/regionale sektor, der blandt andet rummer pleje- og omsorgssektoren.

Figur 5.1.1. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn og sektor, 2012



Kilde: Danmarks Statistik.

Både kvinder og mænd havde i 2012 det højeste antal sygedage i den kommunale sektor, mens sygefraværet for begge køn var lavest i det private, jf. figur 5.1.1. Kvinder havde i 2012 i gennemsnit 12,8 sygedage i den kommunale sektor og 8,1 dage i den

private sektor, mens mænd havde 8,7 sygedage i den kommunale sektor og 5,4 i den private sektor. Heri indgår ikke fravær som følge af børns sygdom.

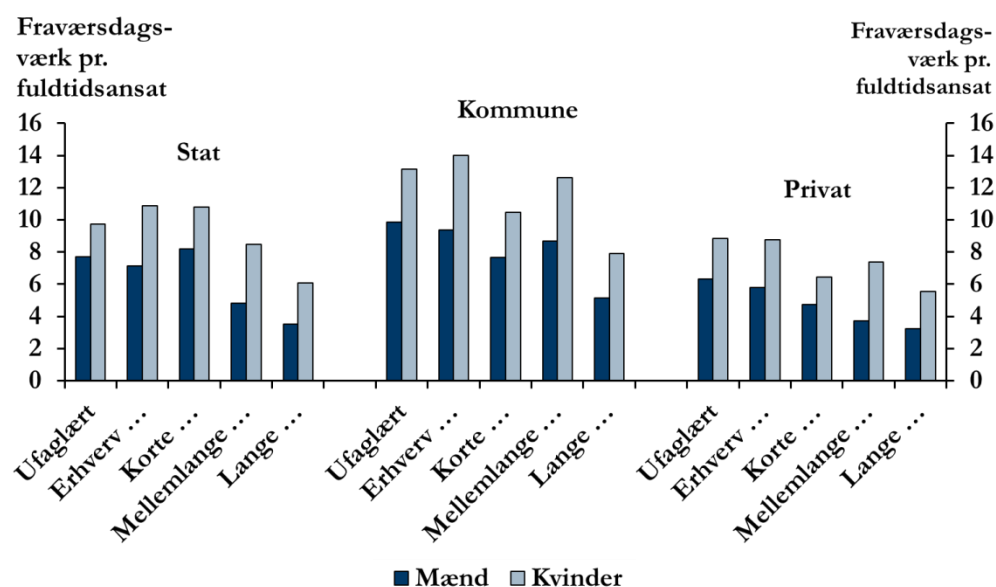
I den statslige sektor, hvor den relative forskel på mænd og kvinders sygefravær er mindst, havde kvinder i 2011 godt 42 pct. mere fravær end mænd. Forskellen på kvinder og mænds sygefravær er størst i den kommunale sektor. Her var kvinders fravær knap 49 pct. højere end mænds i 2012.

Sygefravær falder jo højere uddannelsesniveau

For begge køn er der en tendens til, at sygefraværet falder, når uddannelsesniveaut stiger. Tallene viser, at personer med en lang videregående uddannelse har et lavere sygefravær end personer med en mellemlang videregående uddannelse osv. Generelt har kvinder højere sygefravær end mænd med samme uddannelsesbaggrund og i samme branche jf. figur 5.1.2.

Sygefraværet var for både mænd og kvinder i 2012 højest blandt ufaglærte og erhvervsuddannede ansat i kommunerne og lavest blandt privat ansatte med en lang videregående uddannelse, jf. figur 5.1.2.

Figur 5.1.2. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn, uddannelse og sektor, 2011



Anm.: Kategorien *ufaglært* indeholder grundskole, almen gymnasial uddannelse, erhvervsgymnasial uddannelse og uoplyst uddannelse. Kategorierne *korte*, *mellemlange* og *lange* repræsenterer de tre forskellige typer videregående uddannelser. Kategorien *erhverv* repræsenterer erhvervsuddannelserne.

Kilde: Danmarks Statistik samt egen beregninger.

På tværs af sektorer har ufaglærte mænd et højere fravær sammenlignet med mænd med andre uddannelsesbaggrunde. På det statslige område tangeres de ufaglærte mænd af mænd med kort videregående uddannelse. Blandt kvinder i stat og kommune er

fraværet størst blandt kvinder med erhvervsuddannelser, hvorimod ufaglærte kvinder er topscorer i den private sektor.

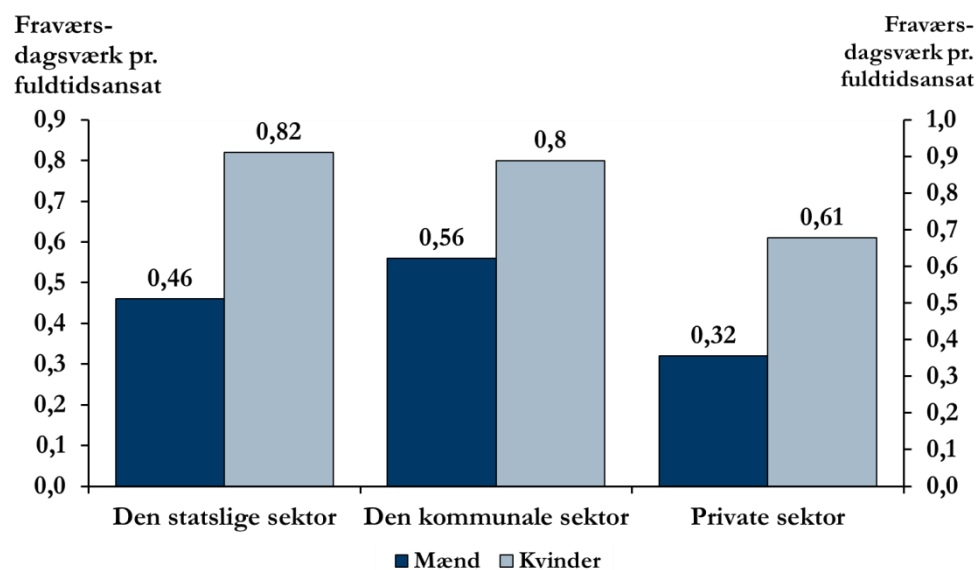
5.2 Fravær ved børns sygdom

Kvinder har mere fravær pga. børns sygdom end mænd

I alle sektorer har kvinder mere fravær pga. børns sygdom end mænd. Fraværet i forbindelse med børns sygdom var for begge køn lavest i den private sektor. Med et gennemsnit på 0,82 fraværsdag i 2012 var kvinders fravær som følge af børns sygdom marginalt højere i staten end for kvinder ansat i kommuner eller regioner. Mænd havde det højeste fravær i den kommunale sektor med et gennemsnit på godt 0,6 dag, jf. figur 5.2.1.

Forskellen mellem mænd og kvinders fravær ved børns sygdom er størst i den statslige sektor med en forskel på 0,42 fraværsdag. I den private sektor er forskellen mellem kvinder og mænds fravær i forbindelse med børns sygdom 0,29 fraværsdag, og dermed har kvinder i begge sektorer næsten dobbelt så meget fravær som mænd i 2012. Forskellen på kvinder og mænds fravær i forbindelse med børns sygdom var med 0,22 fraværsdag mindst i den kommunale sektor.

Figur 5.2.1. Fravær pga. børns sygdom fordelt på køn og sektor, 2012



Anm.: De registrerede timer i forbindelse med fravær pga. børns sygdom afspejler de arbejdstimer, der går tabt, når en arbejdstager bliver hjemme for at passe et sygt barn.

Kilde: Danmarks Statistik.

6 Barsel

I knap 6 ud af 10 tilfælde valgte forældrene til børn født i 2011 begge at holde orlov med barselsdagpenge i fødselsåret og året efter. For 1 ud af 4 børn født i 2011 var det kun moren, der holdt orlov og mens det for 8 pct. af tilfældene kun var faren. Tallene dækker over en forskydning sammenlignet med 2010 henimod barsel til flere faren, idet andelen af fødsler, hvor kun moren holdt barsel er faldet fra knap hver tredje fødsel til hver fjerde.

Moren holdt i 2011 gennemsnitligt 311 orlovsdage i de tilfælde, hvor faren ikke tog orlov, og 295 dage, hvis også faren tog orlov. Ved delt orlov holdt faren gennemsnitligt orlov i 36 dage, og i de tilfælde, hvor han alene stod for orloven var den gennemsnitligt 52 dage.

Der er stor variation i orlovs længden, men samtidigt tegner der sig et mønster, der indikerer, at regelsammensætningen understøtter orlov af enten 2 uger, 46 uger eller 48 ugers varighed.

Sektortilknytning for hhv. moren og faren har betydning for orlovens længde, hvilket kan afspejle blandt andet overenskomstmæssige muligheder for barsel såvel som arbejdspladskultur. Fædre ansat i staten holder mest barsel med gennemsnitligt 64 dage, hvor privatansatte fædre kun gennemsnitligt holder 49 dage.

6.1 Rettigheder til at holde barsel

Kvinder og mænd har forskellige barselorlovsrettigheder, jf. boks 6.1.1. Eksempelvis har kvinder som udgangspunkt ret til 14 ugers barselorlov med dagpenge efter fødslen, hvor mænd har ret til 2 ugers fædreorlov. Efterfølgende har hver forælder ret til 32 ugers forældreorlov, dvs. i alt 64 ugers fraværsret. Forældrene har i denne periode ret til 32 ugers barselsdagpenge, som de kan fordele mellem sig.

Boks 6.1.1. Kvinder og mænds rettigheder til barselorlov

Ifølge barselloven har mødre ret til at holde 4 ugers barsel med barselsdagpenge for fødslen. Efter fødslen har mødre ret til 14 ugers barselorlov med barselsdagpenge, mens fædre har ret til 2 uger med barselsdagpenge.

Efter morens 14 ugers barsel har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov. Det betyder, at forældrene tilsammen har ret til 64 ugers fravær. Forældrene har dog kun ret til 32 ugers barselsdagpenge tilsammen under forældreorlov.

De 32 ugers barselorlov kan forlænges til enten 40 eller 46 uger afhængigt af beskæftigelsesstatus. I så fald sker der en nedsættelse af barselsdagpengene, således at det samlede beløb for de 40 eller 46 uger svarer til barselsdagpengene for de 32 uger.

Efter aftale med arbejdsgiveren er det muligt at forlænge barselorloven med den tid arbejdet genoptages.

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

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

Barselloven regulerer forældres ret til fravær og barselsdagpenge. Overenskomsterne og den enkeltes individuelle ansættelseskontrakt regulerer lønrettigheder.

Funktionærlovens § 7 giver dog ret til halv løn til mødre 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen.

6.2 Mænd og kvinders brug af barsel

Denne fremstilling af forældrenes orlovsmønstre er baseret på tilgængelig viden fra Danmarks Statistik. Det har kun været muligt at indsamle data om de orlovsdage, hvor forældrene har modtaget barselsdagpenge i fødselsåret eller det følgende år. I et ud af ti tilfælde har forældrene ikke holdt orlov med barselsdagpenge, og i de tilfælde er der meget lidt viden om adfærden. Da retten til barselsdagpenge er afhængig af forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, kan der være mange forklaringer på, at der ikke holdes orlov. Eksempelvis kan forældrene være studerende uden studiejob eller kontanthjælpsmodtagere.¹

Boks 6.2.1. Statistiske forbehold

Barselsorloven omfatter en bred del af befolkningen, og det er derfor nødvendigt at tage visse forbehold, før man kan sammenligne mænd og kvinders tilgang til barselsorlov.

- Da nogle forældre ikke er berettiget til at tage orlov med dagpenge, kan de tilfælde hvor der ikke holdes barselsorlov ikke nødvendigvis tolkes som mangel på vilje til at holde orlov.
- Tvillingefødsler opgøres i statistikken blot som en enkelt fødsel, derfor er der ikke gjort rede for barsel afholdt for ca. 2 pct. af børnene.
- Statistikken, som der tages udgangspunkt i, kan være en anelse undervurderet, da det nogle gange forekommer, at dagpengene afregnes forsinket. Denne undervurdering påvirker især de korte orlovsp perioder i slutningen af året – specielt de 2 ugers fædreorlov.
- Danmarks Statistik oplyser, at det i et mindre antal tilfælde ikke er muligt at koble barnet og forældrene. Dette kan betyde, at nogle børn ikke er medtaget i analyserne. Det kan også betyde, at der for nogle børn mangler et eller flere dagpengeforløb, hvilket kan føre til en yderligere undervurdering af den afholdte orlov.
- Nogle forældre benytter sig af muligheden for at udskyde deres orlov til når barnet fylder 9, disse tilfælde findes naturligvis ikke i statistikken for børn født i 2011 før år 2020.

Kilde: Rapport om øremærket barsel, 2013.

Forældrenes orlovsfordeling

Ved 89 pct. af alle børnefødsler i 2011 tog enten den ene eller begge forældre orlov. For børn født i 2011 blev der i 25 pct. af tilfældene afholdt barsel med barselsdagpenge alene af moren. Den gennemsnitlige længde af orlovsp perioden var 311 dage, hvilket er 3 dage mere end i 2003. I 8 pct. af tilfældene holdt kun faren barsel, og i gennemsnit udgjorde barselsperioden 52 dage, hvilket er en stigning fra 39 dage i 2003.

For 56 pct. af børn født i 2011 afholdte både moren og faren barsel med barselsdagpenge, og her holdt faren i gennemsnit 36 dage, mens moren afholdte 295 dage. Dette svarer til en stigning for fædrene på 11 dage siden 2003 og samtidig et fald hos mødrene på 4 dage siden 2003, jf. tabel 6.2.1.

¹ Disse gruppers brug af barsel kan ikke belyses ved hjælp af eksisterende registre, og det vil derfor kræve alternativ dataindsamling i form af surveys.

Tabel 6.2.1. Gennemsnitligt antal orlovsdage med barselsdagpenge, samt procentuel fordeling af barslen for børn født 2003-2011.

	Gens. antal orlovsdage				Procent			
	Kun moren	Kun faren	Begge forældre		Kun moren	Kun faren	Begge forældre	Ingen
			Far	Mor				
2003	308	39	25	299	27	8	53	13
2004	301	39	25	292	27	8	52	13
2005	308	41	29	299	25	9	54	12
2006	309	43	30	299	26	8	54	12
2007	311	47	31	299	26	8	55	11
2008	312	50	34	298	26	8	56	10
2009	312	56	36	296	28	7	54	11
2010	314	56	38	292	32	7	49	11
2011	311	52	36	295	25	8	56	11

Anm.: Orloven pr. barn er opgjort i fødselsåret samt året efter. Hermed dækkes hovedparten af orloven, selvom lovgivningen giver mulighed for at udskyde en del af orloven til barnet fylder 9 år.

Kilde: Rapport om øremærket barsel, 2013

Tabel 6.2.1 viser en opgørelse over mødres og fædres brug af barselsorlov med barselsdagpenge pr. barn født i året i perioden 2003 – 2011. Fra 2003 og frem til 2011 har fordelingen i afholdt barsel ikke ændret sig markant. De tilfælde hvor det udelukkende er moren, der afholder barslen er faldet med 2 pct. point, og i samme periode er andelen af tilfælde, hvor kun faren holder barsel fortsat på 8 pct. med små udsving på 1 pct. point i løbet af perioden.

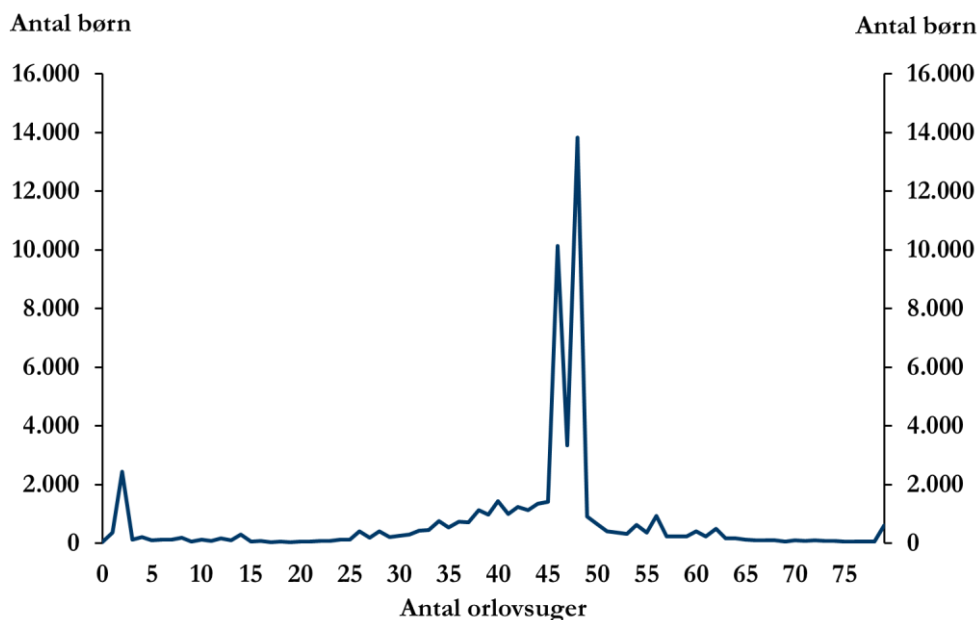
Samtidig er andelen af familierne, hvor begge forældre afholder barsel med dagpenge steget 3 pct.point i perioden 2003 til 2011, hvilket dækker over en jævn stigning fra 2003 til 2008, hvorefter de følgende år havde et fald på 7 pct.point for i 2011 at nå niveauet på 56 pct. igen. De tilfælde, hvor der ikke afholdes barsel, er faldet med 2 pct.point fra 2003 til 2011.

6.3 Stor variation i orlovslængde

Et gennemsnit over antallet af orlovsdage kan dække over en stor variation i længden på de enkelte orlovsforløb. Derfor kan det være interessant at se på fordelingen af længden af orlov med barselsdagpenge.

I figur 6.3.1 ses en række udslag, der kan indikere, at langt hovedparten af alle forældrepar har ensartede orlovsmønstre. Grafen viser tre store udslag ved henholdsvis 2, 46 og 48 uger. Det første udslag på grafen ved 2 orlovsuger, dækker sandsynligvis over de tilfælde, hvor faren kun afholder fædreorlov, og hvor moren ikke er berettiget til barselsdagpenge. De næste to udslag på grafen ved hhv. 46 og 48 antal orlovsuger kan dække over følgende to scenarier. Ved 46 uger kan der være tale et scenarie, hvor faren ikke afholder fædreorlov, men moren er berettiget til barselsdagpenge. Ved 48 uger kan der være tale om et scenarie, hvor faren tager fædreorlov, enten den ene eller begge forældre er berettiget til barselsdagpenge og udnytter denne ret til fulde.

Figur 6.3.1. Fordeling af den samlede orlov med barselsdagpenge for børn født i 2010



Kilde: Rapport om øremærket barsel, 2013.

De efterfølgende mindre udslag på grafen efter 48 uger afspejler blandt andet muligheden for at nedsætte den månedlige ydelse, og dermed opnå en længere barselsperiode med enten 14 uger for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige, eller 8 uger for andre forældre.

Forskel i orlovsmønstre mellem sektorer

Der ses en klar forskel mellem sektorerne i hvor mange fædre til børn født i 2011, som afholdte forældreorlov med barselsdagpenge. For fædre, som arbejder i den offentlige sektor, holdte mellem 5 og 6 ud af 10 forældreorlov med barselsdagpenge. Blandt privatansatte lønmodtagere mv. var det knap 3 ud af 10 af fædrene som holdte orlov, mens det kun var 1 ud af 10 blandt de selvstændige fædre, jf. tabel 6.3.1.

Tabel 6.3.1. Udnyttelsesgraden for fædre til børn født i 2011

For børn født i 2011, hvor faren arbejder			
	Fædreorlov	Forældreorlov	Orlov med barselsdagpenge
	--- Udnyttelsesgrad ---		--- Antal dage ---
Stat	77	56	64
Amter / regioner	76	55	57
Offentlige selskaber mv.	80	58	61
Kommuner	69	49	59
Dagpengemodtagere	50	15	64
Øvrige ikke beskæftigede	15	6	57
Privat - selvstændige	39	10	58
Privat - lønmodtagere	68	27	49
Total	60	28	54

Kilde: Rapport om øremærket barsel, Udvalget om øremærket barsel, 2013, tabel 12 & 16.

Anm.: I opgørelsen indgik 98,3 pct. af de fødte børn i 2011. Udnyttelsesgraden er andelen af fædre til børn født i det pågældende år, som holder den pågældende type af orlov.

Familiers økonomi påvirker orlovsfordelingen

Måden, hvorpå familierne fordeler orloven imellem sig, afhænger af flere faktorer, herunder familiens økonomiske forhold.² Her spiller det blandt andet en rolle, hvordan indtægtsfordelingen er mellem moren og faren, og hvilke overenskomstmæssige rettigheder de hver måtte have.

² SFI (2013a)

7 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Mænd trækker generelt sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder, og samtidig er der en tendens til, at både kvinder og mænd er længere på arbejdsmarkedet end tidligere. I 2011 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder 61,7 år, mens den var 62,6 år for mænd. For begge køn er tilbagetrækningsalderen steget med 0,2 år i forhold til 2010.

Flere kvinder end mænd modtager efterløn. Ved udgangen af 2012 var der knap 110.000 personer, der modtog efterløn. Heraf var knap 63.000 personer kvinder svarende til ca. 57 pct. Kvinder går desuden tidligere på efterløn end mænd, og godt 42 pct. af de kvinder, der gik på efterløn i 2012, gjorde det som 60-årige. Tilsvarende gik kun knap hver tredje mand på efterløn som 60-årig.

Flere kvinder end mænd er førtidspensionister, og særligt i grupperne over 40 år er der flere kvinder på førtidspension.

Også blandt folkepensionisterne er kvinder flest. Dette hænger også sammen med, at kvinder lever længere end mænd. Andelen af på førtidspension mænd har været stigende over de seneste år.

7.1 Tilbagetrækningsalder

Mænd trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder

Mænd er gennemsnitligt på arbejdsmarkedet et år længere end kvinder. I 2011 var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for mænd 62,6 år, mens den var 61,7 år for kvinder,³ jf. figur 7.1.1.

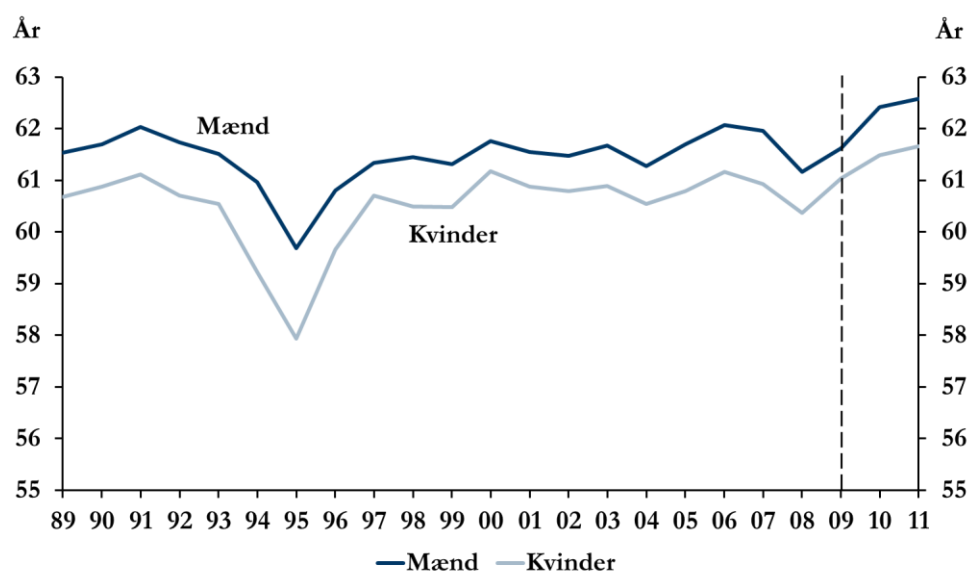
Historisk set har den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder også været højere for mænd end for kvinder. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder har generelt ligget mellem 61 og 62 år for mænd, mens den har været omkring 61 år for kvinder.⁴ Over tid har tilbagetrækningsmønsteret for de to køn fulgt stort set samme udvikling.

Fra 2010 til 2011 ses en stigning i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder på 0,2 år for både mænd og kvinder. Forskellen mellem kvinder og mænds tilbagetrækning er således uændret fra 2010 til 2011.

³ Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er beregnet som den gennemsnitlige alder for de 50-65-årige, som (netto) forlader arbejdsstyrken i et givent år. Dvs. at der blandt andet tages højde for aldersbetingede erhvervsfrekvenser og dødshyppigheder. Tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet dækker al afgang fra arbejdsmarkedet lige fra førtidspension og efterløn til folkepension og personer, der flytter til udlandet.

⁴ Som følge af at tilgangen til overgangsydelser blev stoppet i 1995 (dog med mulighed for tilgang ind i 1996), valgte mange at overgå til ordningen, inden den blev stoppet. Det medførte, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for begge køn var forholdsvis lav i 1995.

Figur 7.1.1. Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på køn, 1989-2011



Anm.: Den striplede linje markerer, at der er et databrud.

Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks Statistik samt egne beregninger.

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet afhænger af en lang række forhold, herunder helbred, familiemæssige forhold og sociale normer såvel som økonomiske forhold. De Økonomiske Råd finder i deres rapport fra foråret 2013, at der er sammenhæng mellem uddannelseslængde og tilbagetrækningstidspunkt, således at længere uddannelse ofte resulterer i senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.⁵ Analysen viser desuden, at par koordinerer deres tilbagetrækning.

7.2 Efterløn

Flere kvinder end mænd modtager efterløn

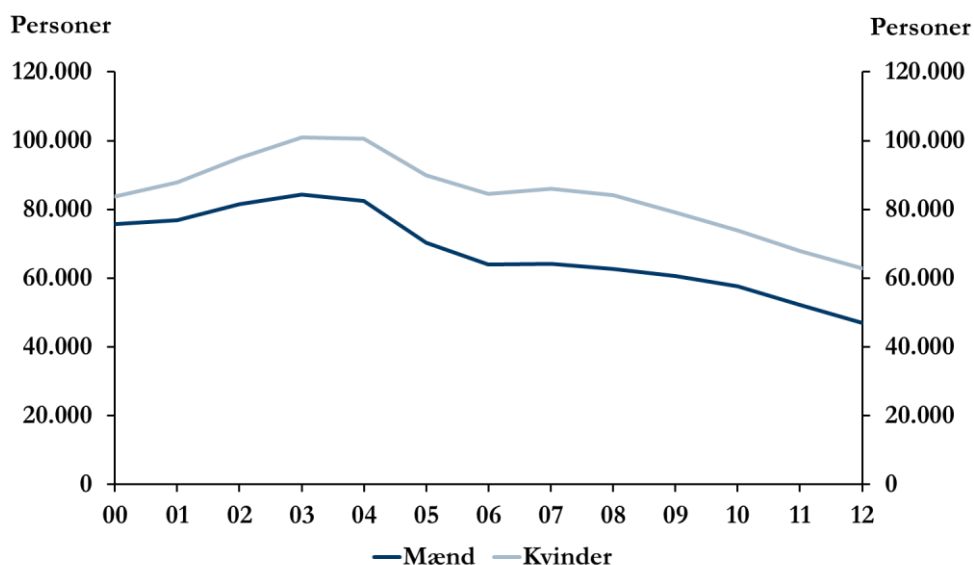
Ultimo 2012 var der godt 109.900 personer, der modtog efterløn. Heraf var knap 63.000 kvinder, jf. figur 7.2.1.

Antallet af efterlønsmodtagere har haft en faldende tendens for både mænd og kvinder siden 2003. I forhold til 2003, hvor antallet af efterlønsmodtagere toppede, er antallet af kvinder og mænd på efterløn samlet set blevet reduceret med hhv. knap 38 pct. og godt 37 pct.

Det relativt kraftige fald fra 2004 til 2006 skal ses i lyset af nedsættelsen af pensionsalderen fra 67 år til 65 år, hvilket har reduceret antallet af efterlønsmodtagere over 65 år betydeligt.

⁵De Økonomiske Råd: Dansk Økonomi, forår 2013

Figur 7.2.1. Udviklingen i antallet af efterlønsmodtagere, ultimo 2000 –2012

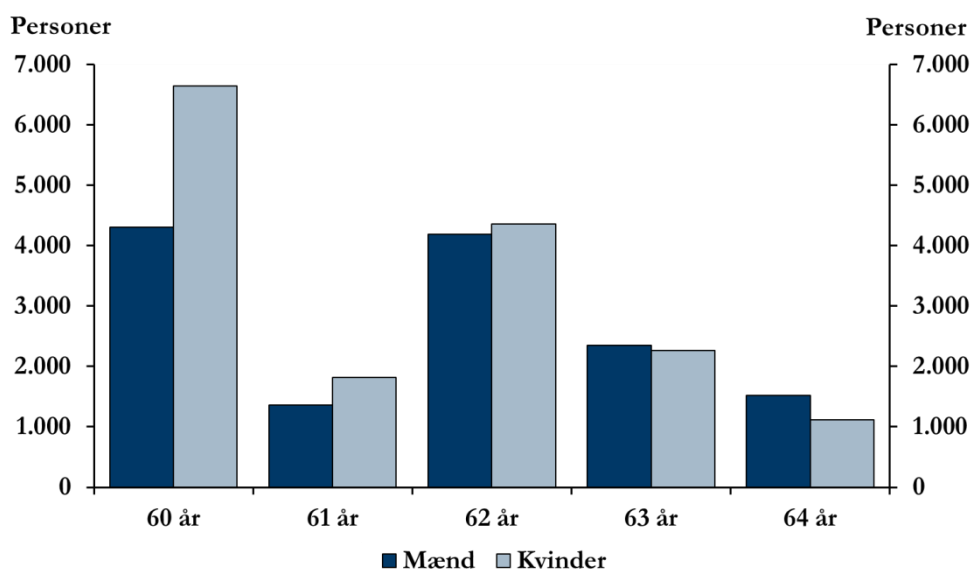


Kilde: Jobindsats.dk.

Flere kvinder end mænd går på efterløn, når de er 60 år

Godt 42 pct. af de kvinder, der gik på efterløn i 2012, gjorde det som 60-årige, mens knap hver tredje mand, der gik på efterløn, var 60 år. Dette svarer til knap 7.000 kvinder og godt 4.000 mænd, jf. figur 7.2.2. Den næste store tilgang til efterløn ses hos de 62-årige.

Figur 7.2.2. Alder ved tilgang til efterløn, 2012



Kilde: Jobindsats.dk.

Den nuværende efterlønsordning har indbygget en række incitamenter som gør det attraktivt at forlade arbejdsmarkedet ved hhv. 60 år, 62 år og 65 år⁶, hvilket også afspejler sig i afgangsmønstrene i figur 7.2.2.

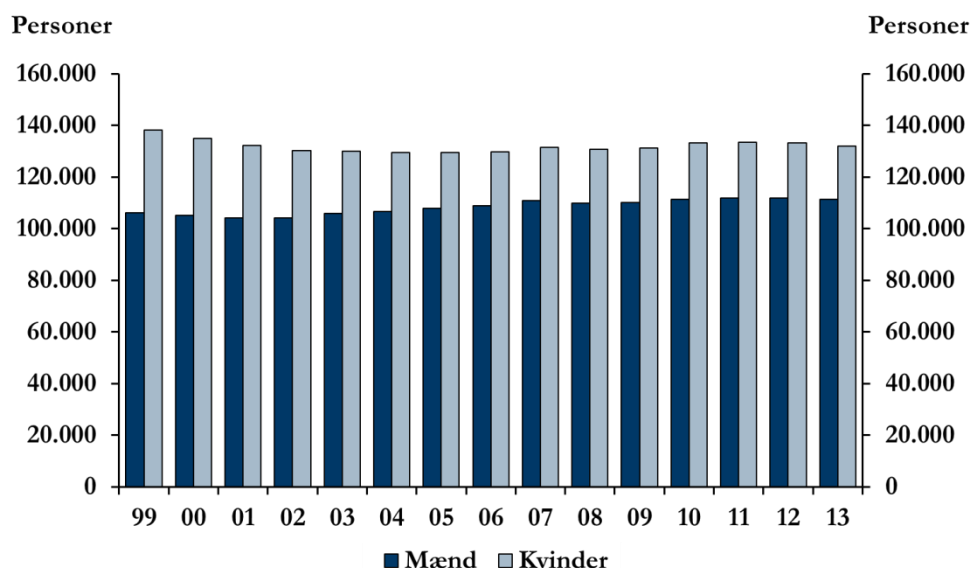
De Økonomiske Råds analyse fra foråret 2013 viser, at kvinder er tilbøjelige til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet samtidig eller umiddelbart efter ægtefællens tilbagetrækning, hvis ægtefællen når pensionsalderen først, hvor mænd i samme situation i højere grad forbliver aktive på arbejdsmarkedet.⁷ Det kan forklare kvinders større tilbagetrækning tidligt i efterlønsperioden.

7.3 Førtidspension

Flere kvinder end mænd er førtidspensionister

I 2013 var der godt 243.000 førtidspensionister, hvoraf knap 132.000 eller 54,2 pct. var kvinder, jf. figur 7.3.1. Antallet af førtidspensionister har generelt været meget stabilt siden 2002 med små udsving op og ned for både mænd og kvinder.

Figur 7.3.1. Antallet af førtidspensionister fordelt på køn, 1999-2013



Anm.: Antallet af førtidspensionister er opgjort pr. 1. januar det pågældende år. Figuren omfatter førtidspensionister i alderen 18-64 år.

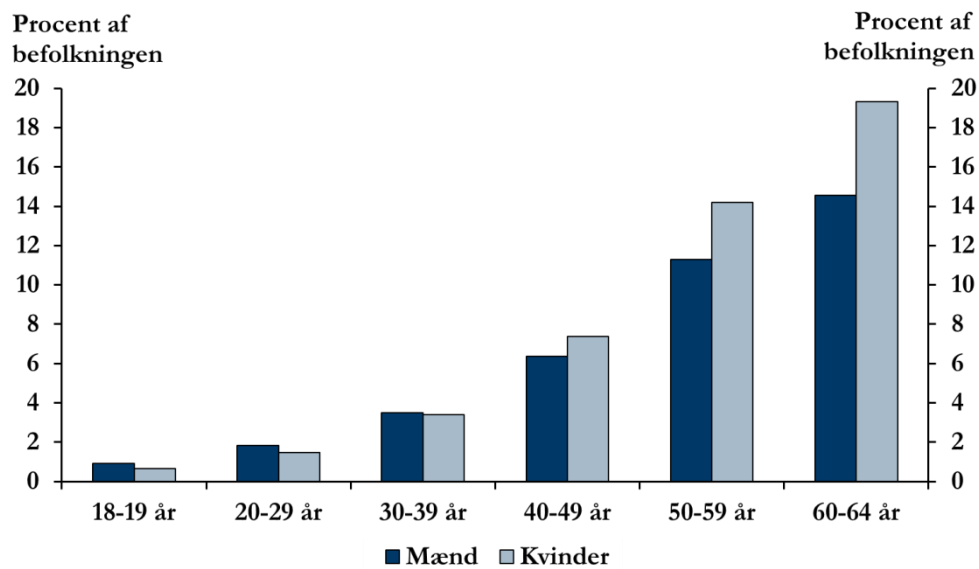
Kilde: Danmarks Statistik.

Blandt personer over 40 år er en større andel af kvinder end mænd på førtidspension. For personer under 40 år er der omtrent en lige stor andel af kvinder og mænd på førtidspension, jf. figur 7.3.2.

⁶De Økonomiske Råd: Dansk Økonomi, forår 2013

⁷De Økonomiske Råd: Dansk Økonomi, forår 2013

Figur 7.3.2. Andel af befolkningen i aldersgruppen, som er på førtidspension, fordelt på køn, 1. januar 2013



Kilde: Danmarks Statistik.

7.4 Folkepension

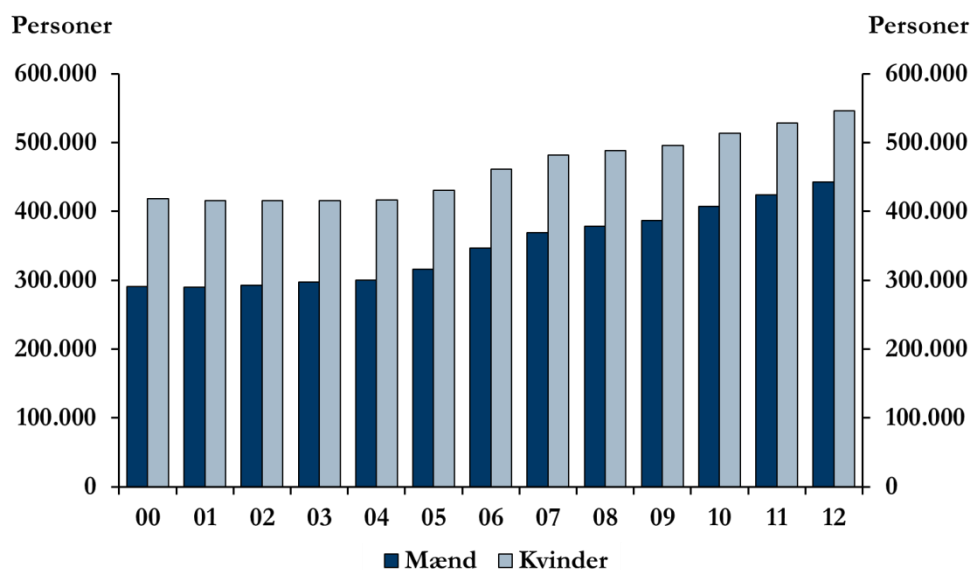
Flest kvindelige folkepensionister, men mænd udgør en stigende andel

I starten af 2013 var der 1.021.700 folkepensionister, hvoraf 562.000 eller 55 pct. var kvinder, jf. figur 7.4.1.

Fra 2000 til 2013 er det samlede antal modtagere af folkepension steget med 311.500 personer svarende til 43,9 pct. I alle årene i denne periode var der flere kvinder end mænd på folkepension, hvilket hænger sammen med, at kvinder generelt lever længere end mænd. Antallet af folkepensionister er steget mere for mænd end for kvinder fra 2000 til 2013, hvilket kan skyldes, at levetiden i gennemsnit er steget mere for mænd i perioden.

Antallet af mandlige folkepensionister er steget med knap 168.600 eller 57,9 pct. i perioden, mens antallet af kvindelige folkepensionister steg med godt 142.900 personer eller 34,1 pct. Fra 2000 til 2013 er andelen af kvindelige folkepensionister, derfor faldet fra 59 pct. til 55 pct.

Figur 7.4.1. Antal modtagere af folkepension fordelt på køn, 2000-2013



Anm.: Antallet af folkepensionister er opgjort pr. 1. januar det pågældende år.
Kilde: Danmarks Statistik.

8 Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Mænd tjener i gennemsnit mere end kvinder. Lønforskelle kan opgøres på flere måder, hvilket fremgår af kapitlet. Når man ser på bruttolønforskellen i de forskellige sektorer, er forskellen størst i den private sektor med en bruttoløn forskel på 13-15 pct. og i den kommunale/regionale sektor, hvor mænd i gennemsnit tjener 8-13 pct. mere end kvinder. I staten tjener mænd 6-8 pct. mere end kvinder.

Lønforskellene kan i nogen grad forklares af uddannelse, erhvervserfaring og placering på arbejdsmarkedet. Korrigeres løntallene for disse faktorer, er den uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd reduceret til 9-12 pct. i den private sektor, 0-4 pct. i den kommunale/regionale sektor og 3-6 pct. i den statslige sektor.

8.1 Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder

Historisk set har mænd og kvinders løn været forskellige. Siden 1997 har SFI jævnligt undersøgt forskellene, og i den periode tegner der sig en tendens af faldende bruttolønforskelle. I september 2013 har SFI udgivet den seneste rapport om emnet.

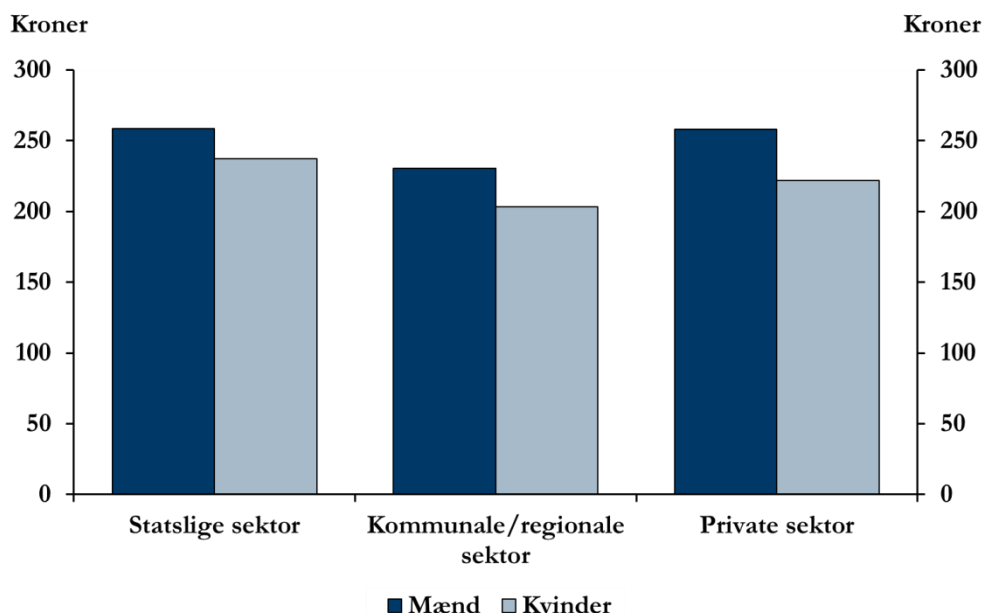
Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder

Set på tværs af hele arbejdsmarkedet er lønforskellen mellem mænd og kvinder godt 17 pct. i 2011, målt i standardberegnet timefortjeneste og uden at tage højde for forskel i uddannelse, erhvervserfaring mv. Dette er et fald på godt 2 procentpoint siden 2007. Opgøres lønforskellen i stedet som fortjeneste pr. præsteret time er forskellen i 2011 knap 13 pct. Det er et tilsvarende fald på 2 procentpoint siden 2007.

I 2011 var den standardberegnet timefortjeneste på hele arbejdsmarkedet for mænd 253,30 kr., mens en standardberegnet timefortjeneste for kvinder var 212,99 kr., hvilket er godt 17 pct. lavere end mændenes niveau. Mænd ansat i den *statslige* sektor havde i 2011 en standard beregnet timefortjeneste på 258,62 kr., mens kvindelige ansatte havde en på 237,51 kr., jf. figur 8.1.1. Det er knap 9 pct. lavere end mændene.

Mænd ansat i den *kommunale/regionale* sektor tjener i gennemsnit 230,49 kr. Det svarer til ca. 13 pct. mere end kvinderne, som i 2011 havde en timefortjeneste på 203,15 kr. For *privatansatte* mænd var den standardberegnet timefortjeneste på 258,13 kr. mod 221,96 kr. for kvinder i 2011, jf. figur 8.1.1. Det svarer til en lønforskel på godt 16 pct.

Figur 8.1.1. Lønforskel for ansatte i den statslige, kommunale/regionale og private sektor fordelt på køn, 2011



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste.

Kilde: SFI (2013b)

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

Boks 8.1.1 Lønbegreber

SFI opererer i den seneste rapport fra 2013 med tre lønbegreber, som også vil blive anvendt i det følgende:

- Fortjeneste pr. præsteret time (opgjort for 2007-2011)
- Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder (opgjort for 1997-2010)
- Standardberegnet timefortjeneste (opgjort for 2009-2011)

Fortjeneste pr. præsteret time er et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger, hvor *smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder* samt *standardberegnet timefortjeneste* er begge mål for lønmodtagerens lønindtægt. Forskellen mellem de to lønbegreber kommer til udtryk, når timelønnen opgøres for medarbejdere med betalt fravær.⁸

I dette afsnit anvendes lønbegrebet *standard beregnet timefortjeneste* ved sammenligning af mænd og kvinders løn. *Standard beregnet timefortjeneste* er et mål for, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde uanset, hvor mange dage lønmodtageren er eller arbejder ud over det, som er aftalt. Dermed er standardberegnet timefortjeneste uafhængig af omfanget af fravær.

Tallene bygger på SFI (2013b), der beregner lønforskellen i forhold til den samlede gennemsnitsløn.

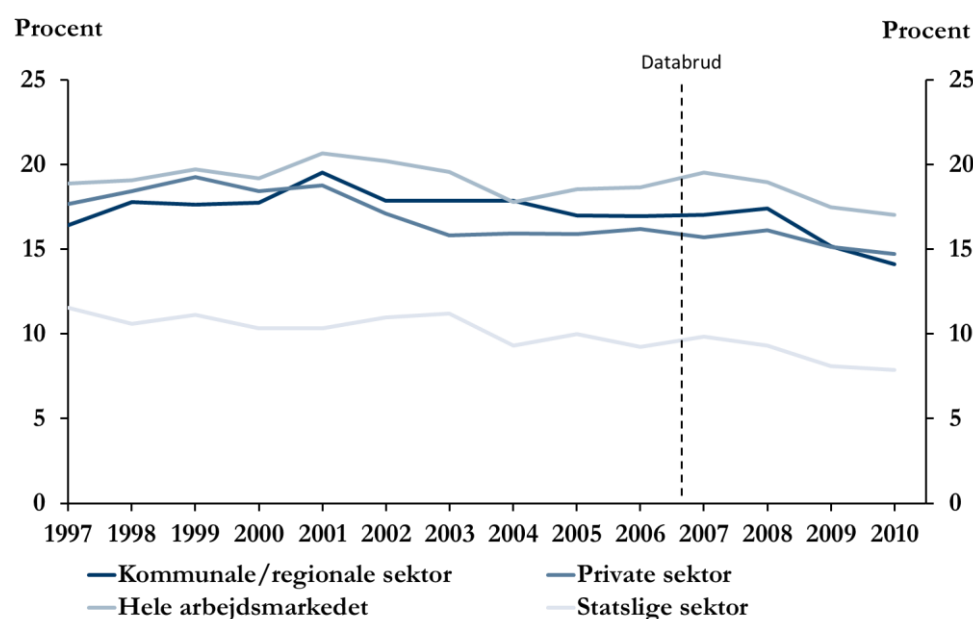
⁸ Yderligere uddybning af lønbegreberne kan læses i SFI (2013b).

Udvikling i lønforskellen⁹

Set over en længere årrække er der sket et mindre fald i bruttolønlønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet jf. undersøgelsen fra SFI¹⁰. Bruttolønforskellen baseret på smaltfortjenesten var i 1997 på knap 19 pct. mod ca. 17 pct. i 2010. Det svarer til et fald på 2 pct. point, men udviklingen dækker over store udsving mellem brancherne i perioden, jf. figur 8.1.2.

I perioden fra 1997-2010 er bruttolønforskellene særligt faldet i den offentlige sektor, hvor forskellen er faldet med 4 procentpoint fra 12 pct. i 1997 til knap 8 pct. i 2010. I den kommunale sektor er det sket et fald på 2 pct. point over perioden. I den private sektor er faldet i bruttolønforskellen i perioden også begrænset. Sektoren har oplevet et fald på 3 pct. point.

Figur 8.1.2. Bruttolønforskel mellem mænd og kvinder for ansatte på hele arbejdsmarkedet, i den kommunale/regionale, statslige og private sektor, 1997-2010



Anm.: Bruttolønforskellen er defineret som forskel i mænd og kvinders løn i forhold til alles gennemsnitlige løn. Det anvendte lønbegreb er smaltfortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time. Kilde: Figuren er sammensat af data fra undersøgelsen i 2008 (gengivet i SFI (2013b)) og data fra SFI (2013b). Der er en lille forskel i opgørelsesmetode for lønbegreberne mellem de to rapporter, hvilket er indikeret med linje for databrud.

Bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet er større end de sektorspecifikke bruttolønforskel, da der på hele arbejdsmarkedet er større relative forskelle i lønnen end indenfor de enkelte sektorer. Dette skyldes blandt andet, at der er en overvægt af

⁹I dette afsnit benyttes lønbegrebet smaltfortjenesten (inkl. pension og personalegoder) ved sammenligning af mænd og kvinders løn da der foreligger en længere tidsserie for dette lønbegreb.

¹⁰SFI (2013b)

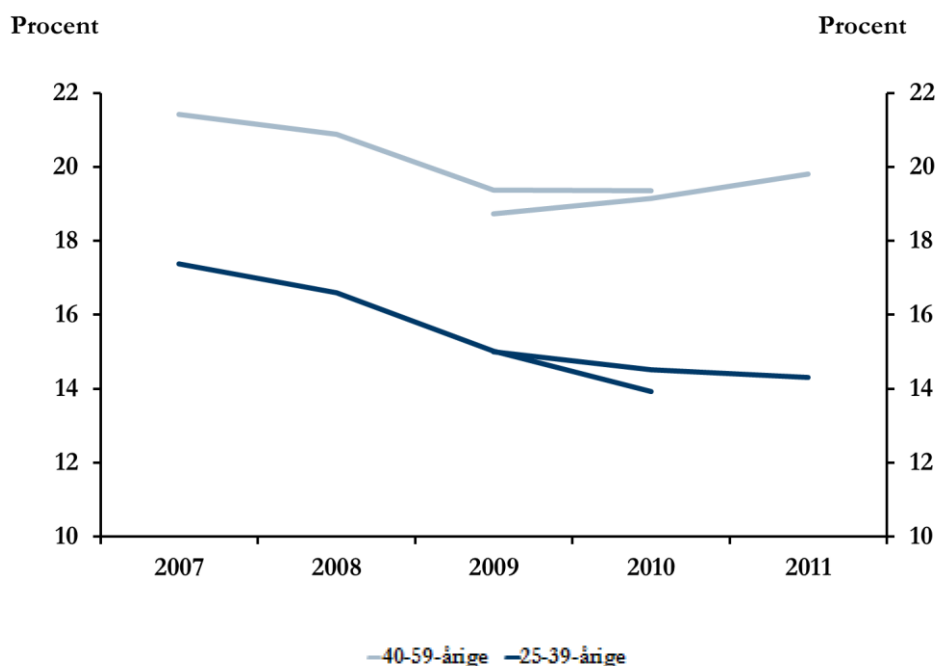
kvinder i den kommunale sektor, som er relativ lavtlønnet for begge køn, og en overvægt af mænd i den private sektor, hvor lønningerne generelt er højere.

Mindre lønforskel for unge

Bruttolønforskellen er større for de 40-59 årige end for de 25-39 årige. Opgjort i 2011 som standardberegnet timefortjeneste er bruttolønforskellen knap 20 pct. for de 40-59 årige og ca. 7 pct. for de 25-39 årige.

Figur 8.1.3 Udvikling i bruttolønforskel fordelt på aldersgrupper

Smalfortjeneste/Standardberegnet timefortjeneste



Anm.: Lønbegreber, der er anvendt er smalfortjeneste inkl. pension (2007-2010) og standardberegnet timefortjeneste (2009-2011), vist til højre.

Kilde: SFI (2013b).

Af ovenstående figur 8.1.3 fremgår det, at lønforskellen for begge aldersgrupper er mindre i 2011 end i 2007. For aldersgruppen 25-39 år har der været et vedvarende fald i lønforskellen mellem kvinder og mænd siden 2007.

For aldersgruppen 40-59 år er billedet mere komplekst. For denne aldersgruppe ses der fald i lønforskellen i perioden 2008-2009, hvorefter der sker en stagnation eller svag stigning efter 2009.

I SFT's undersøgelse (SFI 2013b) finder man, ved sammenligning af de to aldersgrupper, at mænd i den yngre aldersgruppe har et større forspring med hensyn til erhvervs erfaring, mens yngre kvinder har relativt mere fravær formentligt i forbindelse med børnefødsler. Derimod har yngre kvinder, relativt til yngre mænd, et

større forspring når det gælder uddannelseslængde. Disse faktorer gør, at bruttolønforskellene er mindre i den yngre aldersgruppe end i den ældre.

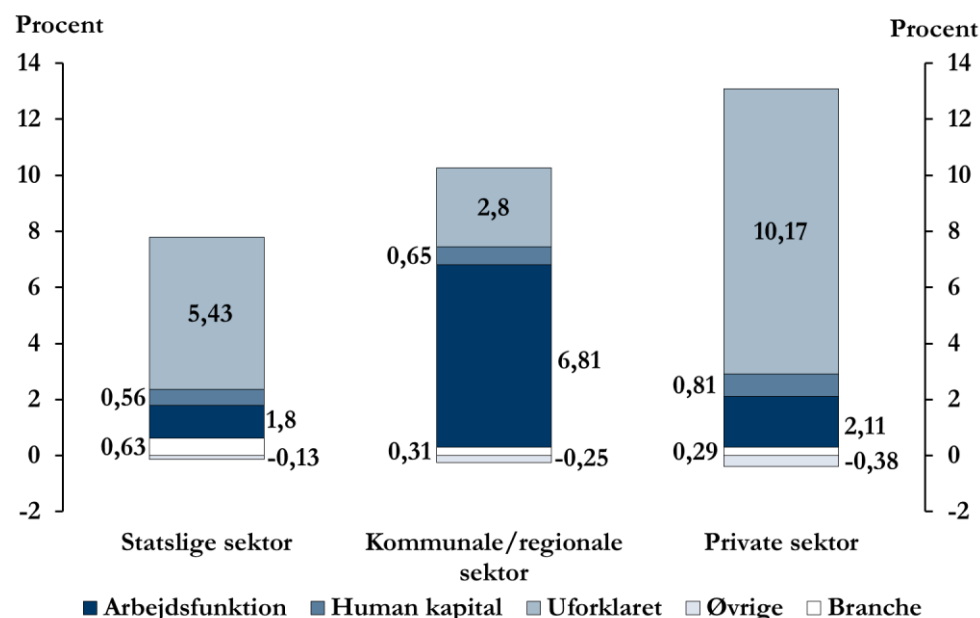
8.2 Forklarende faktorer for lønforskelle

Ser man på, hvor meget de forskellige baggrundsvariabler kan forklare af bruttolønforskellen målt ved standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, er forklaringskraften i baggrundsvariablerne forskellige indenfor hhv. den statslige, kommunale/regionale og private sektor, jf. figur 8.2.1 og 8.2.2.

Lønforskelle dekomponeres i analysen fra SFI (2013) i forskellige komponenter. Disse er ifigur 8.2.1 og 8.2.2 samlet i fem komponenter; human kapital, branche, arbejdsfunktion, øvrige samt en uforklaret del. Human kapital omfatter uddannelse og erhvervserfaringer. Kategorien øvrige dækker bl.a. over familieforhold, arbejdstid og geografisk placering. Den uforklarede del består af forskelle i lønninger, som ikke kan forklares af de nævnte faktorer i en statistisk analyse. Der kan dog stadig være yderligere forklarende faktorer, som ikke kan måles og derfor ikke indgår i analysen, fx evner/muligheder for lønforhandling, og ikke målbare kvalifikationer.

I figur 8.2.1 nedenfor er dekomponeringen vist for lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste i2011.

Figur 8.2.1.Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved *standardberegnet timefortjeneste*, 2011



Anm.: Human kapital indeholder uddannelse og erhvervserfaring. Gruppen øvrige indeholder nedsat tid, børn, enlig og region.

Kilde: SFI (2013b)

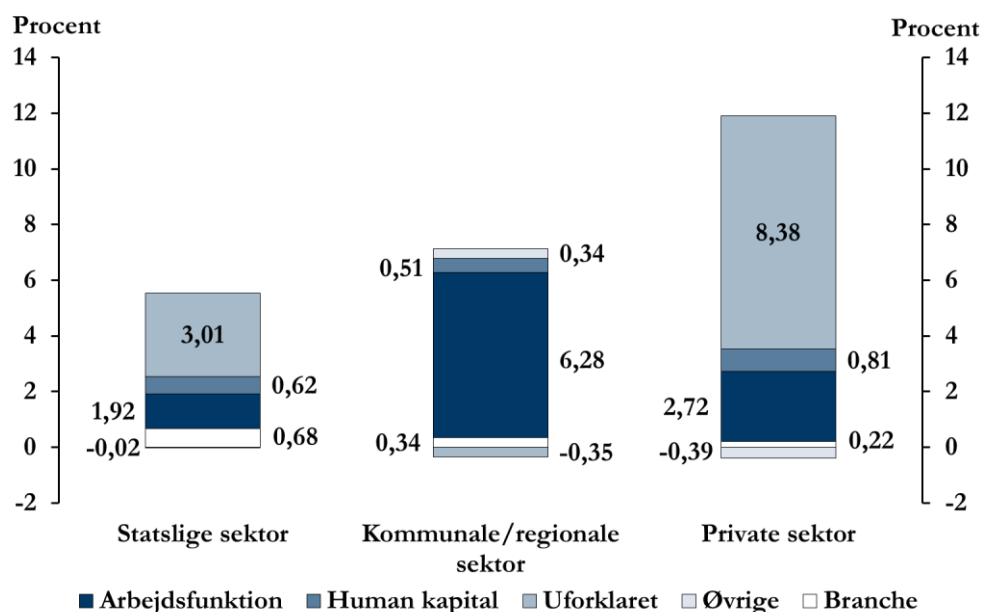
I staten er bruttolønforskellen på 8 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel er på ca. 6 pct. I staten hænger bruttolønforskellen sammen med, at statsansatte mænd på den ene side har mere erhvervserfaring og mere gunstige arbejdsfunktioner end kvinder. På den anden side har kvinderne mere uddannelse.

I den kommunale/regionale sektor er bruttolønforskellen på 13 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel er på 4 pct. Bruttolønforskellene hænger sammen med, at mændene i denne sektor har mere uddannelse og erhvervserfaring end kvinderne.

I den private sektor er bruttolønforskellene på 15 pct., mens den korrigerede lønforskel er på 12 pct. Det er således kun en mindre del af lønforskellene mellem mænd og kvinder i denne sektor, der kan forklares af faktorer såsom uddannelse og erhvervserfaring. SFI (2013) vurderer, at den relativt store korrigerede lønforskel i den private sektor hænger sammen med, at den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor dels i højere grad aflønner ikke-målbare kvalifikationer, såsom uformelle kvalifikationer som samarbejdsevner og kundeforståelse, og dels er sektoren mere præget af individuelle lønforhandlinger.

I figur 8.2.2 nedenfor viser dekomponering af lønforskellen opgjort ved lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time i 2011. Bruttolønforskellen er her lavere end ved standardberegnet timefortjeneste.

Figur 8.2.2. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved *fortjeneste pr. præsteret time*, 2011



Anm.: Human kapital indeholder uddannelse og erhvervserfaring. Gruppen øvrige indeholder nedsat tid, børn, enlig og region.

Kilde: SFI (2013b)

Figur 8.2.2 viser, at faktorerne en større forklaringskraft ved lønbegrebetfortjeneste pr. præsteret time end ved standardberegnet timefortjeneste. Særligt har arbejdsfunktion en stor betydning for kønnenes forskellige bruttolønninger.

I den kommunale sektor er der således stor set ingen uforklaret lønforskel ved lønbegrebetfortjeneste pr. præsteret time, mens der stadig er en betydelig uforklaret forskel i den private sektor.

9 International sammenligning

Set i en international sammenhæng har Danmark en høj beskæftigelsesfrekvens for både mænd og kvinder. Sammenlignet med EU27 har danske kvinder den tredje højeste beskæftigelsesfrekvens på 70 pct. og danske mænd er nr. 5 med en beskæftigelsesfrekvens på 75,2 pct. Set i en nordisk kontekst er de danske beskæftigelsesfrekvenser en smule lavere end både Norge, Sverige og Island.

Den danske ledighed ligger for både mænd og kvinder under gennemsnittet for EU27. Kvinders ledighed på 7,5 pct. er den 10. laveste i EU27, mens ledigheden for mænd er 7,5 pct. og dermed den syvende laveste i EU.

Flere danske kvinder er deltidsbeskæftigede end EU-gennemsnittet. Dette kan hænge sammen med, at en større del af kvinder i Danmark deltager i arbejdsstyrken, end det er tilfældet i eksempelvis Sydeuropa.

9.1 Beskæftigelse og ledighed

Danske kvinder har den tredje højeste beskæftigelsesfrekvens i EU

Danske kvinder havde med en beskæftigelsesfrekvens på 70 pct. den tredje højeste beskæftigelsesfrekvens i EU27 i 2012 kun overgået af Holland og Sverige. Danske mænd var med en beskæftigelsesfrekvens på 75,2 pct. på en femteplads. Kvinder og mænds gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i EU27 var i 2012 på hhv. 58,6 pct. og 69,8 pct., jf. tabel 9.1.1.

Kigger man på beskæftigelsesfrekvensen i Norden havde danske kvinder og mænd den fjerde højeste beskæftigelsesfrekvens efter Island, Norge og Sverige. Årsagen til at den danske placering ændrer sig, er at Island og Norge ikke er en del af EU27.

Tabel 9.1.1. Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2012

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		pct.point
EU27	64,2	69,8	58,6	11,2
Danmark	72,6	75,2	70,0	5,2
Finland	69,4	70,5	68,2	2,3
Island	79,7	81,5	77,8	3,7
Norge	75,7	77,6	73,8	3,8
Sverige	73,8	75,6	71,8	3,8

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

Kilde: Eurostat.

Blandt de nordiske lande har Danmark det største beskæftigelsesgab mellem kvinder og mænd. Forskellen på danske mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er med 5,2 procentpoint væsentlig mindre end den gennemsnitlige forskel inden for EU27, hvor den i 2012 var på 11,2 procentpoint.

Lavere ledighed blandt kvinder og mænd i Danmark end i EU27

Danske kvinder havde den 10. laveste ledighed i EU27 i 2012. Med en ledighed på 7,5 pct. lå danske kvinder under gennemsnittet for kvinder i EU27, der var 10,5 pct. Danske mænd havde ligeledes en ledighed på 7,5 pct. i 2012, hvilket svarede til den 7. laveste ledighed i EU27 og under gennemsnittet for EU27, der lå på 10,4 pct., jf. Tabel 9.1.2.

I et nordisk perspektiv havde danske kvinder den næsthøjeste ledighed, mens danske mænd havde den tredje højeste ledighed. Norge havde med 2,8 pct. den laveste ledighed for kvinder i Norden, mens Sverige havde den højeste ledighed. Også blandt mænd var ledigheden lavest i Norge, hvor den udgjorde 3,6 pct. i 2012, mens Finland havde den højeste ledighed.

I Danmark er ledigheden ens for mænd og kvinder. I de resterende nordiske lande har kvinder en lavere ledighed end mænd. Den mindste forskel blandt de resterende findes i Sverige, hvor forskellen i 2012 var på 0,5 procentpoint. Forskellen var med 1,2 procentpoint størst i Finland.

Tabel 9.1.2. Ledighed for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2012

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		--- pct.point ---
EU27	10,5	10,4	10,5	-0,1
Danmark	7,5	7,5	7,5	0,0
Finland	7,7	8,3	7,1	1,2
Island	6,0	6,4	5,7	0,7
Norge	3,2	3,6	2,8	0,8
Sverige	8,0	8,2	7,7	0,5

Anm.: Det danske ledighedstal fra Eurostat er ikke direkte sammenligneligt med det officielle danske ledighedstal, da Eurostat anvender stikprøvedata og ikke registerdata, som omfatter alle med ledighedsunderstøttelse.

Kilde: Eurostat.

9.2 Deltid

Kvinder og mænd i Danmark arbejder mere på deltid end gennemsnittet for EU27

Knap 4 ud af 10 beskæftigede kvinder i Danmark arbejdede i 2012 på deltid, hvilket er over gennemsnittet for EU27, hvor hver tredje kvinde arbejdede på deltid. En mulig forklaring herpå kan være, at flere danske kvinder deltager i arbejdsstyrken end i andre europæiske lande. I Holland arbejdede godt 3 ud af 4 kvinder på deltid i 2012, hvilket er den største andel i EU27.

14,8 pct. af de beskæftigede danske mænd arbejdede på deltid i 2012. EU27-gennemsnittet for andelen af beskæftigede mænd på deltid er på 8,4 pct., jf. tabel 9.2.1. Danske mænd var således ligesom de danske kvinder oftere deltidsbeskæftigede end deres europæiske kollegaer.

Danmark har den tredje højeste andel af deltidsbeskæftigede kvinder i Norden. Andelen af beskæftigede danske mænd, der er deltidsbeskæftigede, er højere end de øvrige nordiske lande.

Tabel 9.2.1. Andel af beskæftigede kvinder og mænd på deltid i de nordiske lande og EU27, 2012

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		--- pct.point ---
EU27	19,2	8,4	32,1	-23,7
Danmark	24,8	14,8	35,8	-21
Finland	14,1	9,1	19,4	-10,3
Island	20,8	10,9	31,4	-20,5
Norge	27,2	14,3	41,5	-27,2
Sverige	25,0	12,5	38,6	-26,1

Anm.: Andel af beskæftigede kvinder og mænd mellem 15-64 år på deltid i de nordiske lande og EU27, 2012. Selvrappporteret omfang af deltid på baggrund af survey, undtagen i Holland, Island, Sverige og Norge, hvor deltidsbeskæftigelse defineres som værende mindre end 35 timer ugentligt.

Kilde: Eurostat.

I de nordiske lande var forskellen mellem andelen af deltidsbeskæftigede kvinder og mænd størst i Norge, hvor 41,5 pct. af de beskæftigede kvinder var på deltid, mens det tilsvarende gjaldt for 14,3 pct. af de beskæftigede mænd. Det svarer til en forskel på 27,2 procentpoint.

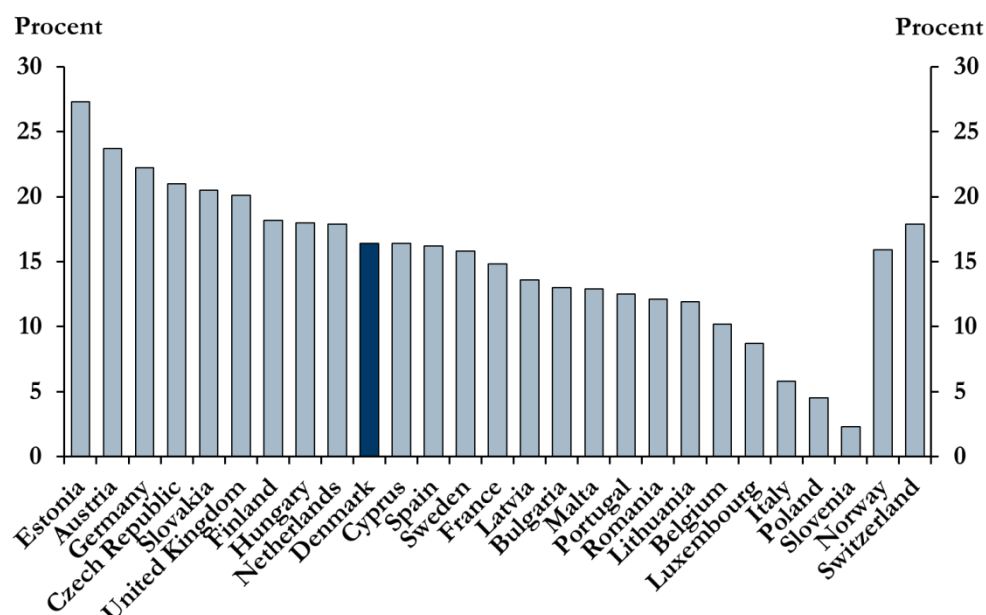
Med en forskel på 10,3 procentpoint var Finland det land i Norden med den mindste forskel. I Danmark var deltidsforskellen mellem kønnene på 21 procentpoint, hvilket var det tredje største i Norden.

9.3 Lønforskelle i international kontekst

Der var i 2011 stor variation i bruttolønsforskellen mellem køn indenfor EU27, jf. figur 9.3.1. I 2011 var bruttolønsforskellen i EU27 på 16,2 pct. Bruttolønsforskellen for Danmark var tæt på gennemsnittet for EU27, nemlig på 16,4 pct. Danmark var stort set på niveau med Sverige og Norge, som havde en bruttolønsforskel på hhv. 15,8 og 15,9 pct.

Det skal pointeres, at Eurostats opgørelser afviger fra resultaterne fundet i SFI (2013), da Eurostat anvender et andet lønbegreb samt at mænds gennemsnitsløn er anvendt som nævner, mens tal fra SFI anvender alles gennemsnitsløn.

Figur 9.3.1 Bruttolønforskelle mellem køn i EU27 samt Norge og Schweiz, 2011



Anm.: Bruttolønforskellen er forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i procent af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. Der er ikke data tilgængelig for Grækenland og Irland.

Kilde: Eurostat.

Udover landespecifikke- og institutionelle faktorer omkring fastsættelse af løn (f.eks. central/decentral løndannelse) kan internationale forskelle i løn mellem kvinder og mænd blandt andet forklares ved kvinders beskæftigelsesgrad og uddannelsesniveau samt en generel lønspredning.

Kvinders gennemsnitsløn beregnes på baggrund af lønnen til både kvinder med og uden børn. Derfor har en gennemsnitlig beskæftiget dansk kvinde en mindre bruttoløn end en gennemsnitlig beskæftiget kvinde i lande, hvor stort set kun kvinder uden børn deltager på arbejdsmarkedet. Det kan være med til at øge løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark sammenlignet med lande, hvor kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

Boks 9.3.1. Udregning af lønforskelle i de internationale opgørelser

Løngabet beregnes i Eurostats opgørelse ved at tage forskellen i mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn og sætte den i forhold til mænds gennemsnitlige bruttotimeløn. Overtidsbetaling indgår i beregningerne, men særlige tillæg indgår ikke.

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

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

10 Kildehenvisninger

Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk

De Økonomiske Råd (2013): Dansk økonomi, forår 2013

Eurostat, www.eurostat.eu

Jobindsats, www.jobindsats.dk

SFI (2013a): Øremærkning af barsel til fædre

SFI (2013b): Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011

Udvalget om øremærket barsel (2013): Rapport om øremærket barsel

11 Figur- og tabeloversigt

Figur 2.1.1. Befolkningen fordelt på alder og køn, pr. 1. januar 2013.....	7
Figur 2.1.2. Befolkningsfremskrivning for 16-64-årige fordelt på køn, 1990-2050	8
Figur 2.1.3. Forskel mellem antal mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, 1990-2050	9
Tabel 2.2.1. Erhvervsfrekvens for 16-64 årige i pct. fordelt på køn, 2002-2012.....	9
Figur 2.2.2. Erhvervsfrekvens fordelt på køn og alder, 2012	10
Figur 2.3.1. Andel kvindelige og mandlige lønmodtagere på deltid, 2002-2012.....	11
Figur 2.1.6. Årsager til kvinder og mænds deltidsbeskæftigelse, 2012.....	12
Figur 3.1.1. Ledighed i pct. fordelt på køn, <i>sæsonkorrigeret</i> , jan 2007-okt 2013	13
Tabel 3.1.1. Andel af kvinder og mænd i beskæftigelse 3 mdr. efter nyledighed, 2004-2012	14
Tabel 3.2.1. Antallet af langtidsledige kvinder og mænd, 2007-2013	15
Boks 3.2.1. Definition af langtidsledige	15
Figur 4.1.1. Højeste fuldførte uddannelse fordelt på køn pr. 1. januar 2013 for 15-69-årige	17
Figur 4.1.2. Andel af kvinder og mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse fordelt på alder, 2013.....	18
Figur 4.1.3. Andel kvinder og mænd, 15-69 år, med en erhvervskompetence-givende uddannelse, 1991-2013.....	19
Figur 4.2.1. Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder, 16-64 år, med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, 2012	20
Figur 5.1.1. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn og sektor, 2012	21
Figur 5.1.2. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn, uddannelse og sektor, 2011	22
Figur 5.2.1. Fravær pga. børns sygdom fordelt på køn og sektor, 2012	23
Boks 6.1.1. Kvinder og mænds rettigheder til barselsorlov	24
Boks 6.2.1. Statistiske forbehold.....	25
Tabel 6.2.1. Gennemsnitligt antal orlovsdage med barselsdagpenge, samt procentuel fordeling af barslen for børn født 2003-2011.....	26
Figur 6.3.1. Fordeling af den samlede orlov med barselsdagpenge for børn født i 2010 ...	27
Tabel 6.3.1. Udnyttelsesgraden for fædre til børn født i 2011.....	28
Figur 7.1.1. Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på køn, 1989-2011	30
Figur 7.2.2. Alder ved tilgang til efterløn, 2012.....	31
Figur 7.3.1. Antallet af førtidspensionister fordelt på køn, 1999-2013	32
Figur 7.3.2. Andel af befolkningen i aldersgruppen, som er på førtidspension, fordelt på køn, 1. januar 2013.....	33
Figur 7.4.1. Antal modtagere af folkepension fordelt på køn, 2000-2013.....	34
Figur 8.1.1. Lønforskelle for ansatte i den statslige, kommunale/regionale og private sektor fordelt på køn, 2011.....	36
Boks 8.1.1 Lønbegreber	36
Figur 8.1.2. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder for ansatte på hele arbejdsmarkedet, i den kommunale/regionale, statslige og private sektor, 1997-2010.....	37
Figur 8.1.3. Udvikling i bruttolønforskelle fordelt på aldersgrupper.....	38
Figur 8.2.1. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved <i>standardberegnet timefortjeneste</i> , 2011.....	39
Figur 8.2.2. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved <i>fortjeneste pr. præsteret time</i> , 2011	40
Tabel 9.1.1. Beskæftigelsesfrekvens for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2012	42
Tabel 9.1.2. Ledighed for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2012.....	43
Tabel 9.2.1. Andel af beskæftigede kvinder og mænd på deltid i de nordiske lande og EU27, 2012.....	44
Figur 9.3.1 Bruttolønforskelle mellem køn i EU27 samt Norge og Schweiz, 2011.....	45
Boks 9.3.1. Udregning af lønforskelle i de internationale opgørelser.....	45