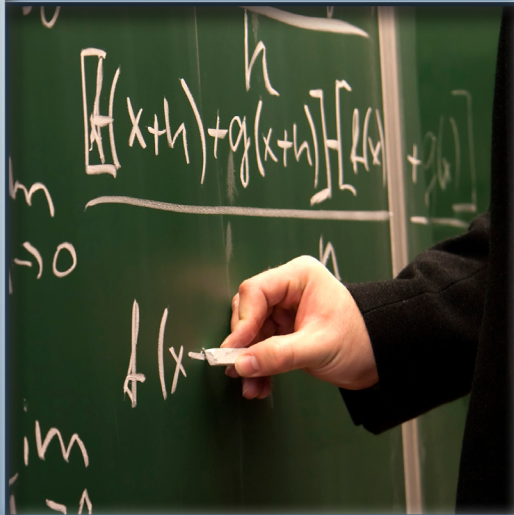




KVINDER OG MÆND PÅ ARBEJDSMARKEDET 2012



KAPITEL 1. INDLEDNING OG SAMMENFATNING	1
1.1. INDLEDNING.....	1
1.2. RAPPORTENS STRUKTUR	3
KAPITEL 2. BEFOLKNING OG ARBEJDSMARKEDSDELTAGELSE	4
2.1. DEN SENESTE BEFOLKNINGSUDVIKLING.....	4
2.2. ARBEJDSMARKEDSDELTAGELSE	5
KAPITEL 3. UDDANNELSE	8
3.1. BEFOLKNINGEN FORDELT PÅ UDDANNELSE	8
3.2. UDDANNELSE OG TILKNYTNINGEN TIL ARBEJDSMARKEDET	12
KAPITEL 4. BESKÆFTIGELSE	14
4.1. BESKÆFTIGELSESFREKVENS	14
4.2. SEKTOR- OG BRANCHEFORSKELLE.....	16
4.3. LEDELSE	19
KAPITEL 5. ARBEJ DSTID	22
5.1. UGENTLIG ARBEJ DSTID	22
5.2. TILFREDSHED MED ARBEJ DSTID	24
5.3. FAMILIEFORHOLD OG ARBEJ DSTID	24
KAPITEL 6. LEDIGHED	26
6.1. UDVIKLING I LEDIGHEDEN	26
6.2. UDVIKLING I LANGTIDSLEDIGHED.....	27
KAPITEL 7. LØN.....	29
7.1. LØNFORSKELLE.....	29
7.2. AFKAST AF UDDANNELSE.....	31
KAPITEL 8. SYGEFRAVÆR.....	33
8.1. FRAVÆR VED EGEN SYGDOM.....	33
8.2. FRAVÆR VED BØRNS SYGDOM.....	35
8.3. FRAVÆR VED GRAVIDITET	36
KAPITEL 9. BARSELORLOV	37
9.1. RETTIGHEDER I FORHOLD TIL BARSELORLOV	37
9.2. MÆND OG KVINDERS BRUG AF BARSEL	38
9.3. FAMILIERNES DELING AF BARSELORLOV	39
KAPITEL 10. TILBAGETRÆKNING	41
10.1. TILBAGETRÆKNINGSALDER	41
10.2. EFTERLØN.....	42
10.3. FØRTIDSPENSION.....	44
10.4. FOLKEPENSION.....	45
KAPITEL 11. INTERNATIONALE SAMMENLIGNINGER.....	47
11.1. BESKÆFTIGELSE OG LEDIGHED	47
11.2. DELTID.....	48
11.3. LØNFORSKELLE.....	49
LITTERATURLISTE	51

Kapitel 1. Indledning og sammenfatning

1.1. Indledning

Mænd og kvinder har forskellig tilknytning til arbejdsmarkedet. Eksempelvis er en langt større andel af kvinder end mænd ansat i den offentlige sektor, mens mænd i højere grad er beskæftiget i den private sektor. Samtidig har langt flere mænd end kvinder lederstillinger. Dette er nogle af de mest fremtrædende forskelle mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked.

Men der findes mange andre forskelle på mænd og kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket denne rapport ser nærmere på. Hvad er det så, der kender tegner dagens kvinder, når man ser på deres tilknytning til arbejdsmarkedet i forhold til mænds? Sammenfattende kan man sige:

Hvor mange kvinder og mænd deltager på arbejdsmarkedet?

- Godt 71,5 pct. af kvinderne i den erhvervsaktive alder deltager på arbejdsmarkedet. Det er lidt færre end blandt mænd. Forskellen mellem kvinder og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet er det seneste årti blevet indsnævret.
- Godt 69,5 pct. af kvinderne er i beskæftigelse. Det er lidt færre end blandt mænd.
- Danske kvinder har den næsthøjeste beskæftigelse blandt kvinder i EU og den 4. højeste i Norden.

Har mænd og kvinder samme type job og samme uddannelse?

- Halvdelen af de kvindelige lønmodtagere og knap hver 4. mandlige lønmodtager er ansat i den offentlige sektor. Kvinder er således oftere ansat i den offentlige sektor end mænd.
- Knap en fjerdedel af samtlige offentligt beskæftigede er over 55 år og dermed står en stor del af de offentligt beskæftigede, og især kvinder, til at forlade arbejdsmarkedet inden for den kommende årrække.
- Knap 3 ud af 10 topledere er kvinder. Andelen har været stigende igennem 2000'erne.
- Uddannelsesgab mellem kønnene er blevet udlignet over de seneste 20 år. Nu er der således stort set lige mange mænd og kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- Flere kvinder end mænd har en mellemlang videregående uddannelse, men der er stadig flere mænd end kvinder med en lang videregående uddannelse.
- Ifølge fremskrivninger vil andelen af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse fortsætte med at vokse hurtigere end den tilsvarende andel af mænd. Det forventes, at 84,3 pct. af pigerne i ungdomsårgangen, der afsluttede 9. klasse i 2010, vil opnå en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det samme forventes at gælde for 76,9 pct. af drengene.
- En erhvervskompetencegivende uddannelse øger sandsynligheden for at være i beskæftigelse. Uddannelse betaler sig således, særligt i krisetider.
- Uddannelse har større betydning for kvinders beskæftigelse end for mænds.

Hvor meget arbejder kvinder i forhold til mænd?

- Mænd arbejder knap seks timer mere end kvinder om ugen. Forskellen mellem kønnenes arbejdstid har været stabil igennem 2000'erne.
- Kvinder er i langt højere grad end mænd deltidsbeskæftigede, hvilket er en af årsagerne til forskellen i kønnenes arbejdstid.

- Kvinder begrundet oftest deltid med familiære forpligtelser, mens mænd i højere grad begrundet deltid med uddannelsesmæssige årsager.
- Næsten 8 ud af 10 kvinder er tilfredse med deres arbejdstid. Det er lidt færre end blandt mænd, som i højere grad er tilfredse med deres arbejdstid.
- Kvinder reducerer deres arbejdstid med antallet af børn, mens børn ikke har særlig betydning for mænds arbejdstid.

Er mænd og kvinder lige ofte ledige?

- Mændenes ledighed steg mere end kvindernes i starten af den økonomiske krise. Siden sommeren 2010 har mændenes ledighed derimod været svagt faldende, mens ledigheden blandt kvinder er fortsat med at stige. Det betyder, at kvinder og mænds ledighed nu er stort set ens på lidt over 6 procent.
- Under den økonomiske krise er langtidsledigheden steget mere for mænd end for kvinder.
- Danske mænd og kvinder havde den 10. laveste ledighed i EU27 i 2011.

Hvem tjener mest?

- Kvinder tjener mindre end mænd, når man ser på de rå løntal.
- En stor del af bruttoløngabet kan forklares med, at kvinder og mænd har forskellige individuelle karakteristika, forskellige uddannelser og arbejder i forskelligt aflønnede brancher, sektorer og arbejdsfunktioner. For hele arbejdsmarkedet er der ca. 30-40 procent af bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder, som ikke forklares af forskellene i baggrundskarakteristika.
- For både mænd og kvinder er der sammenhæng mellem uddannelsesniveau og løn set over livet. Kvinder opnår større afkast end mænd ved lange og mellemlange videregående uddannelser og erhvervsuddannelser, mens mænd har det største afkast ved gymnasiale og korte videregående uddannelser.
- Løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark er på niveau med de nordiske lande og ligger lige under EU-gennemsnittet.

Hvor ofte er mænd og kvinder midlertidigt fraværende fra arbejdsmarkedet, fx pga. sygefravær eller barsel?

- Kvinder har mere sygefravær end mænd. I staten, hvor forskellen mellem mænd og kvinders sygefravær er relativt mindst, er kvinders sygefravær godt 44 pct. højere end mænds, mens det er hhv. 50 pct. og 46 pct. højere i kommunerne og det private.
- I alle sektorer har kvinder mere fravær pga. børns sygdom end mænd.
- For knap 1 ud af 3 børn født i 2010 var det kun moderen, der holdt barselorlov med dagpenge i fødselsåret og året efter, mens det for ca. 7 pct. af børnene kun var faderen. Ved knap halvdelen af fødslerne i 2010 var både moderen og faderen på barsel med dagpenge.
- Kvinder tager hovedparten af barslen, men mænds brug af barsel er steget. For børn født i 2010 holdt moderen i gennemsnit orlov med barseldagpenge i 276 dage, mens fædrene afholdt 26 dage.
- En mindre del af orloven er reserveret til mænd svarende til 2 uger efter fødslen. I forbindelse med godt halvdelen af alle fødsler i 2009 holdt faderen de to ugers orlov med barseldagpenge. 1 ud af 4 fædre til børn født i 2009 tog desuden del i den fælles 32-ugers forældreorlov med barseldagpenge.

Hvornår trækker mænd og kvinder sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

- Kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd, og lever samtidigt længere. Kvinder bliver i gennemsnit 81,6 år, hvilket er godt 4 år mere end mænd.

- Kvinder går tidligere på efterløn end mænd. Halvdelen af de kvinder, som i 2011 overgik til efterløn, gjorde det som 60-årig, mens det samme kun gjaldt for en fjerdel af mændene.
- Der er flere kvindelige førtidspensionister, efterlønsmodtagere og folkepensionister end mandlige, men andelen af kvindelige førtids- og folkepensionister har været fallende siden 2000.

1.2. Rapportens struktur

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

Analyserapporten er opbygget således, at der i kapitel 2 gives en gennemgang af udviklingen i befolkningen og arbejdsmarkedsdeltagelse. Kapitel 3 analyserer kvinder og mænds uddannelsesniveau. Dette bliver efterfulgt af kapitel 4, hvor mænd og kvinders beskæftigelse i forskellige sektorer og brancher belyses. I kapitel 5 beskrives forskelle i mænd og kvinders arbejdstid, herunder hvor stor en andel der arbejder deltid.

I kapitel 6 ses blandt andet på den seneste udvikling i ledigheden for kvinder og mænd, og kapitlet undersøger også omfanget af langtidsledige. Forskelle i kvinder og mænds løn analyseres i kapitel 7.

Kapitel 8 omhandler forskelle i kvinder og mænds sygefravær på tværs af forskellige sektorer, mens kapitel 9 analyserer forskelle i kvinder og mænds barsel. Kapitel 10 ser på kvinder og mænds tilbagetrækningsmønstre samt, hvor mange mænd og kvinder der er på hhv. førtidspension, efterløn og folkepension.

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

Hvert kapitel indledes med en sammenfatning af hovedkonklusioner fra kapitlet.

Kapitel 2. Befolkning og arbejdsmarkedsdeltagelse

Den danske befolkning består af knap 5,6 mio. personer. Heraf er lidt flere kvinder end mænd. Dette skyldes især, at kvinder lever længere end mænd, aktuelt 4,3 år længere..

Frem mod 2040 bliver der færre mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder.

I 2011 var der 2,76 millioner personer i arbejdsstyrken, hvoraf 52 pct. var mænd. For stort set alle aldersgrupper gælder det, at kvinder har en lavere erhvervsfrekvens end mænd, men forskellen er blevet mindre over tid.

Erhvervsfrekvensen er lavest blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande. Det er desuden også blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande, at forskellen på mænd og kvinders erhvervsfrekvens er størst.

2.1. Den seneste befolkningsudvikling

Lidt flere kvinder end mænd i den danske befolkning

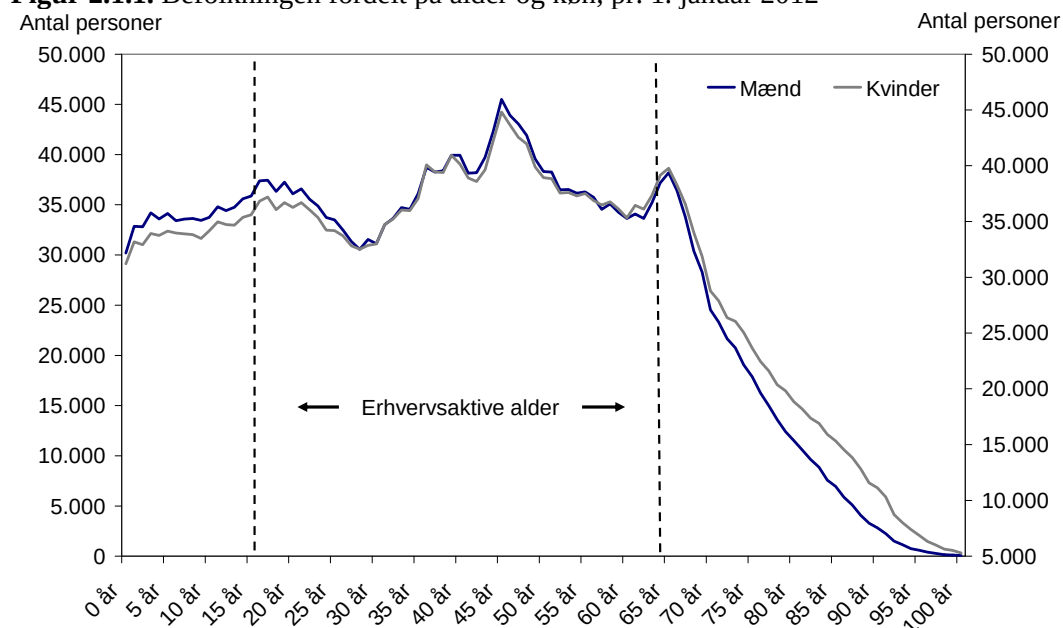
I starten af 2012 bestod den danske befolkning af knap 5,6 millioner personer fordelt på godt 2,80 millioner kvinder og godt 2,76 millioner mænd. Kvinderne udgjorde således lidt over halvdelen af befolkningen.

Flest mænd i den erhvervsaktive alder

Der er flere mænd end kvinder i de fleste aldersgrupper inden for den erhvervsaktive alder (16-64 år), jf. figur 2.1.1. Dette afspejler, at der bliver født flere drenge end piger. Når kvinder alligevel udgør en større andel af den samlede befolkning, skyldes det, at kvinder gennemsnitligt lever længere end mænd.

I kalenderåret 2010-2011 blev kvinder i gennemsnit 81,6 år, og mænd blev 77,3 år. Inden for de seneste 10 år er den gennemsnitlige levetid for kvinder og mænd steget med hhv. 2,4 og 2,8 år.

Figur 2.1.1. Befolkningen fordelt på alder og køn, pr. 1. januar 2012



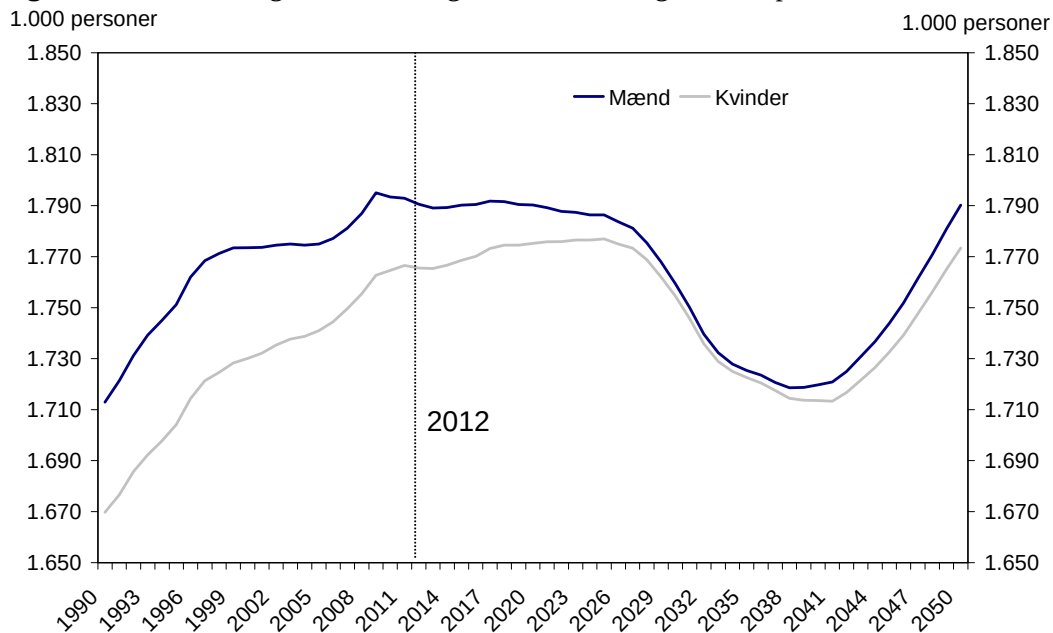
Kilde: Danmarks Statistik.

Forskellen i antallet af kvinder og mænd i den erhvervsaktive alder ventes at falde

Det forventes, at forskellen i antallet af kvinder og mænd i den erhvervsaktive alder indsnævres i årene 2012 til 2030.

Frem mod 2025 forventes antallet af kvinder at stige med knap 11.500, mens antallet af mænd vil falde med godt 4.000. Frem mod 2030 forventes forskellen at falde yderligere, hvorefter antallet af mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder vil være på nogenlunde samme niveau, jf. figur 2.1.2.

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



Kilde: Danmarks Statistik.

2.2. Arbejdsmarkedsdeltagelse

Flest mænd i arbejdsstyrken

Arbejdsstyrken omfatter personer, der enten er i beskæftigelse eller ledige. I 2011 var arbejdsstyrken i alt på 2,76 millioner personer, hvoraf 1,44 millioner var mænd. Mænd udgør hermed godt 52 pct. af arbejdsstyrken. Antallet af både kvinder og mænd i arbejdsstyrken var i 2011 en smule lavere i forhold til 2010.

Erhvervsfrekvensen angiver, hvor stor en andel af befolkningen i alderen 16-64 år, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og derved indgår i arbejdsstyrken. I 2011 lå mænds erhvervsfrekvens på 75,7 pct. mod 71,5 pct. for kvinder, jf. tabel 2.2.1.

Både mænd og kvinders erhvervsfrekvens er faldet de seneste år. Sammenlignet med 2009 er erhvervsfrekvensen for mænd faldet med 3,2 procentpoint, mens den for kvinder er faldet med 2,0 procentpoint. I årene frem til krisens begyndelse i 2008 steg erhvervsfrekvensen svagt for både mænd og kvinder. Det skal bemærkes, at der i den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) er et databrud mellem 2008 og 2009, der betyder, at tal før og efter 2009 ikke direkte kan sammenlignes. Se boks 2.2.1. for mere information om RAS.

Forskellen i erhvervsfrekvenserne mellem kvinder og mænd har haft en svagt aftagende tendens det seneste årti. I 2010 var der et særligt stort fald, hvorefter forskellen igen vok-

sele svagt i 2011. Den betydelige indsnævring i forskellen fra 2009 til 2010 afspejler især et relativt stort fald i mænds erhvervsfrekvens i 2010.

Tabel 2.2.1. Erhvervsfrekvens for 16-64-årige i procent fordelt på køn, 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mænd	82,9	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8	78,9	76,5	75,7
Kvinder	76,0	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3	73,5	72,4	71,5
Forskel	6,9	6,5	6,4	6,0	6,0	5,9	5,6	5,5	5,4	4,1	4,2

Anm.: Databrud mellem 2008 og 2009.

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

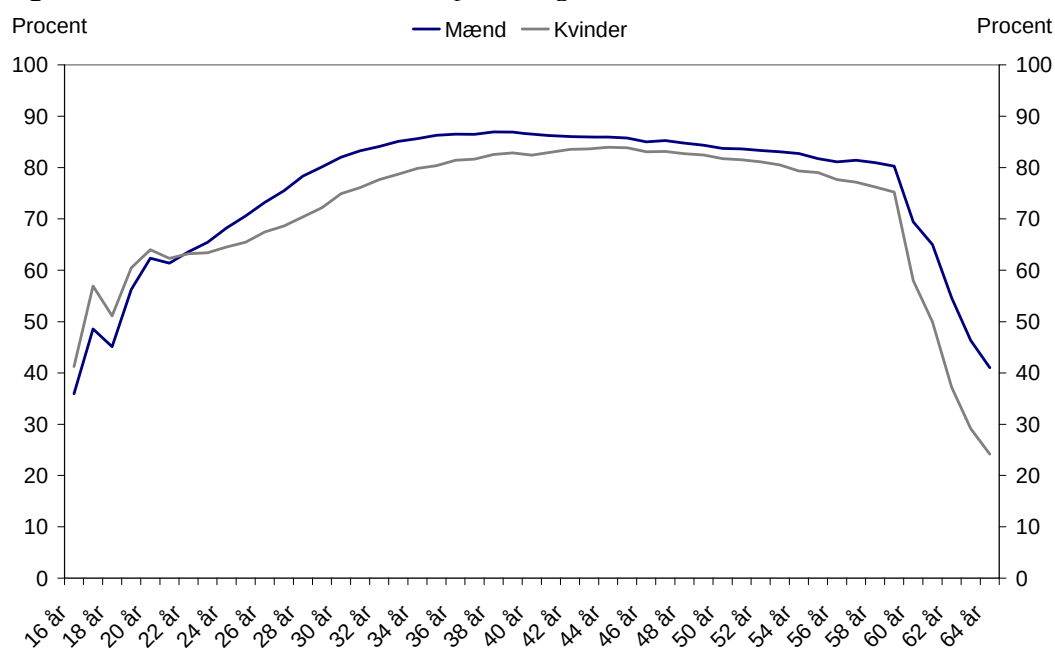
Mænd har generelt højere erhvervsfrekvens end kvinder

Erhvervsfrekvensen er for samtlige aldersgrupper, på nær de 16-21-årige, lavere for kvinder end for mænd.

For 25-35-årige er der en væsentlig forskel i erhvervsfrekvensen. Det skal blandt andet ses i lyset af, at kvinder i denne alder i større omfang står midlertidigt uden for arbejdsstyrken i forbindelse med fødsler og barsel, selvom de kommer fra beskæftigelse, jf. figur 2.2.1.

Den største forskel i mænd og kvinders erhvervsfrekvens ses for de 60-64-årige, hvilket afspejler, at kvinder typisk trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd.

Figur 2.2.1. Erhvervsfrekvens fordelt på køn og alder, 2011



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

Boks 2.2.1 Databrud i den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik fra 2008 til 2009

Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) er med offentliggørelsen af tallene fra 2009 overgået til at anvende e-Indkomstregistret som datagrundlag for lønmodtagerbeskæftigelsen. Det hidtidige datagrundlag har været det centrale oplysningsseddelregister, der var dannet på baggrund af årlige indberetninger fra arbejdsgiverne til SKAT.

E-Indkomstregistret baserer sig på månedlige indberetninger fra arbejdsgiveren. Det betyder, at oplysningen om, hvornår et ansættelsesforhold rent faktisk er gældende, har fået en større grad af sikkerhed. Dette påvirker niveauet for beskæftigelsen i nedadgående retning. Statistikken baseret på e-Indkomstregistret er dermed ikke direkte sammenlignelig med tidligere år.

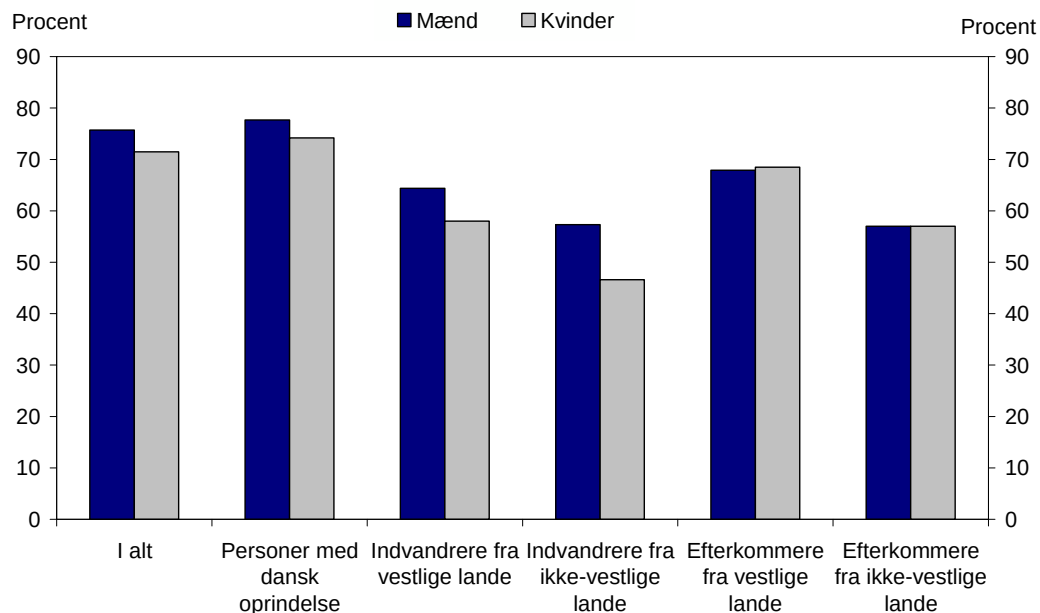
Kvindelige indvandrere har en lavere erhvervsfrekvens end mandlige indvandrere

Blandt indvandrere med anden etnisk baggrund end dansk er kvinders erhvervsfrekvens lavere end mænds. Erhvervsfrekvensen er med 46,6 pct. lavest blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande. Det er desuden også blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande, at forskellen på mænd og kvinders erhvervsfrekvens er størst.

For efterkommere fra vestlige lande og efterkommere fra ikke-vestlige lande gælder det derimod, at erhvervsfrekvensen for kvinder og mænd er næsten ens, jf. figur 2.2.2. Dette skal ses i lyset af, at de ældste efterkommere er mellem 30 og 40 år. Dette afspejler delvist, at forskellen i erhvervsfrekvensen for unge mænd og kvinder typisk er mindre for unge end for ældre generationer.

Erhvervsfrekvensen er højest for mænd og kvinder med dansk oprindelse efterfulgt af efterkommere fra vestlige lande.

Figur 2.2.2. Erhvervsfrekvens for de 16-64-årige fordelt på køn og herkomst, 2011



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

Kapitel 3. Uddannelse

I 2012 havde stort set lige mange mænd og kvinder en erhvervskompetencegivende uddannelse. En større andel af mænd har en erhvervsfaglig uddannelse, mens en større andel af kvinder har en videregående uddannelse. Dette skyldes, at flere kvinder end mænd har en mellemlang videregående uddannelse. Omvendt er der flere mænd end kvinder med en lang videregående uddannelse.

Stigningen i andelen af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse har gennem de seneste årtier været højere end stigningen blandt mænd, hvilket har betydet, at uddannelsesgabets mellem mænd og kvinder er blevet udlignet. Ifølge fremskrivninger forventes denne udvikling at fortsætte således, at stadig flere kvinder end mænd i fremtiden opnår en erhvervskompetencegivende uddannelse.

For både mænd og kvinder gælder, at uddannelsesniveaulet øger sandsynligheden for at være i beskæftigelse. Beskæftigelsesforskellen mellem personer med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse er dog størst for kvinder, svarende til, at de har større beskæftigelsesmæssig gevinst af uddannelse.

3.1. Befolkningen fordelt på uddannelse

Flere kvinder end mænd har en videregående uddannelse

I januar 2012 havde godt 1.153.000 kvinder og næsten lige så mange mænd en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. tabel 3.1.1. For begge køn svarer det til næsten 6 ud af 10 blandt alle i befolkningen. En erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Tabel 3.1.1. Højeste fuldførte uddannelse pr. 1. januar 2012 for 15-69-årige

	I alt	Mænd	Kvinder
Højeste fuldførte uddannelse			
--- personer i 2012 ---			
Grundskole	1.163.387	597.880	565.507
Gymnasial	340.718	160.870	179.848
Erhvervsuddannelse	1.262.990	695.112	567.878
Kort videregående	171.010	96.131	74.879
Mellemlang videregående	583.254	205.802	377.452
Lang videregående	288.011	155.083	132.928
Erhvervskompetencegivende uddannelse	2.305.265	1.152.128	1.153.137
--- pct. i 2012 ---			
Andel med erhvervskompetencegivende uddannelse	58,1	57,8	58,5
--- pct. i 2010 ---			
Andel der afsluttede 9. klasse, der forventes at opnå en erhvervskompetencegivende uddannelse	80,5	76,9	84,3
Andel der afsluttede 9. klasse, der forventes at opnå en videregående uddannelse	53,6	47,3	60,2

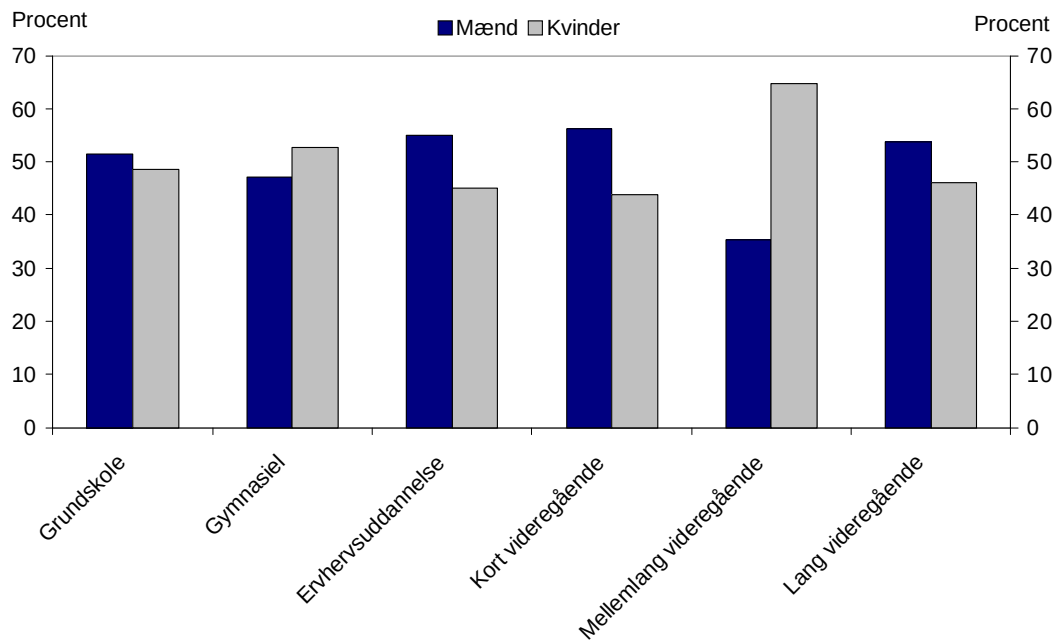
Kilde: Danmarks Statistik og UNI-C.

Ser man på de typer af uddannelse, 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 og frisører.

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

Omvendt har flere mænd end kvinder en kort eller en lang videregående uddannelse, jf. figur 3.1.1.

Figur 3.1.1. Højeste fuldførte uddannelse pr. 1. januar 2012 for 15-69-årige



Anm.: Figuren viser kvinder og mænds andel af det samlede antal for hvert uddannelsesniveau.
Kilde: Danmarks Statistik

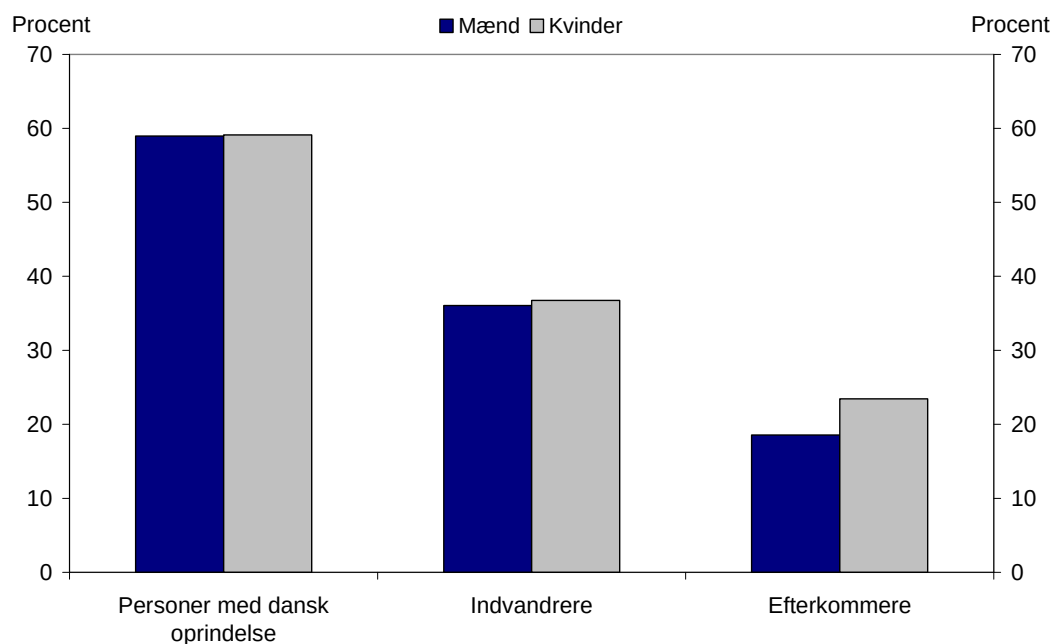
Personer med dansk oprindelse har i højere grad en uddannelse

Personer med dansk oprindelse har i højere grad end indvandrere og efterkommere en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Ca. seks ud af ti personer med dansk oprindelse har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse, og dette gælder for begge køn. For indvandrere gælder for både mænd og kvinder, at godt 35 pct. har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Blandt efterkommerne ses der en forskel mellem mænd og kvinder, idet knap 25 pct. af kvinderne tager en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens det kun er knap 20 pct. for mændene, jf. figur 3.1.2.

Figur 3.1.2. Andel af kvinder og mænd i alderen 15-69 år med en erhvervskompetencegivende uddannelse fordelt på herkomst pr. 1. januar 2012 [Figuren er den 12. februar 2013 blevet berigtiget]



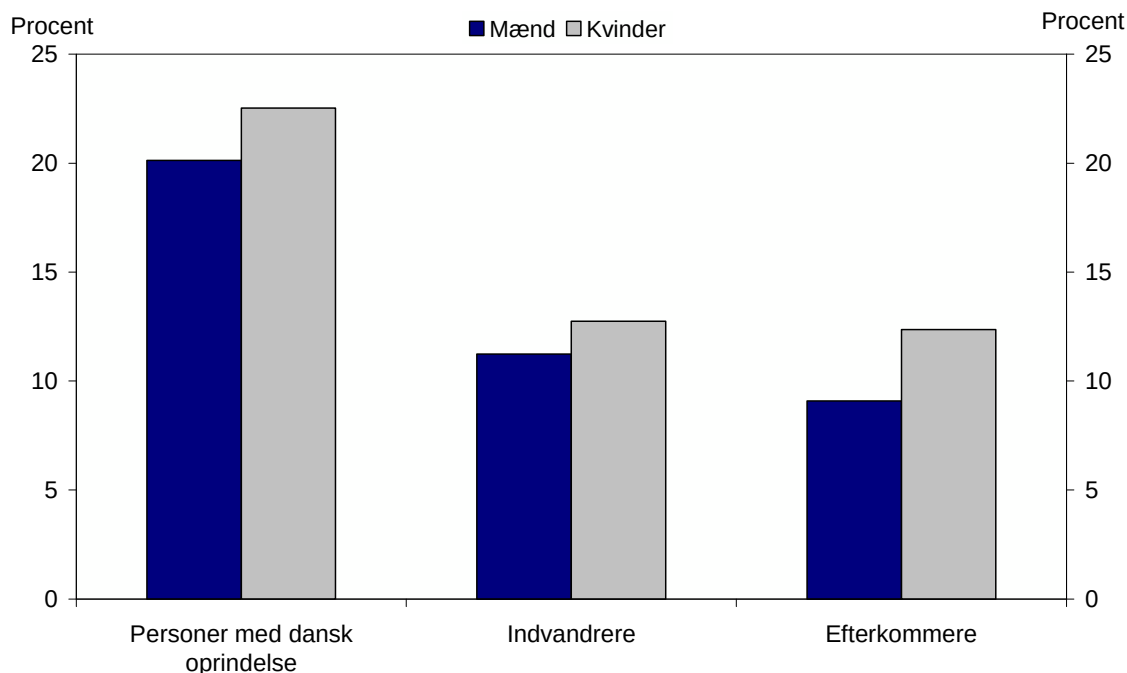
Anm.: Erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Som det fremgår af figur 3.1.2., er andelen af mænd og kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse nogenlunde den samme for personer med dansk oprindelse og indvandrere, mens efterkommerkvinder i højere grad har en kompetencegivende uddannelse end mændene.

Relativt flere unge kvinder har en uddannelse

Kigger man på den yngre del af befolkningen (15-29 år), er der ligeledes en tendens til, at kvinder har et højere uddannelsesniveau end mænd. Således er der for både personer med danske oprindelse, indvandrere og efterkommere en højere andel af kvinderne, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse, end blandt mændene, jf. figur 3.1.3.

Figur 3.1.3. Andel af kvinder og mænd i alderen 15-29 år med en erhvervskompetencegivende uddannelse fordelt på herkomst pr. 1. januar 2012



Anm: Erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

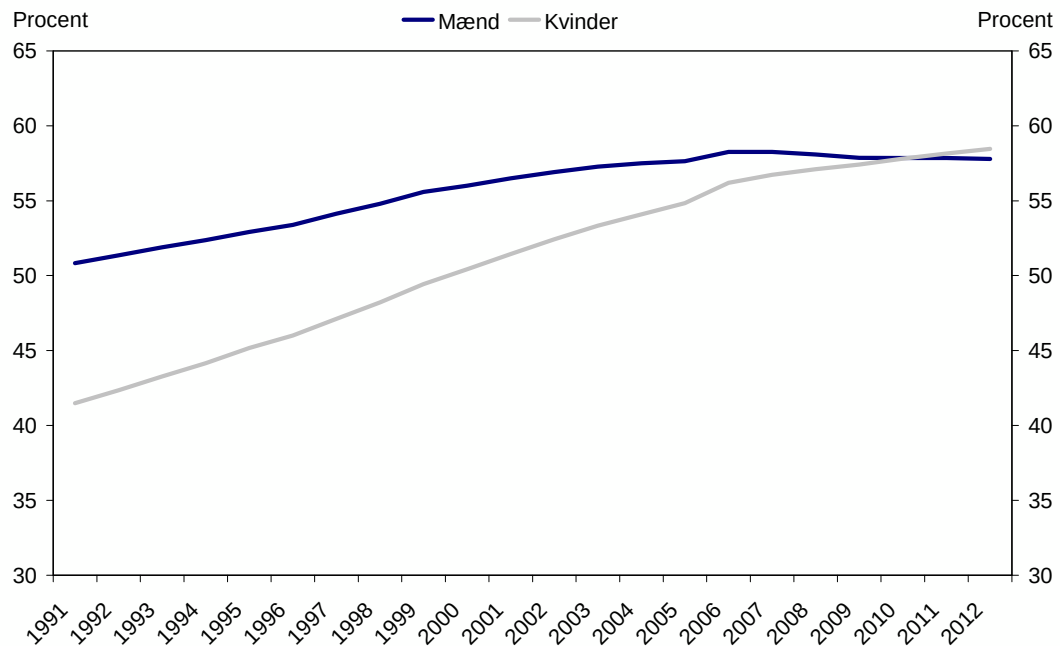
Kvinder og mænds uddannelsesgab er udlignet over de seneste tyve år

Andelen af mænd og kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse er steget gennem de seneste årtier. Stigningen har været størst for kvinder. Fra 1991 til 2012 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. Således var andelen af både mænd og kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse primo 2012 på omkring 58 pct., jf. figur 3.1.4. I modsætning til tidligere år var andelen af befolkningen med en erhvervskompetencegivende uddannelse både i 2011 og 2012 marginalt større for kvinder end for mænd.

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. Set over hele perioden er der blevet ca. 3,5 gange så mange kvinder med en lang videregående uddannelse.

Figur 3.1.4. Andel kvinder og mænd (i alderen 15-69 år) med en erhvervskompetencegivende uddannelse, 1991-2012



Anm.: Erhvervskompetencegivende uddannelse kan enten være en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ifølge tal fra UNI-C's profilmodel forventes det, at andelen af kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse vil fortsætte med at vokse hurtigere end den tilsvarende andel af mænd.

Det forventes således, at 84,3 pct. af pigerne i ungdomsårgangen, der afsluttede 9. klasse i 2010, vil opnå en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. tabel 3.1.1. Det samme forventes at gælde for 76,9 pct. af drengene fra samme ungdomsårgang. Andelen, der forventes at opnå en videregående uddannelse, udgør hhv. 60,2 pct. for piger og 47,3 pct. for drenge.

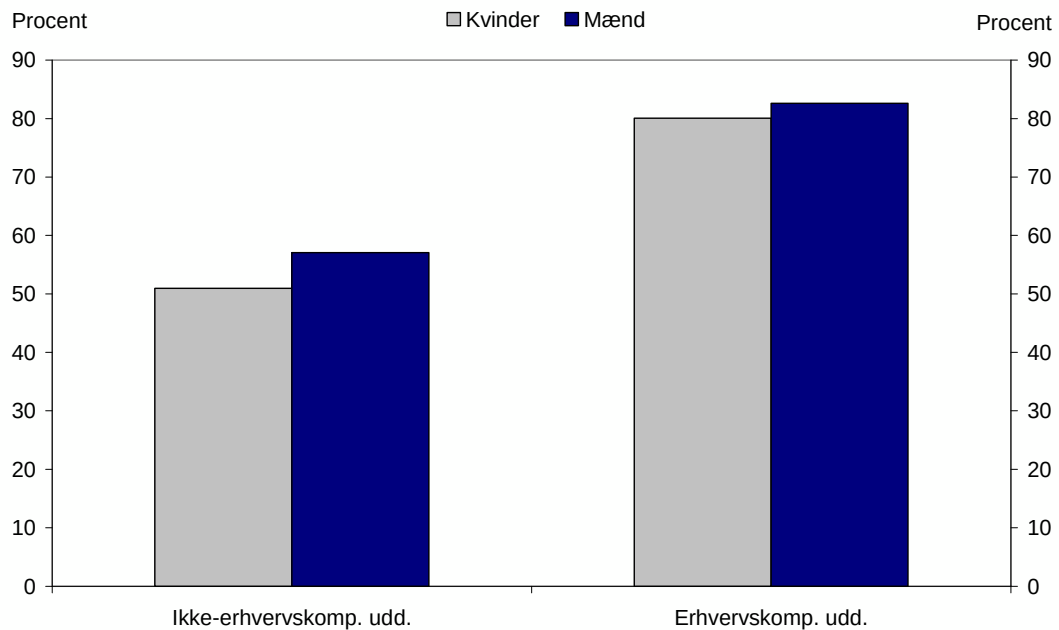
3.2. Uddannelse og tilknytningen til arbejdsmarkedet

Uddannelse har størst betydning for kvinders beskæftigelse

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

Blandt mænd med en erhvervskompetencegivende uddannelse var knap 83 pct. i beskæftigelse i 2011, mens det samme gjorde sig gældende for ca. 80 pct. af kvinderne. Til sammenligning var godt 57 pct. af mænd uden en erhvervskompetencegivende uddannelse i beskæftigelse, mens andelen for kvinder var på knap 51 pct., jf. figur 3.2.1.

Figur 3.2.1. Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder (16-64 år) med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, 2011



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.

Den største forskel i beskæftigelsen hos personer med og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse findes hos kvinder. Kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse havde en beskæftigelsesfrekvens, der var godt 29 procentpoint højere, end kvinder uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens forskellen blandt mændene var på knap 26 procentpoint.

Forskellen i beskæftigelsesfrekvensen afspejler delvist, at personer med erhvervskompetencegivende uddannelse har lavere ledighed end personer uden uddannelse.

En analyse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (2011) viser, at uddannelse betaler sig – især i krisetider. Beskæftigelsen er generelt højere for personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse end personer uden uddannelse, og samtidig er beskæftigelsen for uddannede faldet mindre end det er tilfældet for ufaglærte i starten af den økonomiske krise.

Analysen viser således, at beskæftigelsen i perioden fra 2008 til 2010 faldt med godt 11 pct. for ufaglærte, mens personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse kun oplevede et fald i beskæftigelsen på 4 pct. Krisen har således øget forskellen mellem, hvordan personer med og uden uddannelse klarer sig på arbejdsmarkedet.

Kapitel 4. Beskæftigelse

Mænd har en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Forskellen mellem mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er dog reduceret betydeligt over det seneste årti. Det er særligt blandt de ældre på arbejdsmarkedet, at der er forskel på mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens, hvilket hænger sammen med, at kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det danske arbejdsmarked er i høj grad kønsopdelt på både sektor- og brancheniveau. Langt flere kvinder end mænd er ansat i den offentlige sektor. Det er primært i kommuner og regioner, at kvinder beskæftiges, mens en lige stor andel af kvinder og mænd er beskæftiget i den statslige sektor. Godt tre ud af fire mænd arbejder i den private sektor, mens det samme gælder for knap halvdelen af kvinderne.

Andelen af ældre medarbejdere er langt større i den offentlige sektor sammenlignet med den private. I 2011 var der 200.000 offentligt beskæftigede over 55 år, hvoraf cirka 2 ud af 3 var kvinder. En stor del af kvinderne i den offentlige sektor står således til at forlade arbejdsmarkedet inden for den kommende årrække.

På hele arbejdsmarkedet er knap 3 ud af 10 topledere i Danmark kvinder. Andelen af kvindelige ledere er øget igennem 2000'erne. I den offentlige sektor er der ligeledes en overvægt af mandlige topledere, hvilket især gælder i stat og regioner, mens der er en mere ligelig kønsfordeling blandt topledere i kommunerne. Forskellene kan bl.a. hænge sammen med, at mænd i højere grad end kvinder ønsker at blive ledere. Således er det cirka 10 pct. af mændene, som ønsker at blive leder på sin nuværende arbejdsplads, mens det samme kun gælder for knap 5 pct. af kvinderne.

4.1. Beskæftigelsesfrekvens

Kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens end mænd

Beskæftigelsesfrekvensen angiver, hvor stor en andel af befolkningen i alderen 16-64 år, der er i beskæftigelse. I 2011 lå mænds beskæftigelsesfrekvens på 72,8 pct., mens den for kvinder lå på 69,5 pct.

At kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens end mænd skal blandt andet ses i sammenhæng med at kvinder ligeledes har en lavere arbejdsmarkedsdeltagelse end mænd (læs mere om arbejdsmarkedsdeltagelse i kapitel 2).

I 2011 faldt beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd med hhv. 0,9 og 0,4 procentpoint i forhold til året før. Det større fald for kvinder betyder, at forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens voksede fra 2010 til 2011.

Det skal ses i lyset af, at mænd i højere grad end kvinder er ansat inden for relativt konjunkturfølsomme erhverv i den private sektor. Mænds beskæftigelse er derfor faldet mere end kvinders i den første del af krisen. Omvendt har især kvinders beskæftigelse været påvirket af den seneste konsolidering i den offentlige sektor, hvilket afspejles i forøgelsen af forskellen på kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens i 2011.

Selvom forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens er blevet større i 2011, er forskellen dog reduceret betydeligt over det seneste årti, jf. tabel 4.1.1

Tabel 4.1.1. Beskæftigelsesfrekvens for 16-64-årige i pct. fordelt på køn, 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mænd	79,7	79,7	78,3	77,1	77,3	78,3	79,8	80,2	77,5	73,2	72,8
Kvinder	72,4	72,9	71,8	71,1	71,1	72	73,7	74,5	72,4	70,4	69,5
Forskel	7,3	6,8	6,5	6,0	6,2	6,3	6,1	5,7	5,1	2,8	3,3

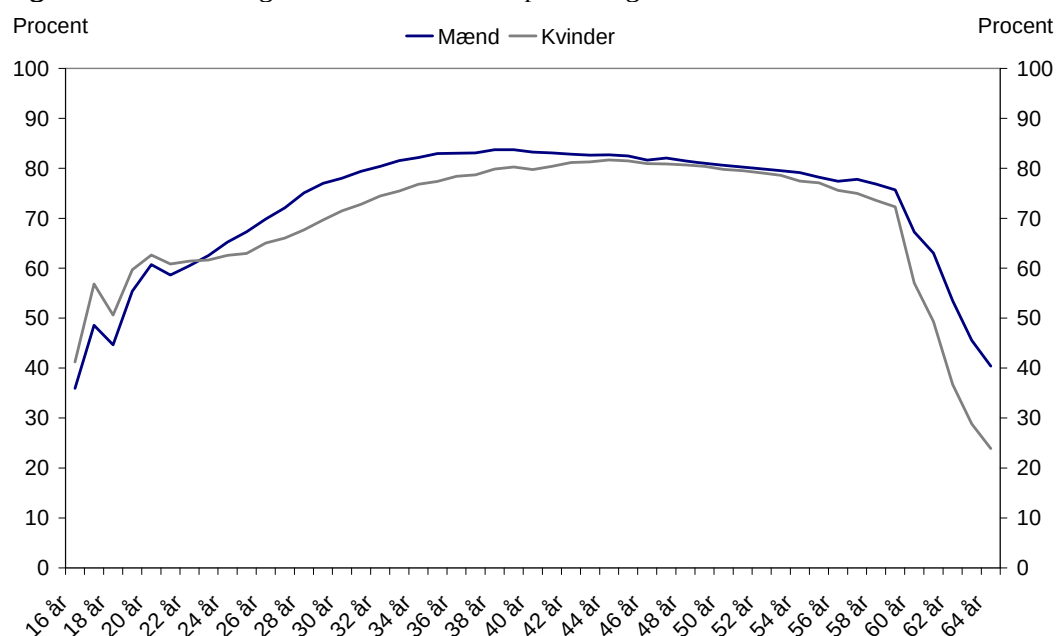
Anm.: Databrud mellem 2008 og 2009.

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

Forskel på kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvenser er størst i alderen 60-64 år

Mænds beskæftigelsesfrekvens er højere end kvinders i samtlige aldersgrupper med undtagelse af de unge i alderen 16-22 år, jf. figur 4.1.1.

Ligesom det er tilfældet for erhvervsfrekvensen, er forskellen på kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens mindst for personer i 40'erne og 50'erne. Den største forskel findes hos de 60-64-årige, hvilket blandt andet skal ses i lyset af den betydeligt lavere erhvervsfrekvens for kvinder over 60 år.

Figur 4.1.1. Beskæftigelsesfrekvens fordelt på køn og alder, 2011

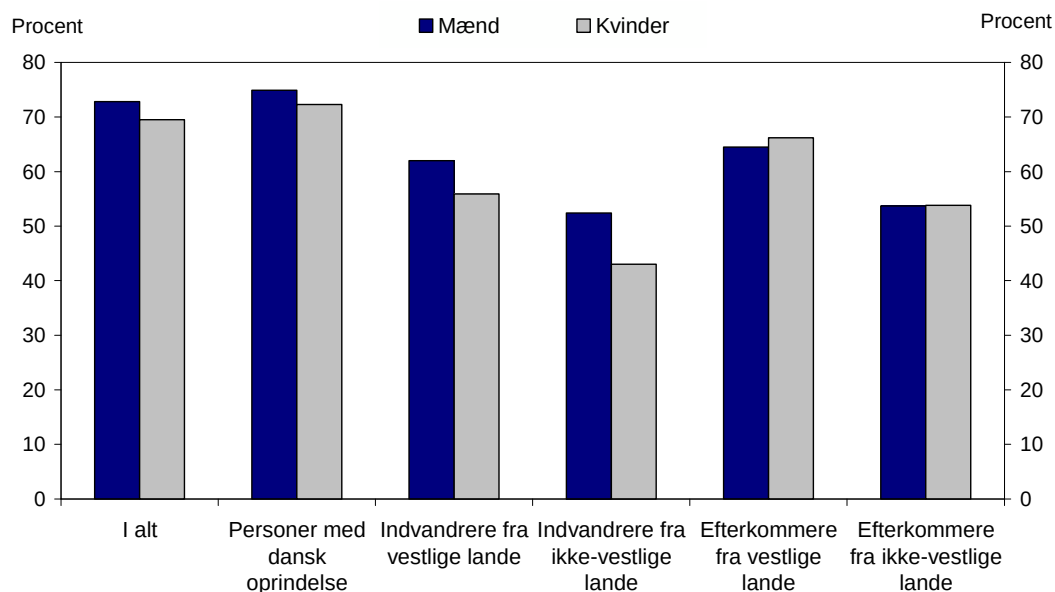
Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), Danmarks Statistik.

Kvindelige indvandres beskæftigelsesfrekvens er lavere end mandlige indvandreres

Kigger man på beskæftigelsesfrekvensen fordelt på herkomst, ses det, at indvandrerkvinder i mindre grad er i beskæftigelse end indvandrermand. Beskæftigelsesfrekvensen er lavest blandt indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande. Det er desuden også blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande, at forskellen på mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er størst.

For efterkommere fra ikke-vestlige lande gælder det derimod, at beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd er næsten ens, mens kvindelige efterkommere fra vestlige lande har en beskæftigelsesfrekvens, der er knap 2 procentpoint højere end mandlige efterkommere fra vestlige lande, jf. figur 4.1.2.

Figur 4.1.2. Beskæftigelsesfrekvens for de 16-64-årige fordelt på køn og herkomst, 2011



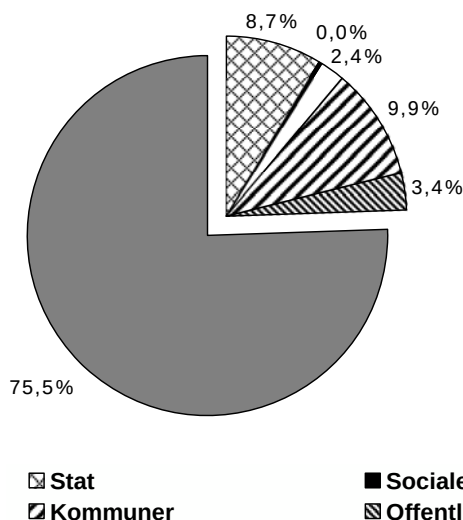
Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), Danmarks Statistik.

4.2. Sektor- og Brancheforskelle

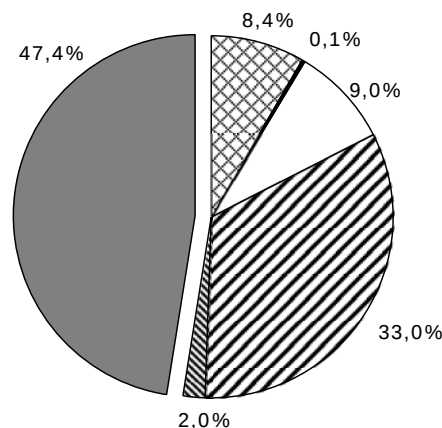
Flest kvinder er ansat i det offentlige, mens flest mænd er ansat i det private

Halvdelen af de kvindelige lønmodtagere og knap hver fjerde af de mandlige lønmodtagere er ansat i den offentlige sektor, jf. figur 4.2.1 og figur 4.2.2. Godt tre ud af fire mænd er således privatansatte, mens det gælder for knap halvdelen af kvinderne.

Figur 4.2.1. Mandlige lønmodtagere fordelt på sektor, 2011



Figur 4.2.2. Kvindelige lønmodtagere fordelt på sektor, 2011



Anm.: Andelen af mandlige lønmodtagere i sociale kasser og fonde på 0,0 pct. skyldes nedrunding.

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

Størst kønsforskel i beskæftigelsen inden for offentlig administration, undervisning og sundhed samt bygge og anlægsbranchen

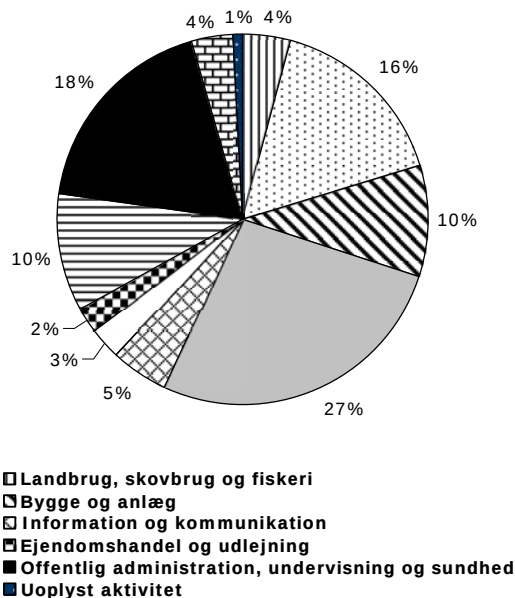
På brancheniveau er halvdelen af kvinderne beskæftiget inden for *offentlig administration, undervisning og sundhed*. Hver 5. kvinde arbejder inden for *handel og transport mv.*, mens omkring 10 pct. af de kvindelige beskæftigede arbejder inden for *erhvervsservice*,

der blandt andet omfatter advokat-, revisions-, bogførings- og rengøringsvirksomheder, jf. figur 4.2.4.

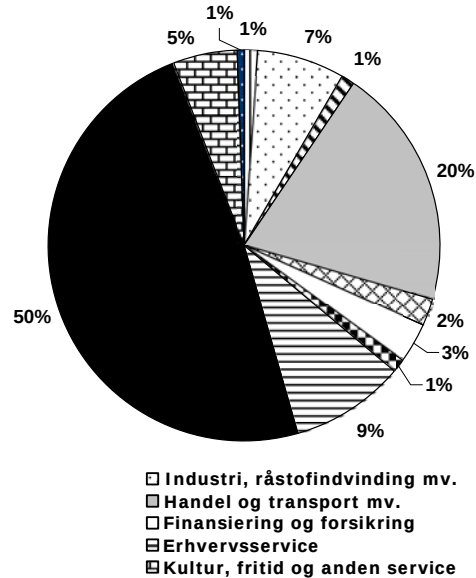
Mænds beskæftigelse er mere spredt ud på forskellige brancher, jf. figur 4.2.3. Omkring hver 4. mand er ansat inden for *handel og transport*, knap hver 5. inden for *offentlig administration, undervisning og sundhed*, og ca. 15 pct. af mændene arbejder inden for *industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed*. Hver tiende mand arbejder inden for henholdsvis *bygge- og anlægsbranchen* og *erhvervsservice*.

Den største forskel i kvinder og mænds branchevalg ligger i, at andelen af kvinder, der arbejder inden for *offentlig administration, undervisning og sundhed* er omtrent tre gange så stor som andelen af mænd, mens ca. ti gange så stor en andel af mænd, er beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen.

Figur 4.2.3. Branchefordeling for beskæftigede mænd, 2011



Figur 4.2.4. Branchefordeling for beskæftigede kvinder, 2011

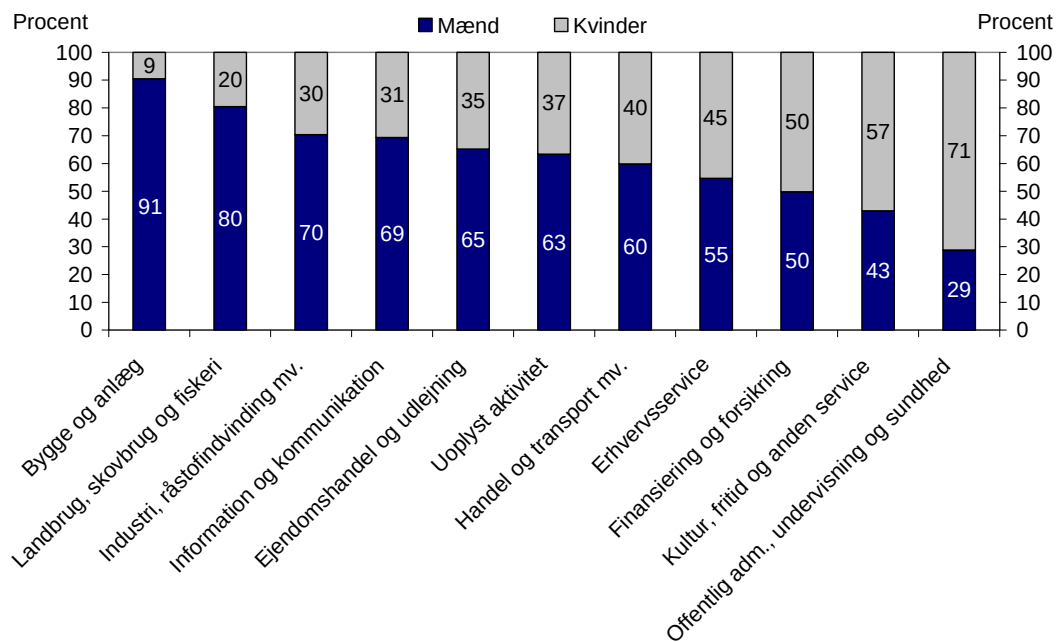


Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks Statistik

Kvinder og mænds branchevalg afspejler sig også i kønsfordelingen inden for hver enkelt branche, jf. figur 4.2.5.

Inden for *bygge og anlæg* udgør mænd godt 90 pct. af de beskæftigede, og inden for *landbrug, skovbrug og fiskeri* udgør mænd 80 pct. af de beskæftigede. Disse brancher er således typiske mandefag. Inden for *Offentlig administration, undervisning og sundhed* udgør kvinder godt 70 pct. af de beskæftigede.

Figur 4.2.5. Kønsfordeling i de enkelte brancher, 2011



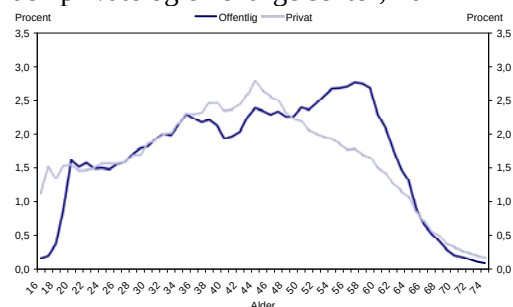
Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks Statistik.

En stor andel af de offentligt beskæftigede står til at forlade arbejdsmarkedet

Hvis man kigger på aldersfordelingen i henholdsvis den private og offentlige sektor, ser man, at andelen af ældre medarbejdere er langt større i den offentlige sektor sammenlignet med den private, jf. figur 4.2.6. og figur 4.2.7.

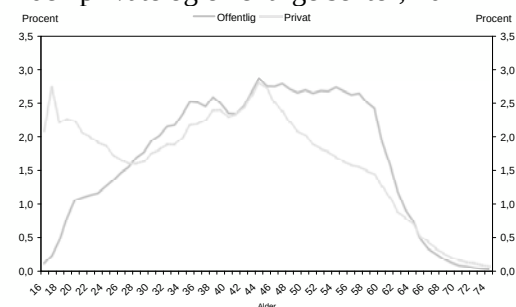
I 2011 var der knap 200.000 offentligt beskæftigede over 55 år. Det svarer til knap en fjerdedel af samtlige offentligt beskæftigede. Heraf var omkring 130.000, eller ca. 2 ud af 3, kvinder. En stor del af de offentligt beskæftigede, og især kvinder, står altså til at forlade arbejdsmarkedet inden for den kommende årrække.

Figur 4.2.6. Aldersfordelingen for mænd i den private og offentlige sektor, 2011



Anm.: Privat sektor dækker over private virksomheder samt offentlige selskaber.
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Figur 4.2.7. Aldersfordelingen for kvinder i den private og offentlige sektor, 2011



Anm.: Privat sektor dækker over private virksomheder samt offentlige selskaber.
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Kvinder og mænds aldersfordeling adskiller sig blandt andet ved, at de helt unge kvinder udgør en relativ større andel blandt de privatbeskæftigede kvinder sammenlignet med mænd. Det hænger sammen med, at det samlede antal kvinder i den private sektor er lavere end det samlede antal mænd. Der er derimod omtrent lige mange helt unge mænd og kvinder ansat i den private sektor.

Andelen af beskæftigede kvinder i den private sektor aftager med alderen frem mod slutningen af 20'erne, mens et stigende antal kvinder i denne aldersgruppe finder beskæftigelse i det offentlige.

Blandt mænd ses et næsten omvendt billede. Således er mænds tilgang til det offentlige omtrent uændret i den første halvdel af 20'erne, mens antallet af mænd, der er beskæftiget i den private sektor, generelt stiger med mænds alder frem mod midten af 40'erne.

4.3. Ledelse

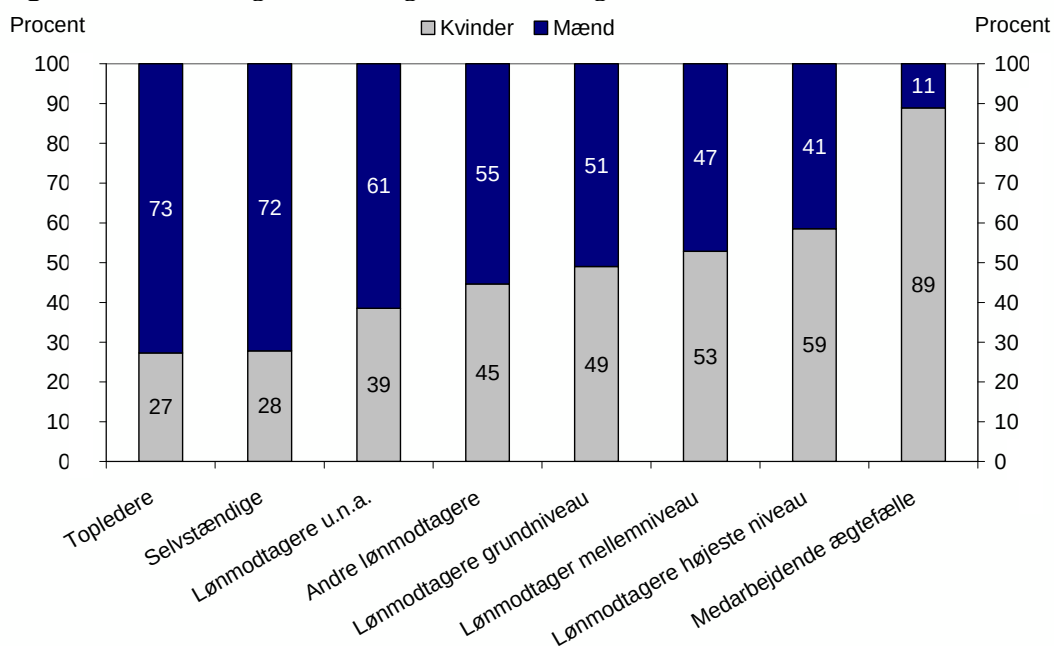
Andelen af kvindelige topledere er steget op igennem 00'erne

Den største andel af de beskæftigede er lønmodtagere på grundniveau, hvilket blandt andet dækker over kontoransatte, håndværkere, maskinarbejdere mv.. Den gruppe udgør mere end en tredjedel af alle beskæftigede. Den næststørste gruppe består af lønmodtagere på højeste niveau, der blandt andet inkluderer bygningsingeniører, arkitekter og læger.

Der er væsentlig variation i kønsfordelingen på tværs af stillingstyper, jf. figur 4.3.1. Blandt lønmodtagere på mellemniveau og på højeste niveau er der lidt flere kvinder end mænd, og blandt medarbejdende ægtefæller er der et stort overtal af kvinder.

Andelen af mænd er størst blandt selvstændige og topledere. Eksempelvis er omkring 7 ud af 10 topledere mænd. Andelen af kvindelige topledere har dog været stigende op igennem 00'erne, og sammenlignet med 1999 var andelen af kvindelige topledere i 2011 vokset med 7 procentpoint.

Figur 4.3.1. Fordeling af beskæftigede efter køn og socioøkonomisk status, 2011



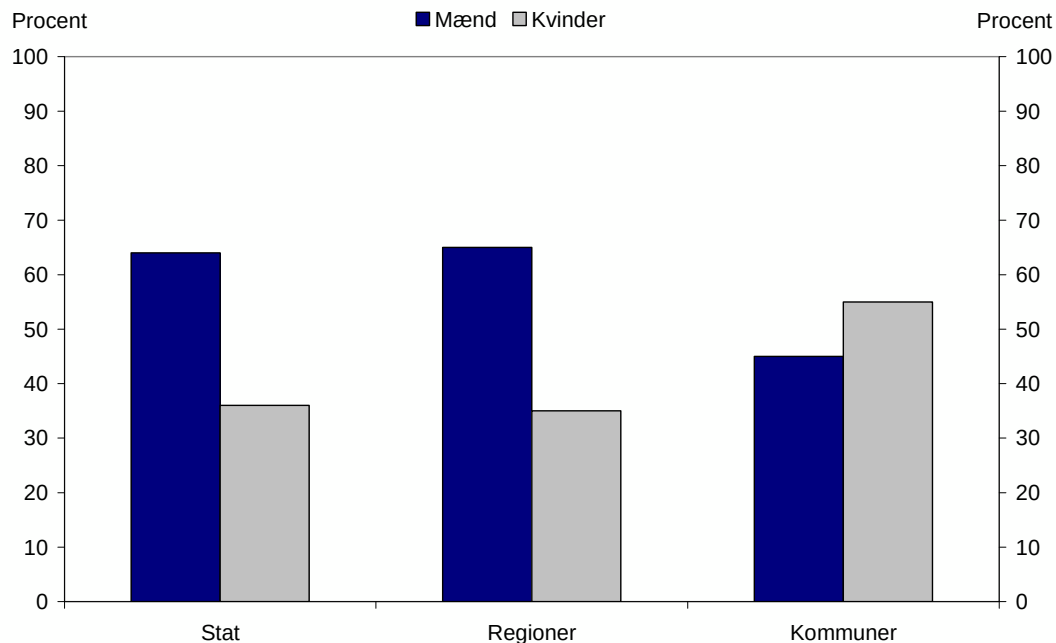
Anm.: Lønmodtagere uden nærmere angivelse (u.n.a.) indeholder personer, der ikke kan dannes socioøkonomisk status for.
Kilde: Den Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik (RAS), Danmarks Statistik.

Den kønsopdelte ledelse i den offentlige sektor

Den store andel af mandlige ledere gælder også, hvis man alene ser på den offentlige sektor. Ifølge Lønkommissionen (2010) udgør mænd knap 2/3 af de øverste ledere i staten og regionerne. I kommunerne udgør mændene 45 pct., jf. figur 4.3.2.¹

Det svarer til, at 2,7 pct. af alle mænd, der er ansat i staten, har en lederpost på øverste plan, mens den tilsvarende andel for kvinder er på 1,0 pct. I den regionale sektor er det henholdsvis 2,4 pct. af de mandlige ansatte og 0,5 pct. af de kvindelige ansatte, der er ledere, mens andelen af ledere er på henholdsvis 5,3 pct. for mænd og 1,6 pct. for kvinder i kommunerne.

Figur 4.3.2. Ledelse på øverste plan i den offentlige sektor



Kilde: Lønkommissionen (2010).

Flere mænd end kvinder ønsker at blive ledere

Lønkommissionen (2010) har ligeledes undersøgt, i hvilket omfang kvinder og mænd kunne tænke sig at blive ledere. Godt hver 10. mand svarer, at han i høj eller meget høj grad kunne tænke sig at blive leder på sin nuværende arbejdsplads, mens det samme kun gælder for knap hver 20. kvinde.

Andelen, der svarer, at de slet ikke kunne tænke sig at blive leder på deres nuværende arbejdsplads, er 70 pct. for kvinder og 55 pct. for mænd. Mænd har altså et relativt større ønske om at blive ledere end kvinder. Det kan bidrage til at forklare, hvorfor en større andel mænd end kvinder er ledere.

Både kvinder og mænd har i højere grad et ønske om at blive ledere på en anden arbejdsplads frem for deres nuværende arbejdsplads, selvom der også her ses forskelle mellem kønnene, jf. tabel 4.3.1.

¹ Danmarks Statistik definerer arbejdsfunktionen *Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor* som direktører, lovgivere og højere embedsmænd. Hovedgruppen omfatter ledelsesarbejde på virksomhedens øverste administrative plan - uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau.

Tabel 4.3.1. Ønsker om ledelse for medarbejdere og specialister i den offentlige sektor

	Kvinder	Mænd
	-- pct. --	
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>		
I meget høj grad	1	3
I høj grad	3	8
Delvist	9	13
I ringe grad	16	21
Slet ikke	70	55
I alt	100	100
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>		
I meget høj grad	2	4
I høj grad	7	13
Delvist	16	19
I ringe grad	14	18
Slet ikke	61	46
I alt	100	100

Kilde: Lønkommissionen (2010).

Kapitel 5. Arbejdstid

Mænd har generelt en længere arbejdsuge end kvinder. I 2011 arbejdede mænd i gennemsnit 37,7 timer ugentligt, mens kvinders ugentlige arbejdstid var 32,1 timer. Begge køns arbejdstid har været faldende de seneste ti år. Faldet i arbejdstid er sket i samme takt for både mænd og kvinder, hvilket betyder, at gabet mellem mænd og kvinders arbejdstid har været nogenlunde konstant det seneste årti.

Kvinder er oftere end mænd deltidsbeskæftigede. Således er knap 37 pct. af de kvindelige og godt 14 pct. af de mandlige lønmodtagere deltidsbeskæftigede. Familiære forpligtelser er den hyppigste årsag til, at kvinder er deltidsbeskæftigede, mens det for mænd er uddannelsesmæssige årsager.

Mænd er generelt mere tilfredse med deres arbejdstid end kvinder. At kvinder generelt er mindre tilfredse med deres arbejdstid skyldes både, at nogle kvinder ønsker at arbejde mere, og andre kvinder ønsker at arbejde mindre.

5.1. Ugentlig arbejdstid

Mænd arbejder knap seks timer mere end kvinder om ugen

I 2011 var den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 32,1 timer for kvinder, mens mænd i gennemsnit arbejdede 37,7 timer. Mænd arbejdede således i gennemsnit 5,6 timer mere end kvinder om ugen. Det viser tal fra Arbejdskraftundersøgelsen, der er baseret på de beskæftigedes egne udsagn, jf. boks 5.1.1.

Den gennemsnitlige arbejdstid for kvinder steg svagt i 2011, hvorimod den for mænd var uændret. For både kvinder og mænd har arbejdstiden haft en faldende tendens op igennem 2000'erne, jf. tabel 5.1.1.

Tabel 5.1.1. Gennemsnitlig arbejdstid opgjort i timer fordelt på køn, 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mænd	39,1	38,7	38,7	38,6	38,6	38,4	38,4	37,9	37,5	37,7	37,7
Kvinder	33,2	33	32,8	32,3	32,5	32,3	32,7	32,5	32,3	32	32,1
Forskel	5,9	5,7	5,9	6,3	6,1	6,1	5,7	5,4	5,2	5,7	5,6

Anm.: Arbejdstiden er den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid ifølge respondenternes egne udsagn.

Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Danmarks Statistik.

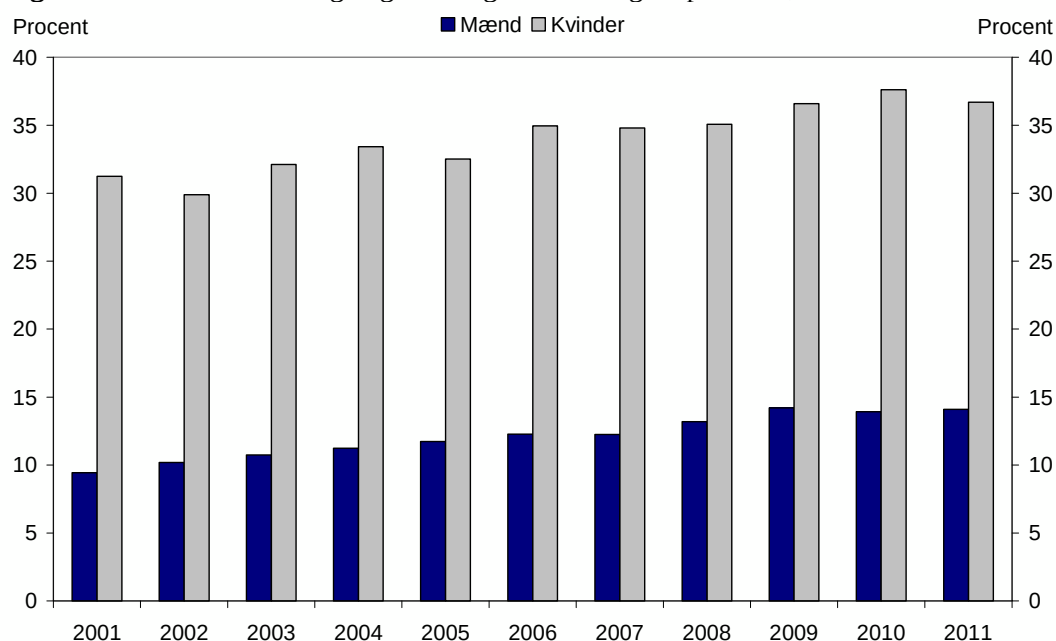
Langt flere kvinder end mænd er på deltid

En af årsagerne til den lavere arbejdstid for kvinder er, at langt flere kvinder end mænd er på deltid². I 2011 var godt 460.000 kvindelige lønmodtagere og knap 200.000 mandlige lønmodtagere ifølge eget udsagn deltidsbeskæftigede. Det svarer til knap 37 pct. af de kvindelige lønmodtagere og godt 14 pct. af de mandlige lønmodtagere.

Der har siden 2001 været en tendens til, at en stigende andel af både kvinder og mænd er på deltid. Andelen af kvindelige lønmodtagere på deltid er de seneste ti år steget med knap 5,5 procentpoint, mens andelen er steget med 4,5 procentpoint blandt de mandlige lønmodtagere, jf. figur 5.1.1.

² Se mere om opgørelsesmetoden for deltidsbeskæftigelse i boks 5.1.1.1.

Figur 5.1.1. Andel kvindelige og mandlige lønmodtagere på deltid, 2001-2011



Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Danmarks Statistik.

Boks 5.1.1. Arbejdskraftundersøgelsen

I Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse spørges der blandt andet til beskæftigedes arbejdstid, hvor de interviewede selv angiver, hvorvidt de mener, at de har deltidsbeskæftigelse. Arbejdskraftundersøgelsen er en stikprøveopgørelse og dermed behæftet med usikkerhed.

Denne metode er forskellig fra den registerbaserede arbejdsstatistik (RAS), hvor der sættes en fast timegrænse for deltidsbeskæftigelse ved 27 timer om ugen. Man skal være opmærksom på, at omfanget af deltidsbeskæftigelse i Arbejdskraftundersøgelsen generelt ligger på et højere niveau end i RAS-statistikken.

Den højere andel deltidsbeskæftigede i Arbejdskraftundersøgelsen 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.

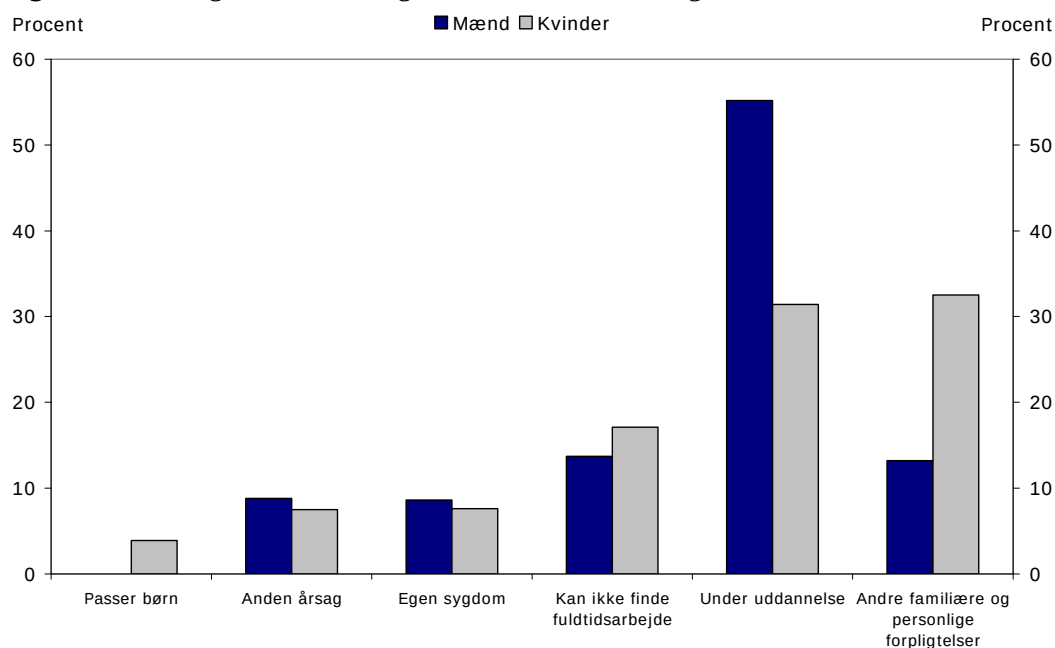
Kvinder er oftere på deltid end mænd pga. familiære og personlige forpligtelser

Der er forskellige årsager til, at kvinder og mænd er på deltid. Lidt over halvdelen af de deltidsbeskæftigede mænd angiver, at de er på deltid, fordi de er *under uddannelse*. Det samme gælder for omkring hver 3. af de kvindelige deltidsansatte, jf. figur 5.1.2.

Omkring hver 3. deltidsansatte kvinde og knap hver 7. deltidsansatte mand har deltidsjob pga. *andre familiære og personlige forpligtelser*. 4 pct. af de deltidsbeskæftigede kvinder er det, fordi de passer børn. Til sammenligning er der ingen mænd, der begrunder deres deltidsbeskæftigelse med, at de passer børn.

Godt 17 pct. af de adspurgte kvinder er deltidsbeskæftigede, fordi de ikke kan finde fuldtidsarbejde. For mænd er andelen knap 14 procent

Figur 5.1.2. Årsager til kvinder og mænds deltidsbeskæftigelse, 2011



Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Eurostat.

5.2. Tilfredshed med arbejdstid

Mænd er generelt mere tilfredse med deres arbejdstid end kvinder

Godt 85 pct. af de beskæftigede mænd angiver, at de er tilfredse med deres nuværende arbejdstid, mens det gælder for godt 80 pct. af kvinderne.

Der er således flere kvinder end mænd, som er utilfredse med deres arbejdstid. At en større andel kvinder end mænd er utilfredse med deres arbejdstid skyldes både, at nogle kvinder ønsker at arbejde mere, og andre kvinder ønsker at arbejde mindre.

For begge køn gælder det, at det særligt er de 15-34-årige, der ønsker at arbejde mere, mens de øvrige aldersgrupper ønsker at arbejde mindre jf. tabel 5.2.1.

Tabel 5.2.1. Arbejdstidsønsker fordelt på køn og alder, 2. kv. 2012

		Vil arbejde mere	Vil arbejde mindre	Tilfreds med nuværende arbejdstid
Mænd	I alt (15-64 år)	5,3	9,3	85,4
	15-34 år	10,4	6,5	83,1
	35-54 år	3,3	10,4	86,4
	55-64 år	*	12,4	87,6
Kvinder	I alt (15-64 år)	8,4	11,5	80,1
	15-34 år	13,7	8,8	77,5
	35-54 år	6,0	13,4	80,6
	55-64 år	4,1	11,2	84,8

Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), Danmarks Statistik.

5.3. Familieforhold og arbejdstid

Kvinder bruger mere tid på husholdningsarbejde

Ifølge en undersøgelse fra Rockwool Fonden (2012) af mænd og kvinders fritid, skal kvinders lavere arbejdstid blandt andet ses i sammenhæng med arbejdsfordelingen i hjemmet. I forhold til mænd brugte kvinder i 2009 omkring en time mere om dagen på husholdningsarbejde.

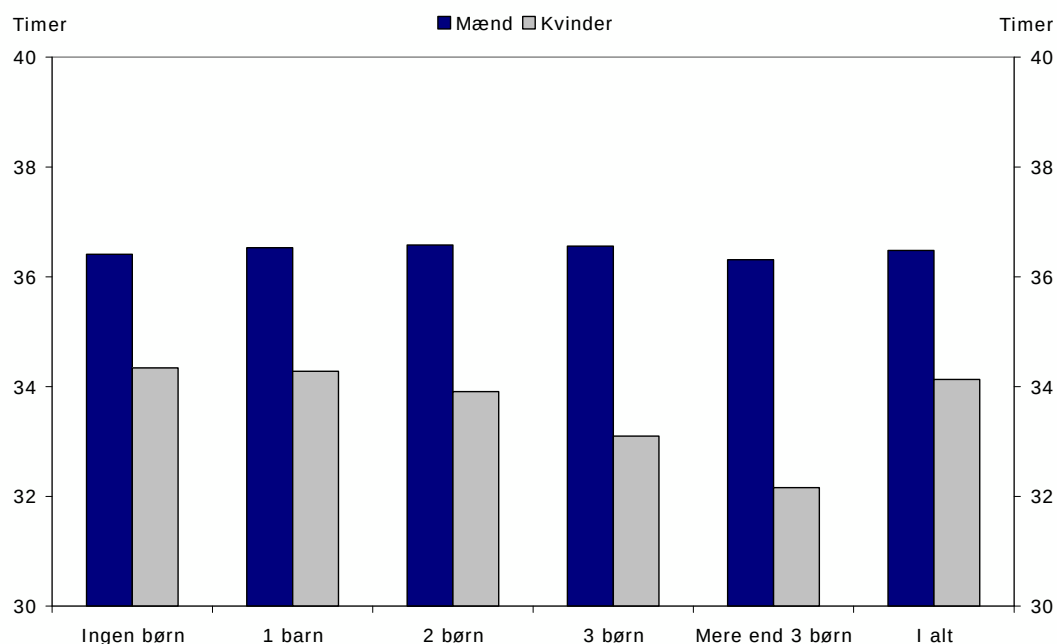
Undersøgelsen peger også på, at der i løbet af de seneste årtier er blevet væsentlig mindre forskel kvinder og mænds arbejde på hhv. arbejdsmarkedet og i hjemmet. Mænd deltager således mere i husholdningsarbejdet end tidligere, mens kvinder i stigende omfang deltager på arbejdsmarkedet

Familieforhold påvirker kvinders arbejdstid mest

Udover at kvinder bruger mere tid på husholdning, så spiller andre familieforhold også en betydning for kvinders lavere arbejdstid. En undersøgelse fra SFI (2009) af danske lønmodtageres arbejdstid viser eksempelvis, at kvinder i parforhold gennemsnitligt arbejder lidt mindre end enlige kvinder, mens det modsatte er tilfældet for mænd.

Antallet af børn påvirker også kvinder og mænds arbejdstid forskelligt. Kvinders arbejdstid falder typisk med antallet af børn – dog synes denne sammenhæng kun at gælde for kvinder med 2 eller flere børn. Kvinder med mere end 3 børn arbejder eksempelvis gennemsnitligt 2 timer mindre om ugen end kvinder med kun ét barn, jf. figur 5.3.1. Antallet af børn har derimod ikke nogen særlig betydning for mænds arbejdstid.

Figur 5.3.1. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for fastlønnede lønmodtagere efter antal børn i alderen 0-10 år



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

Kilde: SFI (2009).

Kapitel 6. Ledighed

Mænd blev hårdere ramt end kvinder i starten af den økonomiske krise. I de første år af krisen, fra sommeren 2008 til sommeren 2010, blev mænds bruttoledighed mere end tredoblet, mens den i samme periode blev omtrent fordoblet for kvinder. Siden sommeren 2010 og frem mod slutningen af 2011 har der været en faldende tendens i mænds bruttoledighed, mens ledigheden er fortsat med at stige blandt kvinder. Siden starten af 2012 har mænd og kvinders ledighed været på stort set samme niveau.

Mænd kommer generelt hurtigere i beskæftigelse end kvinder. I 2011 var mere end hver tredje mand i beskæftigelse igen tre måneder efter, at de havde påbegyndt et ledighedsforløb, mens det samme gjaldt for lidt mere end hver fjerde kvinde. For både mænd og kvinder har den økonomiske krise medført et fald i andelen af bruttoledige, som finder arbejde inden for tre måneder.

Under den økonomiske krise er langtidsledigheden steget mere for mænd end for kvinder. Fra 2008 til 2011 blev antallet af langtidsledige mænd således mere end firedoblet, mens antallet af langtidsledige kvinder i samme periode er knap tredoblet.

6.1. Udvikling i ledigheden

Mænd hårdere ramt end kvinder i starten af den økonomiske krise

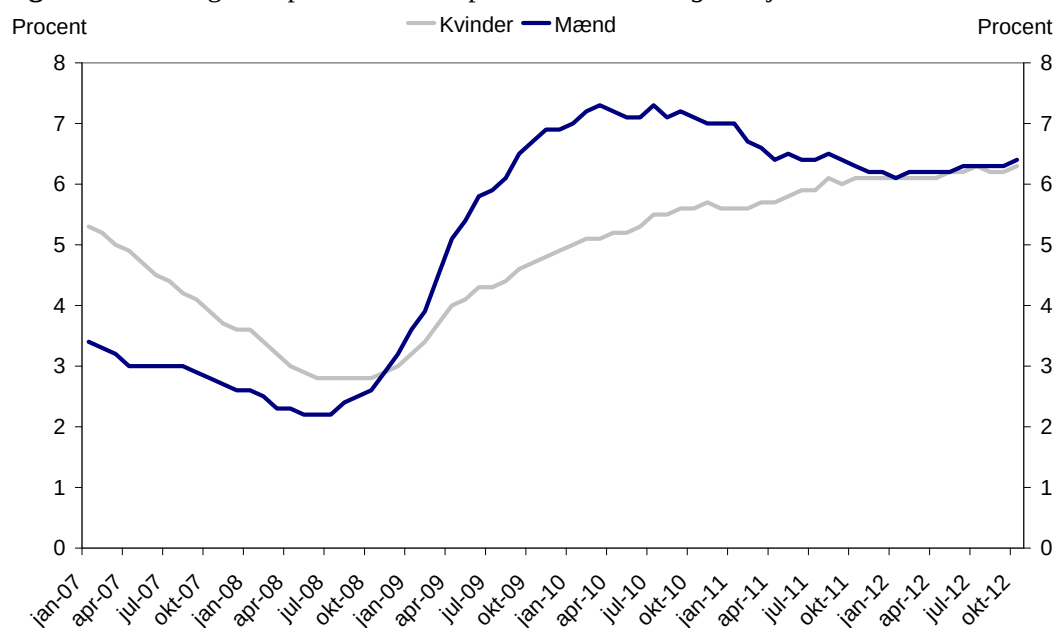
Bruttoledigheden, der omfatter ledige og aktiverede, har udviklet sig forskelligt for mænd og kvinder under den økonomiske krise.

Mænd har været relativt hårdere ramt end kvinder i de første år af krisen. Fra sommeren 2008 til sommeren 2010 blev mænds bruttoledighed således mere end tredoblet, mens den i samme periode blev omtrent fordoblet for kvinder. Det betyder, at mænd i en periode under krisen havde højere ledighed end kvinder, hvorimod det omvendte typisk har været tilfældet tidligere.

Siden sommeren 2010 og frem mod slutningen af 2011 har der været en faldende tendens i mænds bruttoledighed, mens den er fortsat med at stige for kvinder.

Siden starten af 2012 har ledigheden været på nogenlunde samme niveau for begge køn, jf. figur 6.1.1. Således var bruttoledigheden i oktober 2012 på hhv. 6,3 pct. for kvinder og 6,4 pct. for mænd. Det svarer til, at ca. 79.000 kvinder og ca. 86.000 mænd er ledige.

Figur 6.1.1. Ledighed i procent fordelt på køn, sæsonkorrigeret, jan. 2007 – okt. 2012



Kilde: Danmarks Statistik

Flere mænd end kvinder er i beskæftigelse 3 måneder efter, at de er startet i et ledighedsforløb

I 2011 var godt en tredjedel af de bruttoledige mænd og lidt over en fjerdedel af de bruttoledige kvinder i beskæftigelse 3 måneder efter, at de havde påbegyndt et ledighedsforløb, jf. tabel 6.1.1.

Der er således en større andel mænd end kvinder, der er i beskæftigelse igen inden for 3 måneder, hvilket ligeledes har været tendensen i de foregående år. For både mænd og kvinder har den økonomiske krise medført et fald i andelen af bruttoledige, som finder arbejde inden for tre måneder.

Tabel 6.1.1. Andel kvinder og mænd i beskæftigelse 3 måneder efter nyledighed, 2004-2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kvinder	26,1	28,0	31,7	36,7	36,2	30,5	28,1	27,5
Mænd	36,1	39,1	42,6	43,9	38,7	32,4	35,6	34,6

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

6.2. Udvikling i langtidsledighed

Flest langtidsledige mænd

I oktober 2012 var der 45.400 langtidsledige fuldtidspersoner. Heraf var godt 24.900 sva- rende til 55 pct. mænd, og 20.600 var kvinder, jf. tabel 6.2.1.

Efter den økonomiske krise satte ind, begyndte antallet af langtidsledige, ligesom den samlede ledighed, at stige. Stigningen har været mest markant blandt mænd, hvor der er blevet mere end fire gange så mange langtidsledige fra oktober 2008 til oktober 2011. Antallet af langtidsledige kvinder blev i samme periode knap tredoblet.

Fra oktober 2011 til oktober 2012 har antallet af langtidsledige kvinder været uændret, mens langtidsledigheden er aftaget for mænd.

Andelen af ledige mænd, som er langtidsledige, er steget fra 17 pct. i 2008 til 29 pct. i 2012. For kvinder er andelen vokset med 5 procentpoint og udgør nu 26 pct. Blandt de ledige mænd er der således relativt flere langtidsledige sammenlignet med blandt de ledige kvinder.

Tabel 6.2.1. Antallet af langtidsledige kvinder og mænd, 2007-2012

	Okt. 2007	Okt. 2008	Okt. 2009	Okt. 2010	Okt. 2011	Okt. 2012
Kvinder	15.300	7.600	9.500	18.400	20.400	20.600
Mænd	10.700	6.300	13.300	30.600	27.600	24.800
I alt	26.000	13.900	22.800	49.000	48.000	45.400

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

Kilde: Jobindsats.dk samt egne beregninger.

Boks 6.1.1. Definition af langtidsledighed

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 arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.

Kapitel 7. Løn

Ser man på de rå løntal, tjener mænd i gennemsnit mere end kvinder. Når arbejdsmarkedet ses under ét, tjener mænd 14-18 pct. mere end kvinder, viser beregninger fra Lønkommissionen.

Over halvdelen af bruttolønforskellen kan forklares med, at kvinder og mænd har forskellige individuelle karakteristika, forskellige uddannelser og arbejder i forskelligt aflønnede brancher, sektorer og arbejdsfunktioner. For hele arbejdsmarkedet er der ca. 30-40 procent af bruttolønforskellen, som ikke forklares af forskelle i baggrundskarakteristika.

Der er for både kvinder og mænd sammenhæng mellem uddannelsesniveau og løn set over livet. Lønafkastet ved at tage en uddannelse stiger i takt med uddannelsens længde. Det relative lønafkast, dvs. lønnen i forhold til en ufaglært for både kvinder og mænd er højest blandt phd'er og læger, mens den for begge køn er lavest blandt personer med en erhvervsuddannelse.

7.1. Lønforskelle

Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder

Lønnen som sammenlignes er den standardberegneede timefortjeneste. Den standardberegneede timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn, som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

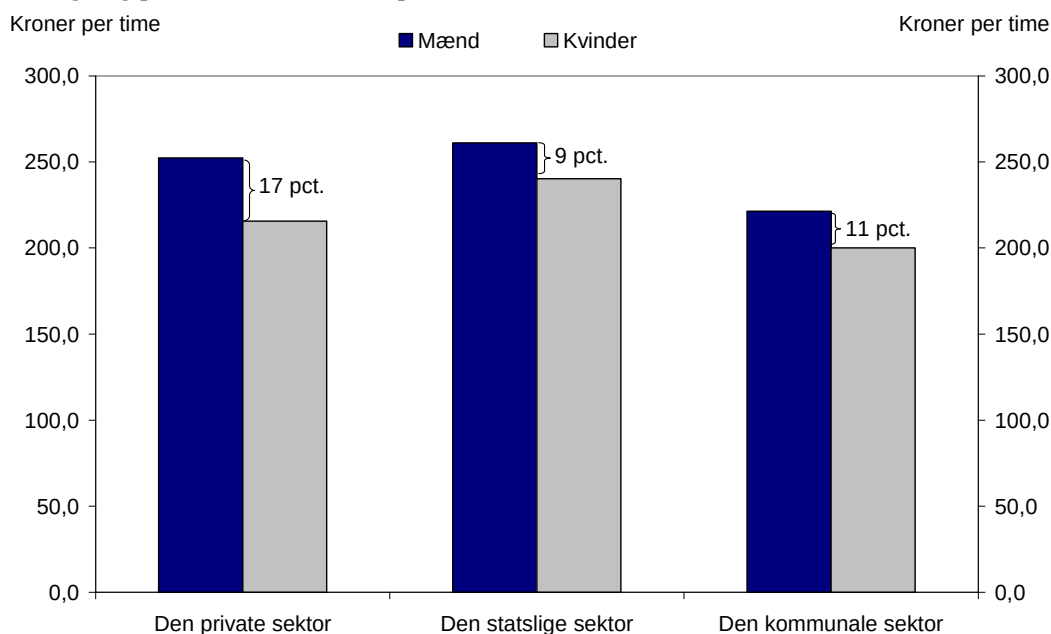
Den standardberegneede timefortjeneste angiver, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, som lønmodtageren har aftalt at arbejde, uanset hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt. Lønbegrebet udtrykker derfor den løn, som lønmodtageren modtager per "normalbetalt" time.

Ifølge Danmarks Statistik var den standardberegneede timefortjeneste for *privatansatte* mænd på 252,4 kr. pr. time mod 215,5 kr. for kvinder i 2011. Det svarer til en lønforskel på 17 pct.

Mænd ansat i den *statslige* sektor tjener i gennemsnit 261,1 kr. pr. time. Det er 9 pct. mere end kvinderne, hvis timefortjeneste i 2011 var på 240,3 kr.

For mænd ansat i den *kommunale* sektor på 221,4 kr. pr. time. Den standardberegneede timefortjeneste for kvinder var på 200,1 kr. pr. time, hvilket er 11 pct. lavere end mændene, jf. figur 7.1.1.

Figur 7.1.1 Lønforskelle (standardberegnet timefortjeneste) for ansatte i den *kommunale, statslige og private* sektor fordelt på køn, 2011



Anm.: Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer.
Kilde: Danmarks Statistik.

Mænd tjener mere end kvinder, men en stor del af forskellen kan forklares

Lønkommissionen (2010) finder, at når arbejdsmarkedet ses under ét, tjener mænd 14-18 pct. mere end kvinder, afhængigt af hvilket lønbegreb der anvendes.

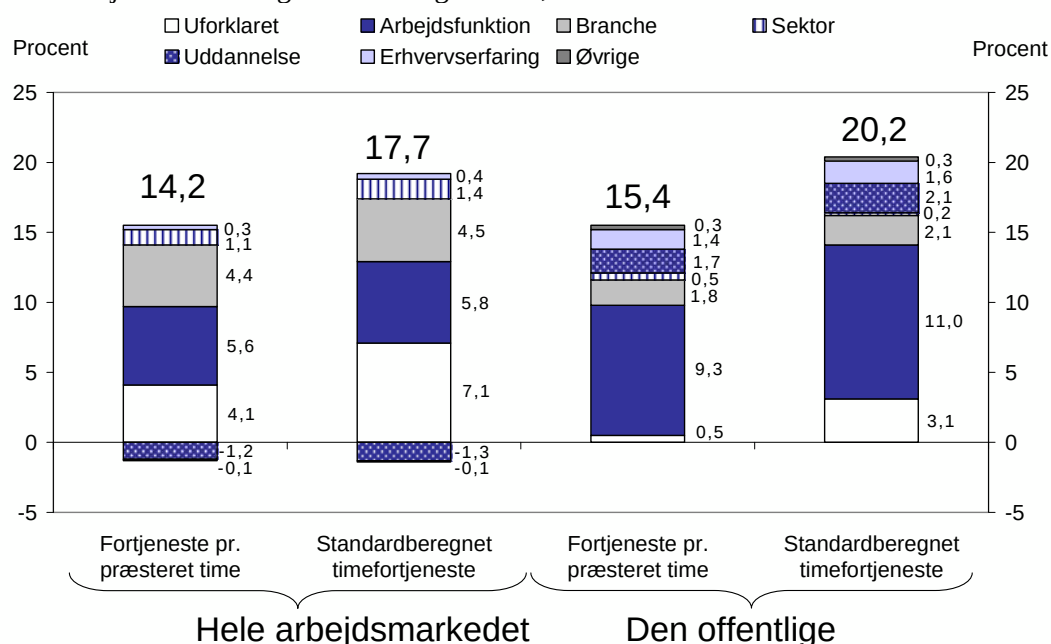
Over halvdelen af bruttolønforskellen kan dog forklares med, at kvinder og mænd har forskellige individuelle karakteristika, forskellige uddannelser og arbejder i forskelligt aflønnede brancher, sektorer og arbejdsfunktioner, jf. figur 7.1.2. For hele arbejdsmarkedet er der ca. 30-40 procent af bruttolønforskellen, som ikke forklares af forskelle i baggrundskarakteristika.

Analysen for hele arbejdsmarkedet viser, at kønsforskelle i erhvervserfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion bidrager til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder. Betydningen af arbejdsfunktion skal dog fortolkes med en vis varsomhed pga. den mulige samvariation med uddannelse og branche.³ Hvis kvinder var fordelt som mænd mht. disse variable, så ville kvinder – alt andet lige – have haft en højere løn, og lønforskellen ville derved have været mindre.

Omvendt er forklaringsbidraget fra uddannelse negativt. Det betyder, at hvis mænd og kvinder havde haft samme uddannelsesniveau, ville lønforskellen – alt andet lige – have været større.

³ Lønkommissionen angiver, at den selvstændige betydning af arbejdsfunktion skal fortolkes med en vis varsomhed, da der er risiko for samvariation mellem uddannelse, arbejdsfunktion og branche. Sammenhængen mellem uddannelse, arbejdsfunktion og branche gør, at det ikke lade sig gøre at medtage alle variable på et detaljeret niveau som forklarende variable. Uddannelse og branche er derfor medtaget på et mere aggregeret niveau, mens arbejdsfunktion er på et mere detaljeret niveau. Det betyder, at arbejdsfunktion i analysen kan samle noget af den forklaringskraft op, som ellers ville ligge på uddannelses- eller brancheniveau.

Figur 7.1.2. Lønforskel mellem mænd og kvinder dekomponeret på forklaringsbidrag, hele arbejdsmarkedet og den offentlige sektor, 2010



Anm: Øvrige omfatter enlig, at have børn og være i beskæftigelse i hovedstadsområdet. Fortjenesten pr. præsteret time viser medarbejderens gennemsnitlige fortjeneste pr. arbejdet time og arbejdsgiverens omkostninger ved en times udført arbejde ekskl. øvrige arbejdsomkostninger. Standardberegnet timefortjeneste viser derimod medarbejderens gennemsnitlige timeløn for de timer, som medarbejderen har modtaget betaling for. Uanset om medarbejderen har været på arbejde eller ej. Kilde: Lønkommissionen (2010).

Som det fremgår af figur 7.1.2., tjener mænd 15-20 pct. mere end kvinder i den offentlige sektor, afhængigt af hvilket lønbegreb, der anvendes. Hovedparten kan dog forklares statistisk. Kun 0,5 - 3 procentpoint af bruttoløngabet kan ikke forklares af forskelle i baggrundskarakteristika. Det er væsentligt mindre end for arbejdsmarkedet under ét.

Også på det offentlige arbejdsmarked forklarer arbejdsfunktion en væsentlig del af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd. Herudover har især forskelle i uddannelse og erhvervserfaring betydning, jf. figur 7.1.2. Det betyder, at hvis offentligt ansatte kvinder havde samme job, uddannelse og erhvervserfaring som offentligt ansatte mænd, ville de – alt andet lige – have en højere løn. Derved ville lønforskellen være mindre.

7.2. Afkast af uddannelse

Jo højere uddannelse, jo højere registreret løn set over livet

Lønkommissionen (2010) undersøger også uddannelses betydning for løn for ansatte i den offentlige sektor. Ifølge Lønkommissionen (2010) stiger lønafkastet ved at tage en uddannelse - målt i forhold til ufaglærte - i takt med uddannelsens længde.⁴

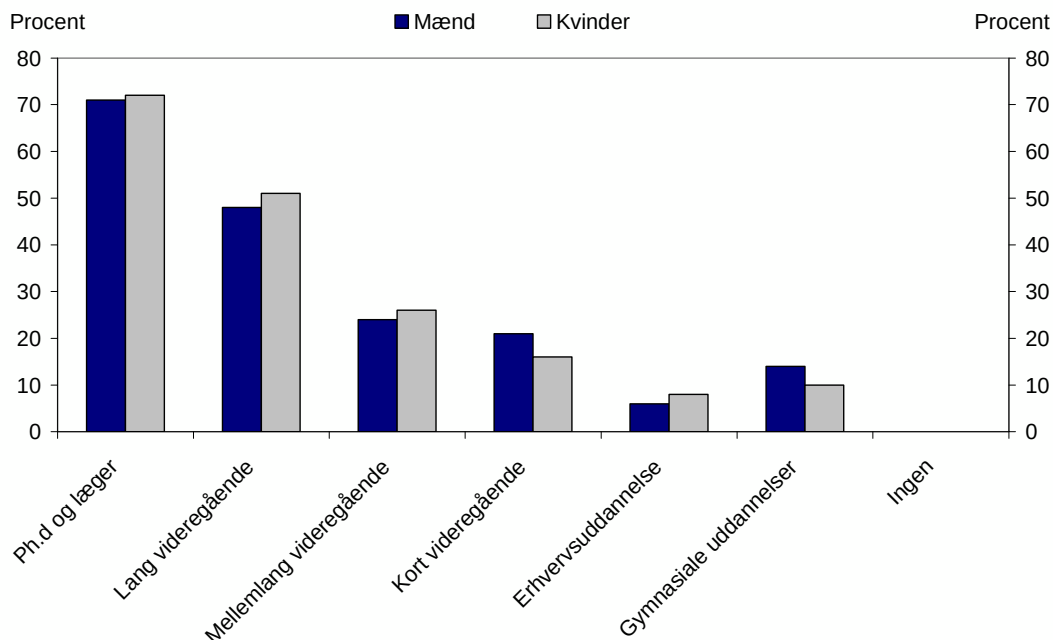
For Ph.d'ere og læger er afkastet af uddannelse i procent tilnærmelsesvist ens for kvinder og mænd, når de sammenlignes med en referenceperson af samme køn og uden uddannelse, jf. figur 7.2.1.

Kvinder har 2-3 procentpoint større afkast af lange og mellemlange videregående uddannelser, mens kvinder med gymnasiale og korte videregående uddannelser har 4-5 pro-

⁴ Dog med undtagelse af personer, der har en erhvervsuddannelse (EUD), som har et lavere afkast end personer med gymnasial uddannelse. Man skal være opmærksom på, at kvinders afkast af uddannelse er målt i forhold til en ufaglært kvinde, mens mænds uddannelsesafkast er målt i forhold til en ufaglært mand. Der kan således være forskelle i udgangspunktet, hvorved et ens afkast for de to køn i procent ikke giver det samme afkast af uddannelse i kroner.

centpoint lavere afkast af uddannelse end mænd på samme uddannelsesniveau. Kvinder med en erhvervsuddannelse har 2 procentpoint højere afkast af deres uddannelse end mænd.

Figur 7.2.1. Relative lønafkast af uddannelse i forhold til ufaglærte kvinder og mænd, offentlig sektor, standardberegnet timefortjeneste, 2010



Anm.: Referencepersonen er ingen uddannelse/ufaglært. Regressionsanalysen er foretaget for lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste inkl. genetillæg. Analysen af faggruppernes afkast af uddannelse er baseret på modelberegnete lønninger. Kilde: Lønkommissionen (2010).

Jo større andel kvinder i et fag, jo lavere løn

SFI (2011) har set nærmere på lønforskelle, der forklares af fag (arbejdsfunktion). I analysen finder man, at de fag, der er karakteriseret af høje kvindeandele, giver en lavere løn. Udover at det giver en lavere løn at være kvinde, så giver det altså også en lavere løn at være ansat i et kvindefag.

Analysen peger, at det lønmæssigt er værre at være ansat i et kvindefag end at være kvinde. Den mest detaljerede delanalyse viser, at personer i fag udelukkende med kvinder får ca. 14 pct. lavere løn end personer i fag med ingen kvinder.

Analysen undersøger imidlertid ikke årsagen til lønforskelle. Derfor vides det ikke, om sammenhængen mellem kvindeandel og løn alene skyldes andelen af kvinder eller eksempelvis om mænd i højere grad søger væk fra lavtlønsfag.

Kapitel 8. Sygefravær

Kvinder har generelt et højere sygefravær end mænd. Både kvinder og mænd havde i 2010 det højeste antal sygedage i den kommunale sektor, mens sygefraværet for begge køn var lavest i det private.

For begge køn er der en tendens til, at sygefraværet falder, jo højere uddannelsesniveauet. Sygefraværet var for både mænd og kvinder i 2010 højest blandt ufaglærte og erhvervsuddannede i kommunerne og lavest blandt privatansatte med en lang videregående uddannelse.

I alle sektorer har kvinder mere fravær pga. børns sygdom end mænd. I den statslige sektor, hvor forskellen er størst, havde kvinder i gennemsnit næsten dobbelt så meget fravær i forbindelse med børns sygdom som mænd i 2010.

Godt 2/3 af alle gravide var sygemeldt inden de sidste 4 uger før fødslen og i gennemsnit var de sygemeldt i 48 dage.

8.1. Fravær ved egen sygdom

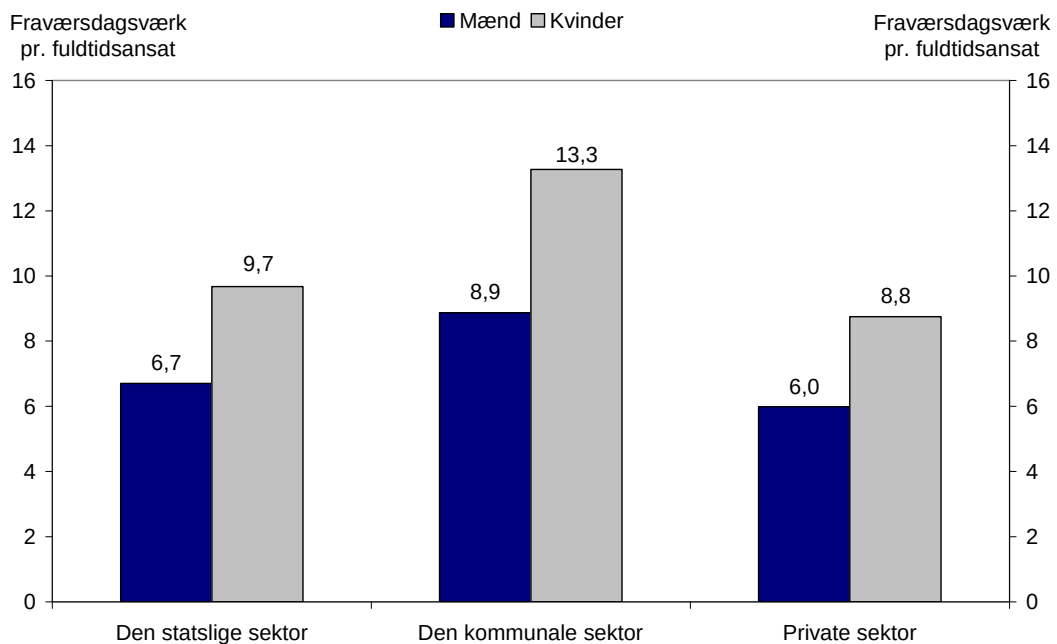
Kvinder har mere sygefravær end mænd

Kvinder har generelt et højere sygefravær end mænd. I den statslige sektor, hvor forskellen på mænd og kvinders sygefravær er relativt mindst, havde kvinder i 2010 godt 44 pct. så meget fravær som mænd. Forskellen på kvinder og mænds sygefravær er størst i den kommunale sektor. Her var kvinders fravær knap 50 pct. højere end mænds i 2010.

Både kvinder og mænd havde i 2010 det højeste antal sygedage i den kommunale sektor, mens sygefraværet for begge køn var lavest i det private, jf. figur 8.1.1. Eksempelvis havde kvinder i 2010 i gennemsnit 13,3 sygedage i den kommunale sektor og 8,8 dage i den private sektor. Heri indgår ikke fravær som følge af børns sygdom.

Det højere fravær for kvinder kan blandt andet hænge sammen med kvinders arbejdsfunktioner samt de sektorer og brancher, som kvinder typisk arbejder i.

Figur 8.1.1. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn og sektor, 2010



Kilde: Danmarks Statistik.

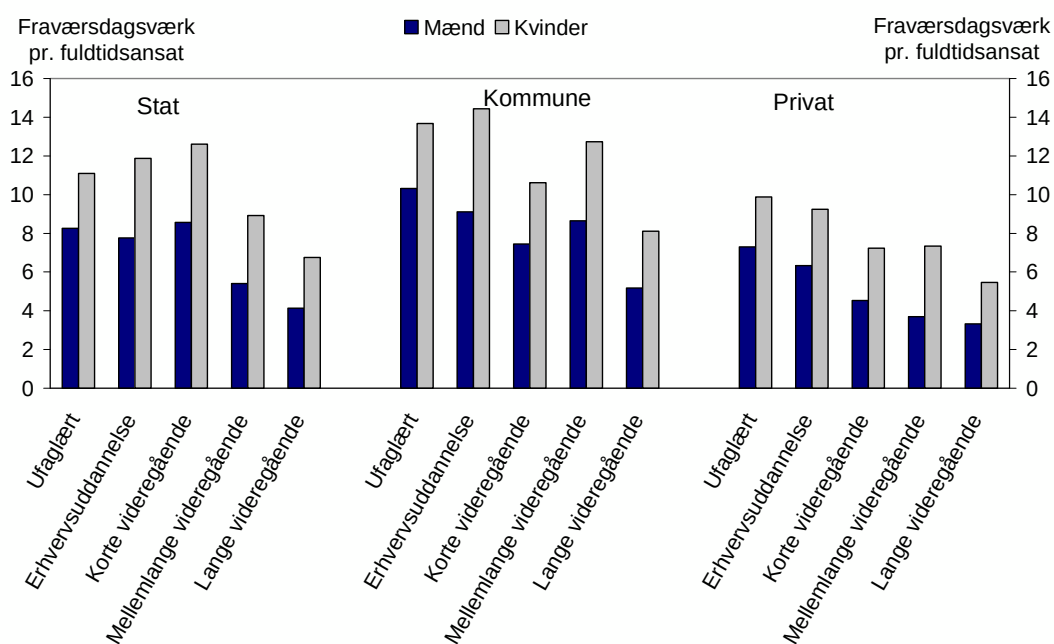
Sygefravær falder med uddannelsesniveau

For begge køn er der en tendens til, at sygefraværet falder med uddannelsesniveauet. Personer med en lang videregående uddannelse har således generelt et lavere sygefravær end personer med en mellemlang videregående uddannelse osv.

Sygefraværet var for både mænd og kvinder i 2010 højest blandt ufaglærte og erhvervsuddannede i kommunerne og lavest blandt privatansatte med en lang videregående uddannelse, jf. figur 8.1.2.

For begge køn gælder det, at personer med en mellemlang videregående uddannelse har et relativt højt sygefravær i den kommunale sektor, hvor det, i modsætning til i den statslige og private sektor, overstiger sygefraværet blandt personer med en kort videregående uddannelse.

Figur 8.1.2. Fravær pga. egen sygdom fordelt på køn, uddannelse og sektor, 2010



Anm.: Kategorien *ufaglært* indeholder grundskole, almengymnasial uddannelse, erhvervsgymnasial uddannelse og uoplyst uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

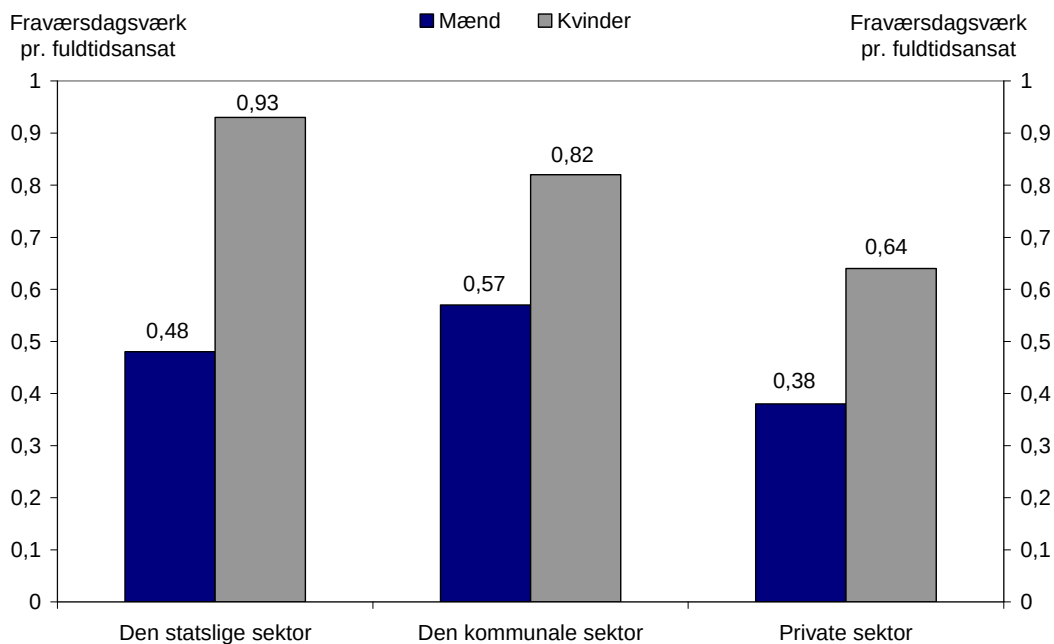
8.2. Fravær ved børns sygdom

Kvinder har mere fravær pga. børns sygdom end mænd

I alle sektorer har kvinder mere fravær pga. børns sygdom end mænd. I den statslige sektor, hvor forskellen er størst, havde kvinder i gennemsnit næsten dobbelt så meget fravær i forbindelse med børns sygdom som mænd i 2010. Forskellen på kvinder og mænds fravær i forbindelse med børns sygdom var med 44 pct. relativt mindst i den kommunale sektor.

Fraværet i forbindelse med børns sygdom var for begge køn lavest i den private sektor. Med et gennemsnit på knap 1 fraværsdag i 2010 var kvinders fravær som følge af børns sygdom højest i staten. Mænd havde det højeste fravær i den kommunale sektor med et gennemsnit på godt en halv dag, jf. figur 8.2.1.

Figur 8.2.1. Fravær pga. børns sygdom fordelt på køn og sektor, 2010



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.

8.3. Fravær ved graviditet

Flere gravide sygemeldes og i længere tid end tidligere

En analyse fra Beskæftigelsesministeriet (2010) viser, at i perioden 2005-2007 var godt 2/3 gravide sygemeldt inden de sidste 4 uger før fødslen, hvor gravide har ret til at gå på graviditetsorlov. I gennemsnit var de sygemeldt i 48 dage.

Hvis man sammenligner med perioden 2002-2004, hvor det gennemsnitlige fravær var omkring 46 dage, så er det gennemsnitlige sygefravær steget med 2 dage eller 5 procent. Samtidig er andelen af de gravide, som har fravær i over 4 uger, steget med 2,1 procent-point fra perioden 2002-2004 til 2005-2007.

Det graviditetsbetingede fravær er især højt blandt unge i alderen 15-24 år. Analysen viser også, at fraværet er størst for kvinder, der har børn i forvejen, samt at enlige gravide har større fravær end gifte og samboende.

Herudover viser analysen, at jo lavere socioøkonomisk gruppe den gravide tilhører, jo højere er sygefraværet under graviditeten. Eksempelvis har gravide, som er *lønmodtagere på grundniveau*, omkring dobbelt så højt sygefravær som gravide *topledere og lønmodtagere på højeste niveau*.

Som supplement til Beskæftigelsesministeriets analyse har SFI (2010) undersøgt, hvad stigningen i de gravides sygefravær kan skyldes. SFI finder, at nogle af årsagerne til stigningen i det graviditetsbetingede fravær formentlig skal findes i ændret praksis og holdninger i sundhedsvæsenet til smertegrænser.

Kapitel 9. Barselsorlov

For knap 1 ud af 3 børn født i 2010 var det kun moderen, der holdt barselorlov med dagpenge i fødselsåret og året efter, mens det for ca. 7 pct. af børnene kun var faderen. Ved knap halvdelen af fødslerne i 2010 var både moderen og faderen på barsel med dagpenge

For børn, der blev født i 2010, holdt moderen i gennemsnit orlov med barseldagpenge i 276 dage. Til sammenligning holder fædrene 26 dage, hvilket svarer til knap 9 pct. af den samlede orlov med barseldagpenge. Det er således kvinder, som holder hovedparten af barselsorloven.

Mænds brug af barsel er steget, og i forhold 2003 holder mænd nu i gennemsnit orlov i 7 dage mere. Kvinders brug af barsel er faldet svagt sammenlignet med 2003.

Længden af forældrenes barselorlov afhænger af deres alder. For mænd er orlovs længden stigende med alderen frem til omkring de 40 år. Orlovs længden er derimod faldende for kvinder, fra de er midt i 20'erne.

En mindre del af orloven er reserveret til mænd svarende til 2 uger efter fødslen. I forbindelse med godt halvdelen af alle fødsler i 2009 holdt faderen de to ugers orlov med barseldagpenge. 1 ud af 4 fædre til børn født i 2009 tog desuden del i den fælles 32-ugers forældreorlov med barseldagpenge.

9.1. Rettigheder i forhold til barselorlov

Kvinder og mænd har forskellige barselorlovsrettigheder, jf. boks 2.3.1. Eksempelvis har kvinder som udgangspunkt ret til 12 ugers længere barselorlov med dagpenge efter fødslen end mænd. De efterfølgende 32 ugers forældreorlov er en fraværret til hver af forældrene. De 32 ugers barseldagpenge skal forældrene fordele mellem sig.

Barselloven regulerer forældres barselsrettigheder. Overenskomsterne og medarbejdernes kontrakter supplerer med lønrettigheder. Funktionærloven giver ret til halv løn til mødre 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen.

Boks 9.1.1. Kvinder og mænds rettigheder til barselorlov

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

Efter moderens 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 barseldagpenge 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 barseldagpengene, således at det samlede beløb for de 40 eller 46 uger svarer til barseldagpengene 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).

9.2. Mænd og kvinders brug af barsel

Datagrundlag dækker kun de tilfælde, hvor der udbetales barseldagpenge

Tallene vedrørende mænd og kvinders brug af barsel er baseret på opgørelser fra Danmarks Statistik, som dækker antallet af orlovsdage med barseldagpenge knyttet til den enkelte fødsel i året og det efterfølgende år. Opgørelserne inkluderer dermed barselorlov afholdt i fødselsåret samt året efter og findes fra 2003-2010.

Der findes kun tal for brugen af barselorlov i de tilfælde, hvor der udbetales barseldagpenge. Ved ca. 1 ud af 10 fødsler i 2010 holdt ingen af forældrene orlov med barseldagpenge.

Der kan være flere årsager til, at forældre ikke modtager barseldagpenge, når de er på barselorlov. Retten til barseldagpenge afhænger af forældrenes arbejdsmarkedstilknæytning.

Der kan kun udbetales barseldagpenge til erhvervsaktive, dvs. lønmodtagere (herunder arbejdsløse med dagpenge) og selvstændige, men normalt ikke til eksempelvis studerende uden studiejob og kontanthjælpsmodtagere. Sidstnævnte, dvs. dem uden ret til dagpenge, er ikke inkluderet i opgørelserne.⁵

Kvinder afholder den største del af barselorloven

For børn, der blev født i 2010, holdt fædrene i gennemsnit orlov med barseldagpenge i 26 dage i fødselsåret og det efterfølgende år. Til sammenligning holder moderen 276 dage med barseldagpenge. Mænd holder dermed knap 9 pct. af den samlede orlov med barseldagpenge.

Mænds brug af barsel har været uændret de seneste 3 år, men i forhold til 2003 holder mænd nu i gennemsnit orlov i 7 dage mere svarende til en stigning på 37 pct. På samme måde er mænds andel af den samlede orlov vokset fra omkring 6½ pct. til knap 9 pct. I samme periode er kvinders brug af barsel faldet svagt med 2 dage, jf. tabel 9.2.1.

Tabel 9.2.1. Samlet orlov med barseldagpenge efter fødsel for børn født i året, orlov afholdt i fødselsåret samt året efter, målt i *dage og andel*, 2003 – 2010.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Faderens orlov	19	18	22	22	24	26	26	26
Moderens orlov	278	272	271	275	275	276	277	276

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

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Mænds brug af fædreorloven er stigende

En mindre del af orloven er reserveret til mænd svarende til 2 uger efter fødslen. I forbindelse med godt 54 procent af alle fødsler i 2009 holdt faderen de to ugers orlov med barseldagpenge.⁶

Mænds brug af fædreorloven er hermed steget svagt i forhold til 2003, hvor godt 52 pct. af fædrene til børn født i 2003 fædreorlov med barseldagpenge

⁵ Disse gruppers brug af barsel kan ikke belyses statistisk med de nuværende registre, så det vil kræve særundersøgelser i form af surveys.

⁶ Kilde: Danmarks Statistik.

1 ud af 4 fædre til børn født i 2009 tog desuden del i den fælles 32-ugers forældreorlov med barseldagpenge. Til sammenligning var det ca. 1 ud af 7 fædre til børn født i 2003. Andelen er således vokset.

9.3. Familiernes deling af barselorlov

Ved knap halvdelen af fødslerne i 2010 var både moderen og faderen på barsel

For knap 1 ud af 3 børn født i 2010 var det kun moderen, der holdt barselorlov med dagpenge i fødselsåret og året efter, mens det for ca. 7 pct. af børnene kun var faderen.

Ved knap halvdelen af fødslerne i 2010 var både moderen og faderen på barsel med dagpenge, mens ingen af forældrene modtog barseldagpenge efter godt hver tiende fødsel. Samlet set var mænd på barsel med dagpenge efter 56 pct. af fødslerne i 2010, mens moderen var på barsel med dagpenge i 81 pct. af fødslerne.

Tabel 9.3.1 viser også, at de 56 pct. i 2010 er den laveste andel af fædre, som har holdt barselorlov med dagpenge, siden statistikken første gang blev opgjort i 2003. Relativt flest fædre holdt orlov med barseldagpenge i 2008, mens andelen er faldet efter den økonomiske krise og særligt kraftigt mellem 2009 og 2010.

Tabel 9.3.1. Fordeling af orlov afhængigt af, hvorvidt *begge forældre, enten* mor eller far eller *ingen* af forældrene har holdt orlov med dagpenge, 2003-2010

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

Anm.: Tabellen viser fordelingen af tilfælde, hvor det *enten* er mor *eller* far, *begge* forældre, eller *ingen* af forældrene, der har holdt orlov på dagpenge. Forældre på orlov uden dagpenge kan eksempelvis være studerende. Tabellen viser desuden antallet af orlovsdage per barn født i året for henholdsvis mor og far i de tilfælde, hvor det *enten* er mor *eller* far, der har holdt orlov på dagpenge. Den samlede orlov 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, indtil barnet fylder 9 år.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Fædre holder længere barsel – når de holder den

Den gennemsnitlige længde af *fædres* orlov har været stigende siden 2003. Det gælder både ved fødsler, hvor det kun er faderen, der har holdt orlov med dagpenge, og fødsler, hvor begge forældre har været på orlov, jf. tabel 9.3.1 ovenfor.

I de tilfælde, hvor *begge forældre* har holdt orlov med dagpenge, er længden på fædres orlov i gennemsnit vokset med 13 dage fra 2003 til 2010. Ved fødsler, hvor det kun er far, der har været på orlov med dagpenge, er længden af orloven steget med gennemsnitligt 17 dage.⁷

Når det kun er *moderen*, som holder orlov, var den gennemsnitlige orlov for mødre på 314 dage i 2010. Det er en stigning på 6 dage sammenlignet med 2003. Omvendt er længden af mødrenes orlov faldet med 7 dage til 292 dage i 2010 ved fødsler, hvor begge forældre har holdt orlov med dagpenge.

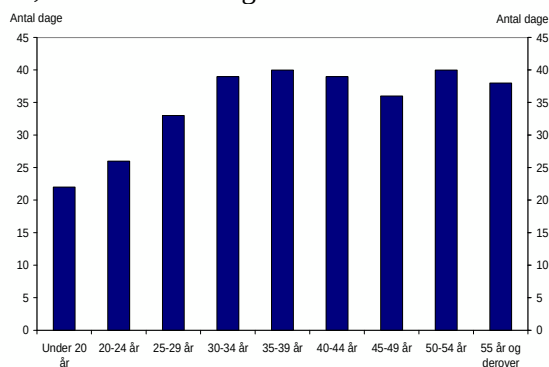
⁷ Antallet af dage er inklusiv weekenddage.

Jo ældre, jo mere barsel holder fædrene

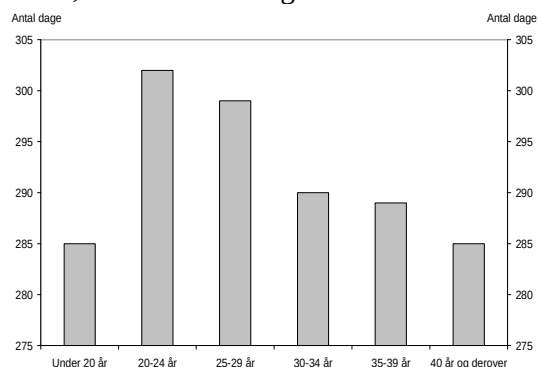
Længden af forældrenes barselorlov afhænger blandt andet af deres alder. For mænd er orlovs længden stigende med alderen frem til omkring de 40 år. Mænd mellem 35-39 år 50-54 år er med 40 dage længst på orlov, jf. figur 9.3.2.

Kvinder holder med godt 300 dage den længste orlov, når de er mellem 20 og 24 år. Herefter er orlovs længden blandt kvinder faldende. Kvinder under 20 år og kvinder på 40 år og derover holder den korteste orlov, jf. figur 9.3.3.

Figur 9.3.2. Antal orlovsdage fordelt efter alder for børn født i 2010, *mænd*. Kun tilfælde, hvor både mor og far har holdt orlov



Figur 9.3.3. Antal orlovsdage fordelt efter alder for børn født i 2010, *kvinder*. Kun tilfælde, hvor både mor og far har holdt orlov



Anm.: Forældrenes alder er alderen 1. januar 2008.

Kilde: Danmarks Statistik.

Kapitel 10. Tilbageetrækning

Mænd trækker sig generelt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. I 2010 var den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder for mænd 62,2 år, mens den var 61,3 år for kvinder.

Flere kvinder end mænd modtager efterløn. Ved udgangen af 2011 var der godt 120.000 personer, der modtog efterløn. Heraf var 68.000 eller knap 57 pct. kvinder. Kvinder går desuden tidligere på efterløn end mændene. Knap halvdelen af de kvinder, der i 2011 gik på efterløn, gjorde det som 60-årige, mens knap fire ud af 10 mænd gik på efterløn som 60-årige.

Flere kvinder end mænd er førtidspensionister. Kvinder får oftere tilkendt førtidspension end mænd. Både det samlede antal tilkendelser og tilkendelserne til kvinder er dog faldet siden 2010.

Der er flest kvindelige folkepensionister, hvilket hænger sammen med, at kvinder lever længere end mænd. Men mænd udgør en stigende andel.

10.1. Tilbageetrækningsalder

Mænd trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder

Mænd trækker sig generelt senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder. I 2010 var den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder for mænd 62,2 år, mens den var 61,3 år for kvinder,⁸ jf. figur 10.1.1.

Historisk set har den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder også været højere for mænd end for kvinder. Den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder har generelt ligget mellem 61 og 62 år for mænd, mens den generelt har været omkring 61 år for kvinder.⁹ Over tid har tilbageetrækningsmønstret for de to køn fulgt stort set samme udvikling.

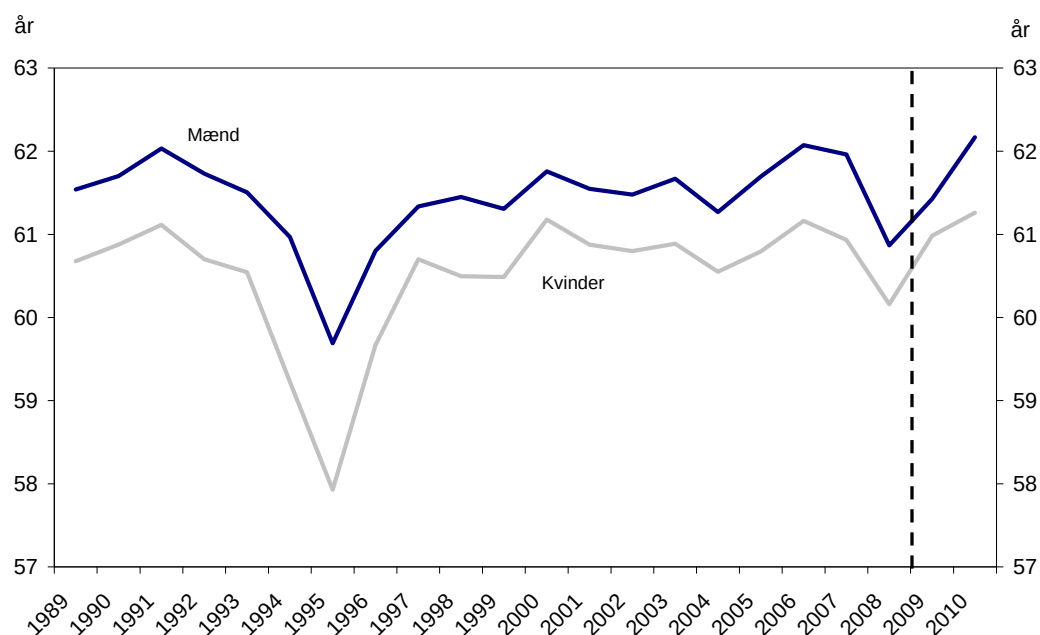
Fra 2009 til 2010 ses en stigning i den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder på 0,7 år for mænd og 0,3 år for kvinder. Forskellen mellem kvinder og mænds tilbageetrækning er således vokset fra 2009 til 2010.

På grund af databrud kan den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder ikke direkte sammenlignes med tiden før 2008. Danmarks Statistik har ændret datagrundlag for den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) i 2008, hvilket blandt andet har resulteret i, at antallet af beskæftigede er lavere i 2008, end hvis det hidtidige datagrundlag havde været anvendt.

⁸ Den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder 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. Tilbageetrækningen fra arbejdsmarkedet dækker al afgang fra arbejdsmarkedet lige fra førtidspension og efterløn til folkepension og personer, der flytter til udlandet.

⁹ Som følge af at tilgangen til overgangsydelsen blev stoppet i 1995 (dog med mulighed for tilgang ind i 1996), valgte mange at overgå til ordningen, inden den blev stoppet. Det medførte, at den gennemsnitlige tilbageetrækningsalder for begge køn var forholdsvis lav i 1995.

Figur 10.1.1. Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på køn, 1989-2010



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

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

10.2. Efterløn

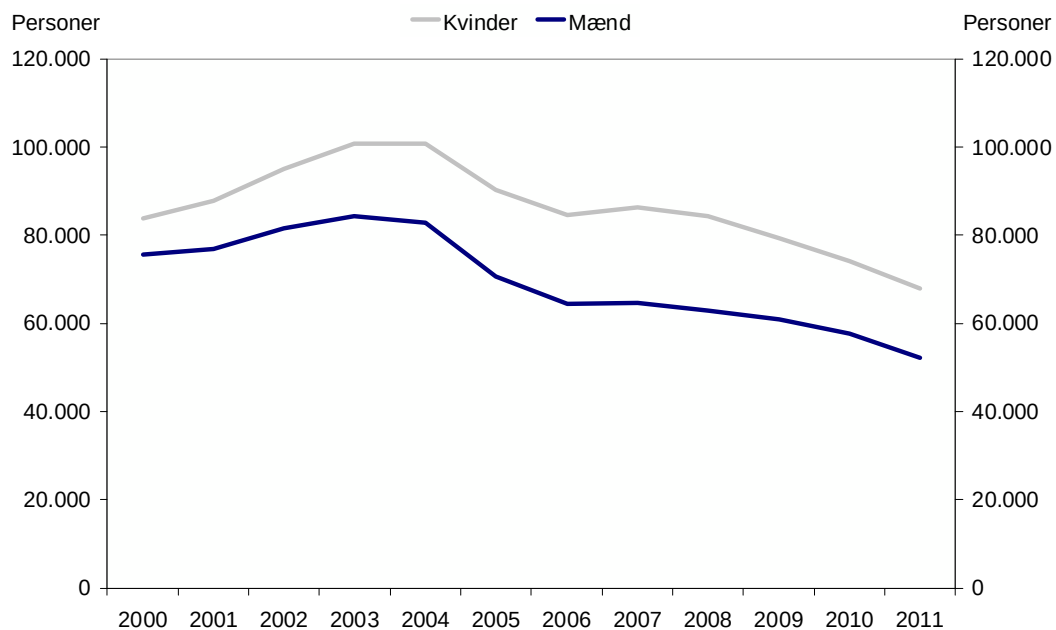
Flere kvinder end mænd modtager efterløn

Ultimo 2011 var der godt 120.000 personer, der modtog efterløn. Heraf var 68.000 eller knap 57 pct. kvinder, jf. figur 10.2.1.

Antallet af efterlønsmodtagere har haft en faldende tendens for både mænd og kvinder siden 2004. I forhold til 2003, hvor antallet af efterlønsmodtagere toppede, er antallet af kvinder og mænd på efterløn samlet set blevet reduceret med hhv. knap 33 pct. og godt 38 pct.

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

Figur 10.2.1. Udviklingen i antallet af efterlønsmodtagere



Anm.: Udviklingen i antallet af efterlønsmodtagere, ultimo 2000 – ultimo 2011.

Kilde: Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

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

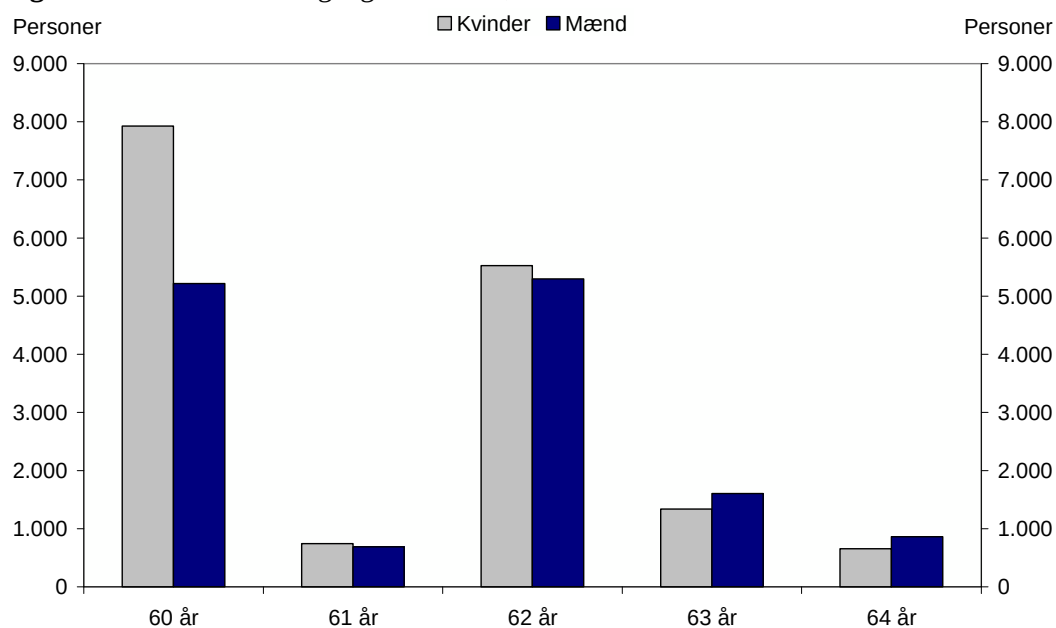
Knap halvdelen af de kvinder, der i 2011 gik på efterløn, gjorde det som 60-årige, mens knap fire ud af 10 mænd, som gik på efterløn, var 60 år. Den næste store tilgang til efterløn ses hos de 62-årige. Godt hver tredje kvinde og knap 40 pct. af de mænd, som gik på efterløn, var 62 år, jf. figur 10.2.2.

Der kan være flere årsager til, at kvinderne overgår til efterløn tidligere end mændene. For det første vil dækningsgraden for mænd i mange tilfælde være lavere end kvindernes grundet tidligere lønforskelle. Kvinder går ganske enkelt ikke så meget ned i indkomst ved at overgå til efterløn.

For det andet er mænds pensionsformuer generelt større end kvinders. Det skyldes fx lønforskelle, tilknytning til arbejdsmarkedet, orlov og skattesystemet. Pensionsformuer modregnes, hvis man går tidligt på efterløn.

Der kan også være andre årsager. Måske påvirkes tilbagetrækningsbeslutningen eksempelvis af, om partneren har trukket sig tilbage.

Figur 10.2.2. Alder ved tilgang til efterløn, 2011



Kilde: Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

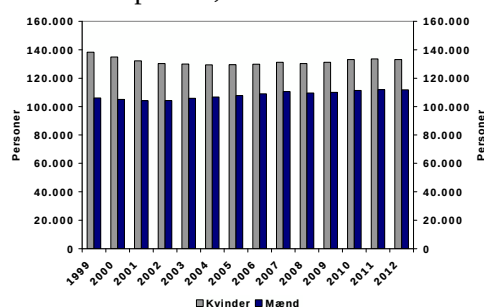
10.3. Førtidspension

Flere kvinder end mænd er førtidspensionister

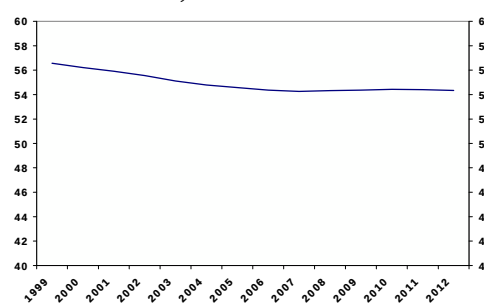
I 2012 var der knap 245.000 førtidspensionister, hvoraf godt 133.000 eller 54,3 pct. var kvinder, jf. figur 10.3.1. Antallet af førtidspensionister har generelt været stigende siden 2002 for både mænd og kvinder.

Andelen af førtidspensionister, som er kvinder, faldt i perioden 1999 til 2007 fra 56,6 pct. til 54,3 pct. Herefter har andelen været stort set uændret, jf. figur 10.3.2.

Figur 10.3.1. Antallet af førtidspensionister fordelt på køn, 1999-2012



Figur 10.3.2. Andel førtidspensionister, som er kvinder, 1999-2012



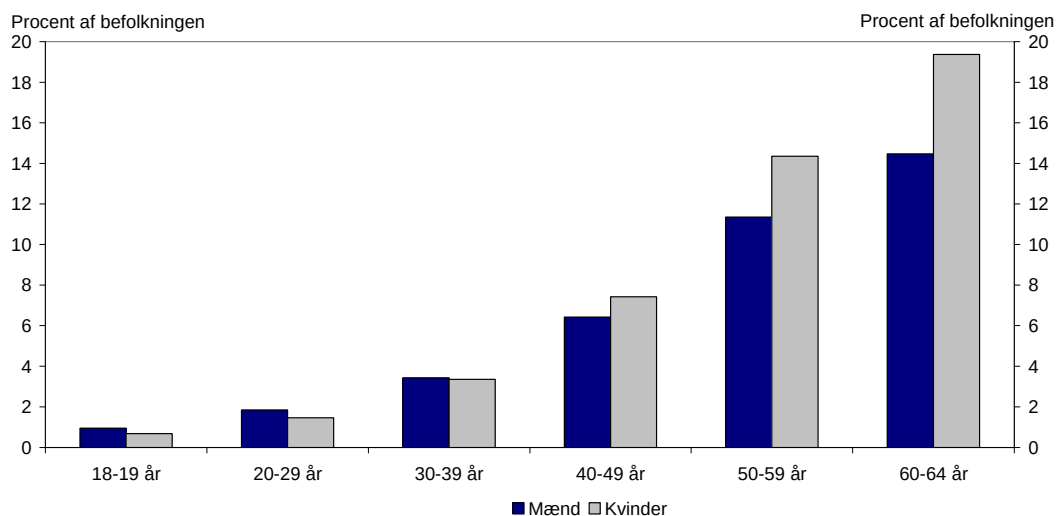
Anm: Antallet af førtidspensionister er opgjort i januar i det pågældende år. Figuren omfatter førtidspensionister i alderen 18-64 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

Flere kvinder end mænd får tilkendt førtidspension. I 2011 fik knap 16.000 tilkendt førtidspension, heraf var knap 8.400 eller 52,4 pct. kvinder, jf. Ankestyrelsen (2012). Både det samlede antal tilkendelser og tilkendelser til kvinder er faldet siden 2010.

Blandt personer over 40 år er en større andel af kvinderne end mændene på førtidspension. For personer under 40 år er der omtrent en lige stor andel af kvinder og mænd i den pågældende aldersgruppe på førtidspension, jf. figur 10.3.3.

Figur 10.3.3. Andel af befolkningen i aldersgruppen, som er på førtidspension, fordelt på køn, 1. januar 2012



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

10.4. Folkepension

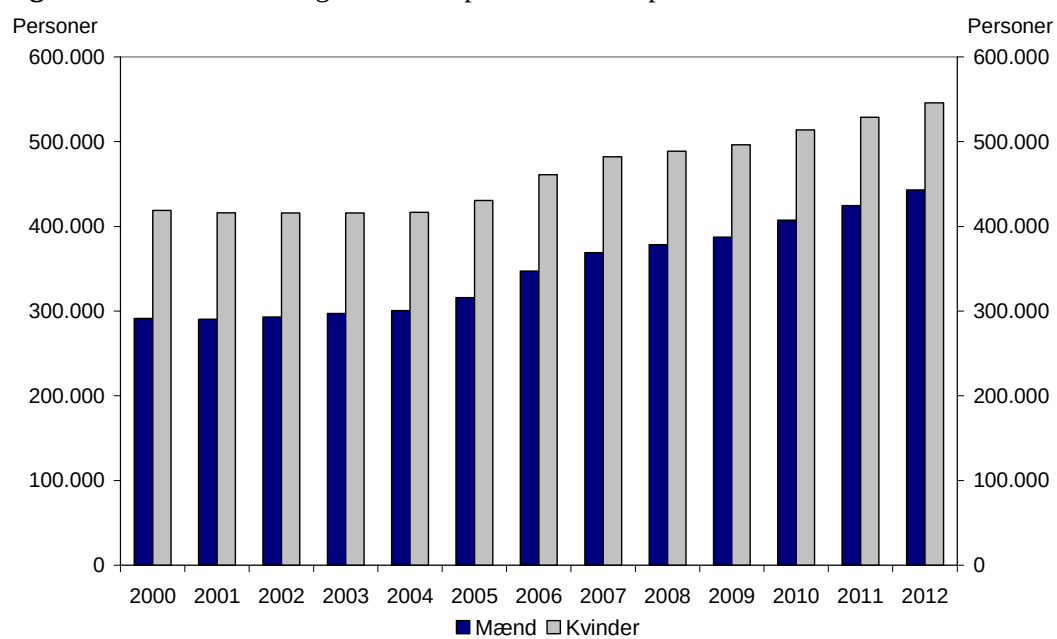
Flest kvindelige folkepensionister, men mænd udgør en stigende andel

Primo 2012 var der knap 989.000 folkepensionister, hvoraf 546.000 eller 55,2 pct. var kvinder, jf. figur 10.4.1.

Fra 2000 til 2012 er det samlede antal modtagere af folkepension steget med godt 278.800 personer svarende til 39,3 pct. I alle årene i denne periode var der flere kvinder end mænd på folkepension, hvilket hænger sammen med, at kvinder lever længere end mænd, jf. kapitel 2. Men antallet af folkepensionister er steget mere for mænd end for kvinder fra 2000 til 2012, hvilket kan skyldes, at levetiden er steget mere for mænd end kvinder i denne periode.

Antallet af mandlige folkepensionister er steget med godt 157.700 personer eller 52,1 pct. i perioden, mens antallet af kvindelige folkepensionister steg med godt 127.100 personer eller 22,7 pct. Fra 2000 til 2012 er andelen af folkepensionister, der er kvinder, derfor faldet fra 59 pct. til 55,2 pct.

Figur 10.4.1. Antal modtagere af folkepension fordelt på køn, 2000-2012



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

Kapitel 11. Internationale sammenligninger

Danske kvinder deltager mere på arbejdsmarkedet end andre europæiske kvinder. Danske kvinder har den næsthøjeste beskæftigelsesfrekvens i EU27, mens danske mænd har den 5. højeste blandt europæiske mænd. Sammenlignet med de øvrige nordiske lande, der omfatter Sverige, Norge, Island og Finland, placerer både danske kvinder og mænd sig på en 4. plads.

Danske kvinder og mænd havde i 2011 en internationalt sammenlignelig ledighedsprocent på hhv. 7,5 og 7,7 pct., hvilke begge var under gennemsnittet for EU27. I Norden havde danske og svenske kvinder den højeste ledighed i 2011, mens danske mænd havde den 3. højeste ledighed.

Danske kvinder er oftere på deltid end kvinder i resten af Europa. Knap 4 ud af 10 beskæftigede danske kvinder arbejder på deltid, mens det er tilfældet for knap en tredjedel af kvinderne i EU27. Omkring 1 ud af 7 danske mænd arbejder på deltid, hvilket også er mere end gennemsnittet i EU27.

Det danske løngab, som måler forskellen mellem kvinder og mænds lønninger, ligger på niveau med de øvrige nordiske landes og lige under gennemsnittet for EU27. I denne sammenligning er der ikke taget højde for karakteristika som uddannelse og anciennitet mv.

11.1. Beskæftigelse og ledighed

Danske kvinder har den næsthøjeste beskæftigelsesfrekvens i EU

Danske kvinder havde med en beskæftigelsesfrekvens på godt 70 pct. den næsthøjeste beskæftigelsesfrekvens i EU27 i 2011. Danske mænd var med en beskæftigelsesfrekvens på knap 76 pct. på en femteplads. Kvinder og mænds gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i EU27 var i 2011 på hhv. knap 59 pct. og godt 70 pct., jf. tabel 11.1.1.

Kigger man på beskæftigelsesfrekvensen i Norden har danske kvinder og mænd den 4. højeste beskæftigelsesfrekvens efter Island, Norge og Sverige jf. tabel 11.1.1. Årsagen til at den danske placering ændrer sig, er, at Island og Norge ikke er en del af EU27.

Blandt de nordiske lande har Danmark den største forskel i beskæftigelsesfrekvens mellem kvinder og mænd. Forskellen på danske mænd og kvinders beskæftigelsesfrekvens er med ca. 5 procentpoint dog væsentlig mindre end den gennemsnitlige forskel inden for EU27, hvor den i 2011 var på knap 12 procentpoint.

Tabel 11.1.1. Beskæftigelsesfrekvenser for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2011

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		--- pct.point ---
Finland	69,0	70,6	67,4	3,2
Norge	75,3	77,1	73,4	3,7
Island	78,5	80,3	76,6	3,7
Sverige	74,1	76,3	71,8	4,5
Danmark	73,1	75,9	70,4	5,5
EU27	64,3	70,1	58,5	11,6

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.

Lavere ledighed blandt kvinder og mænd i Danmark end i EU27

Danske kvinder havde den 10. laveste ledighed i EU27 i 2011. Med en ledighed på 7,5 pct. lå danske kvinder under gennemsnittet for kvinder i EU27, der var 9,8 pct. Danske mænd havde en ledighed på 7,7 pct. i 2011, hvilket ligeledes svarede til den 10. laveste ledighed i Europa og under gennemsnittet for EU27, der lå på 9,6 pct..

I et nordisk perspektiv ligger ledigheden blandt danske mænd og kvinder på niveau med Sverige, jf. tabel 11.1.2. Norge havde med 3,1 pct. den laveste ledighed for kvinder i Norden, mens Sverige og Danmark havde den højeste ledighed.

Også blandt mænd var ledigheden lavest i Norge, hvor den udgjorde 3,5 pct. i 2011. Svenske, danske og islandske mænd havde omtrent samme ledighed, mens finske mænd havde den højeste ledighed.

Tabel 11.1.2. Ledighed for kvinder og mænd i de nordiske lande og EU27, 2011

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		--- pct.point ---
EU27	9,7	9,6	9,8	-0,2
Sverige	7,5	7,6	7,5	0,1
Danmark	7,6	7,7	7,5	0,2
Norge	3,3	3,5	3,1	0,4
Finland	7,8	8,4	7,1	1,3
Island	7,1	7,8	6,2	1,6

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.

I alle de nordiske lande har kvinder en lavere ledighed end mænd. Den mindste forskel findes i Sverige og Danmark, hvor forskellen i 2011 var på hhv. 0,1 procentpoint og 0,2 procentpoint. Forskellen var med 1,6 procentpoint størst i Island.

11.2. 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 2011 på deltid, hvilket er over gennemsnittet på godt 3 ud af 10 for EU27. I Holland arbejdede godt 3 ud af 4 kvinder på deltid i 2011, hvilket er den største andel i EU27.¹⁰

¹⁰ Godt 76 pct. af kvinder i Holland arbejdede på deltid i 2011. Det kan ifølge OECD (2008) blandt andet skyldes, at landet ikke i samme grad og med samme effektivitet som i de nordiske lande tilbyder institutionaliserede børnepasningsydelser. Derudover kan nævnes den antaget demotiverende effekt af en relativ høj marginal indkomstbeskatning for ægtefæller som en mulig årsag til den høje deltidsfrekvens blandt kvinder.

Godt 14 pct. af de beskæftigede danske mænd arbejder på deltid. EU27-gennemsnittet for andelen af beskæftigede mænd på deltid er på godt 8 pct., jf. tabel 11.2.1. Danske mænd er 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 11.2.1. Andel af beskæftigede kvinder og mænd på deltid i de nordiske lande og EU27, 2011

	I alt	Mænd	Kvinder	Forskel
		--- pct. ---		--- pct.point ---
Finland	14,1	9,4	19,1	-9,7
Island	20,5	10	31,8	-21,8
Danmark	25,1	14,2	37	-22,8
EU27	18,8	8,1	31,6	-23,5
Sverige	24,7	12	38,8	-26,8
Norge	27,3	13,8	42,1	-28,3

Anm.: Andel af beskæftigede kvinder og mænd mellem 15-64 år på deltid i de nordiske lande og EU27, 2011. Selvrapporteret omfang af deltid på baggrund af survey, undtagen i Holland, Island, Sverige og Norge, hvor deltidsbeskæftigelse defineres som værende mindre end 35 timer ugentligt. Tallene er udregnet som et gennemsnit af kvartalstal for 2011 for de enkelte lande.

Kilde: Eurostat.

I de nordiske lande er forskellen mellem andelen af deltidsbeskæftigede kvinder og mænd størst i Norge, hvor 42,1 pct. af de beskæftigede kvinder er på deltid, mens det tilsvarende gælder for 13,8 pct. af de beskæftigede mænd. Det svarer til en forskel på godt 28 procentpoint.

Med et gab på knap 10 procentpoint er Finland det land i Norden med den mindste forskel. I Danmark er deltidsforskellen mellem kønnene på knap 23 procentpoint, hvilket er det tredje største i Norden.

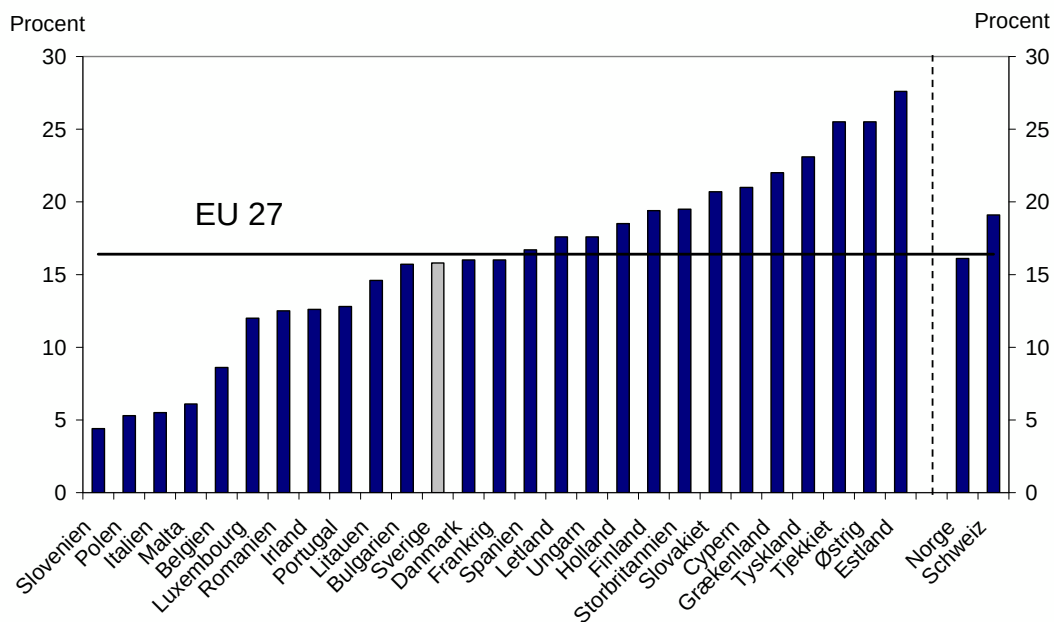
11.3. Lønforskelle

Løngabet i Danmark ligger lige under gennemsnittet for EU

Løngabet angiver den forskel, der er mellem kvindelige og mandlige lønmodtageres timeløn. Ifølge Eurostats opgørelse ligger det danske løngab lige under gennemsnittet for EU27. Baggrundskarakteristika forklarer en stor del af lønforskellen i Danmark, jf. kapitel 7 om løn.

Det danske løngab er på niveau med Norge og Sveriges. Finland skiller sig ud ved at have et lidt større løngab på knap 20 pct. Generelt ligger de nordiske lande nogenlunde på niveau med gennemsnittet for EU27, jf. figur 11.3.1.

Figur 11.3.1. Løngab mellem mænd og kvinder i EU27 og udvalgte OECD-lande, 2010



Anm.: Tallene for Grækenland og Estland er fra 2008, da der ikke eksisterer nyere tal. Eurostat har ikke opgjort tal for Island. Tal for Østrig er foreløbige.
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.

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

Kvinders gennemsnitsløn beregnes på baggrund af lønnen til både kvinder med og kvinder 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 11.3.1. Udregning af løngabet

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

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

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

Litteraturliste

Ankestyrelsen (2012): Førtidspensionsstatistikken, *Nuværende ordning: Kommunale nytilkendelser af førtidspension efter område, alder og køn*.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2011): Samspil.info, *Uddannelse betaler sig – især i krisetider*. Nr. 42, 7. december 2011.

Beskæftigelsesministeriet (2010): Beskæftigelsesministeriet. *Analyse af graviditetsbetinget fravær*. 2010.

Lønkommissionen (2010). Lønkommissionens redegørelse. *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet*. 2010.

Rockwool Fonden (2012): Rockwool Fondens Forskningsenhed. *Hvad har vi gjort ved tiden?* 2012.

OECD (2008): OECD Economic Surveys: Netherlands 2008.

SFI (2008): Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd (SFI). *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. Nr. 08:28, 2008.

SFI (2009): Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd (SFI). *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. Nr. 09:03, 2009.

SFI (2010): Socialforskningsinstituttet – Det nationale forskningscenter for velfærd. *Gravides sygefravær*. 2010.

SFI (2011). SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd. *Er kvindefag lavtlønsfag?*, (11:19). 2011.

Tal og udtræk fra Danmarks Statistik, Jobindsats.dk, UNI-C, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering samt Eurostat.