

1. maj 2022

EN PERSON I ET KVINDEFAG TJENER KNAPE 1,7 MIO. KRONER MINDRE EFTER SKAT END EN PERSON I ET MANDEFAG OVER ET HELT ARBEJDSLIV

Af Jonas Kylov Gielfeldt og Tobias Schjødt Kjær

Introduktion

2021 blev året, hvor kvindefagenes løn i den offentlige sektor kom på dagsorden. Corona-pandemien stillede især store krav til en række omsorgsfag i sundhedsvæsenet, og mangel på bla. pædagoger satte fokus på, hvorvidt lønnen i mange kvindedomineret fag stemte overens med ansvar, arbejdsvilkår og samfundsrolle. En diskussion, som bla. kulminerede i kravet om et opgør med tjenestemandreformen og sygeplejerskernes strejke i sommeren 2021.

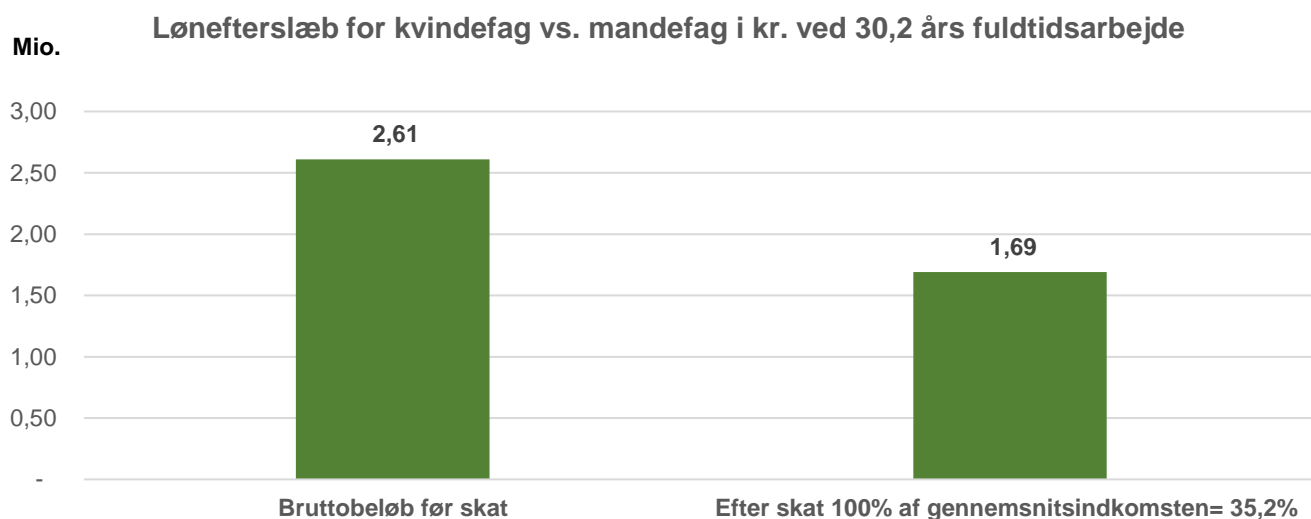
Oxfam har gennem mange år haft fokus på manglende værdiansættelse af omsorgsarbejde, hvor kvinder i særligt fattigere lande varetager ulønnet omsorgsarbejde i hjemmet eller har meget lav jobsikkerhed. Oxfam Ibis viser i denne analyse, at udfordringerne med ligeløn og værdien af typiske kvindefag er et generelt problem – også i Danmark – som betyder, at kvinder i løbet af et arbejdsliv taber et beløb i millionklassen ved at vælge et kvindefag. Faktisk er der i gennemsnit 2,6 mio. kroner i forskel før skat på et helt arbejdsliv, om man arbejder i et kvindefag eller mandefag. Denne kønsskævhed kræver politisk handling.

Oxfam Ibis har på baggrund af de nyeste tal fra Danmarks Statistiks lønstatistik for året 2020 foretaget en analyse af løngabet for kvindefag i forhold til mandefag.

- Analysen viser, at på timebasis er lønforskellen mellem et kvindefag og et mandefag ca. 45 kr. pr. time for hele arbejdsmarkedet. Ganger man det op til et gennemsnitligt fuldtidsarbejdsliv på ca. 30 år, taber en person ansat i et kvindefag ca. 2,6 millioner kroner før skat og næsten 1,7 millioner kroner efter skat sammenlignet med en person ansat i et mandefag.
- Vores tal for løngabet er korrigeret for, at mange kvindefag er placeret i den offentlige sektor, mens mange mandefag er placeret i den private sektor. Derudover tages der også højde for, at flere kvinder har en længere uddannelse end mænd.
- Løngabet eksisterer også, når man sammenligner kvindefag med alle de andre fag, som ikke er domineret af kvinder, dvs. både mandefag og de mere blandede fag. Her er løngabet pr. time 35,6 kr. På et fuldtidsarbejdsliv svarer det til lidt over 2 millioner kroner før skat og over 1,3 millioner kroner efter skat.

Tallene indikerer således klart, at kvindefag har et markant lønefterslæb sammenlignet med mandefag, hvis man ser på alle faggrupper under ét – en problematik Oxfam også globalt har påpeget ift. underbetalt omsorgsarbejde i rapporten '[Time to care](#)', der bla. viser, at kvinders ulønnede omsorgsarbejde globalt beløber sig til en værdi af 10.800 mia. dollars.

Oxfam Ibis vil med denne analyse vise, at vi også i Danmark har et markant problem med en for lav værdisætning af det kvindedominerede omsorgsarbejde, som der bør handles på politisk. Der er ikke et quick-fix til udligning af de uligheder, som analysen her påpeger. Men ulighed er ikke naturgivent; den er resultatet af politiske valg.



Kilde og anmærkning: Data fra Danmarks Statistiks lønstatistik tabel [LONS20](#), med seneste tal fra 2020, samt fra [VIVE \(2019\)](#). Lønbegrebet er timeløn uden genetillæg. Der er vægtet på antal lønmodtagere i hvert fag. Antagelse om 30,2 års fuldtidsarbejde, er dannet pba. af et vægtet gennemsnit på de overordnede uddannelseskategorier i analyse fra [Arbejderbevægelsens Erhvervsråd \(2017\)](#). Beregninger efter skat er dannet på baggrund af den gennemsnitlige skat, dvs. skatteandelen af bruttoindkomsten, som opgivet for forskellige familietyper i [OECD Taxing Wages](#) med seneste data fra 2020.

I ovenstående figur vises lønforskellen mellem et kvindefag og et mandefag over et arbejdsliv på fuldtidsår. Timelønsgabet er 44,9 kr. pr. time. Ganger man det op til et gennemsnitligt fuldtidsarbejdsliv på 30,2 år med en årlig timenorm svarende til et årsværk på 1.924 timer, tjener en person ansat i et kvindefag ca. 2,6 millioner kroner før skat og næsten 1,7 millioner kroner efter skat mindre sammenlignet med en person ansat i et mandefag.

Det skal klargøres, at tallene på løngabet er udtryk for et overordnet gennemsnit for hele arbejdsmarkedet og kan derfor variere, hvis man i stedet sammenligner enkelte faggrupper med hinanden, pga. andre faktorer end de her analyserede.

Analysen dækker 1,5 mio. lønmodtagere repræsenteret ved 543 faggrupper. I hovedanalysen er kvindefag og mandefag defineret som fag med hhv. mindst 75 pct. kvinder og mindst 75 pct. mænd. Her er der tale om 256 faggrupper som kan defineres som enten kvindefag eller mandefag. Længden af arbejdsliv er her antal år på fuld tid, dvs. perioden rensset for fravær i form af barsel, orlov, ledighedsperioder mv., og baserer sig på tidligere analyse foretaget af [Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i 2017](#). Efter skat-løngabet er beregnet på baggrund af gennemsnitsskatten af bruttoindkomsten, som opgjort af OECD's '[Taxing Wages](#)'.

Fakta

I analysen er der taget højde for uddannelseslængde og sektortilhørsforhold. Dvs., at den beregnede lønforskel er forskellen mellem to fag, hvor sektoren (offentlig/privat) er den samme, og den gennemsnitlige uddannelseslængde er den samme – men hvor det ene er et "kvindefag", og det andet er et "mandefag".

Lønforskellen, inden der tages højde for sektor og uddannelseslængde, er på godt 2,2 mio. kr. efter skat i løbet af et arbejdsliv ved en gennemsnitsskat på 35,2 pct., hvilket altså er højere.

Det overordnede tal for lønforskellen (her ca. 1,7 mio. kr.) ændrer sig lidt, hvis nogle begreber i analysen ændres (fx hvis "kvindefag" defineres som fag med mindst 60 pct. kvinder). I alle vores versioner af analysen ligger lønforskellen dog mellem 1,2 og 1,9 mio. kr. efter skat ved en gennemsnitsskat på 35,2 pct.

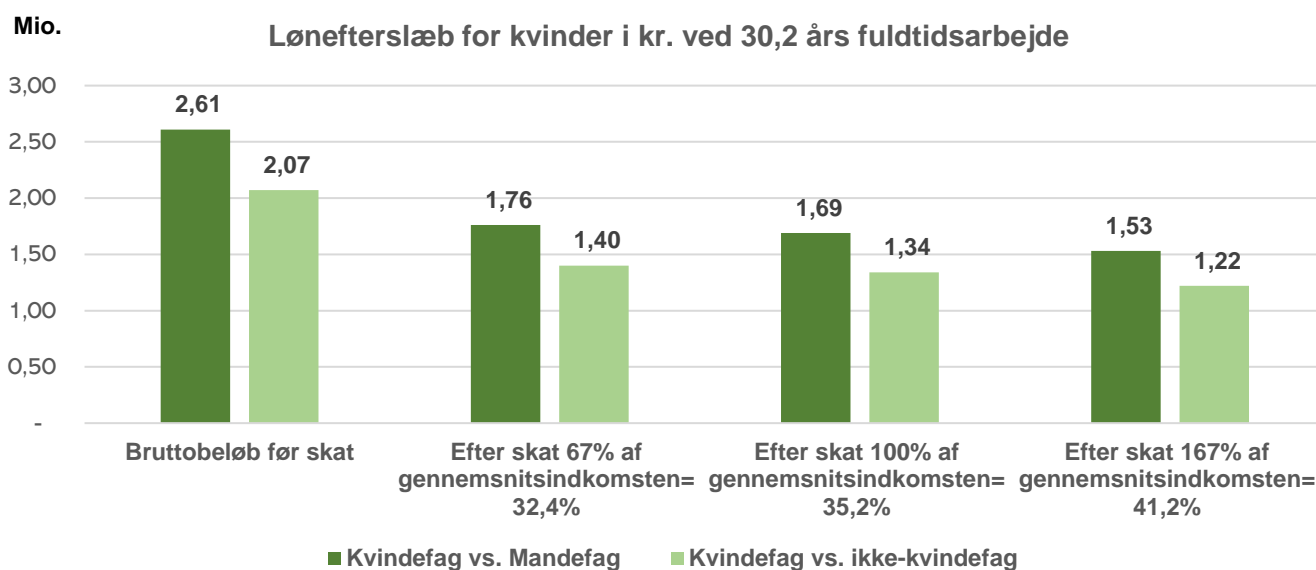
Det anvendte lønbegreb er *standardberegnet timefortjeneste eksklusive genetillæg*. Lønbegrebet inkluderer bl.a. personalegoder, pension og særlig feriegodtgørelse, men adskiller sig fra den fulde standardberegnete timeløn ved ikke at inkludere genetillæg¹.

Løngabet eksisterer også når man sammenligner med alle fag, der ikke er kvindefag

Ovenfor har vi valgt at kigge på en sammenligning mellem kvindefag vs. mandefag. I nedenstående figur inkluderes også en sammenligning mellem kvindefagene og alle *ikke-kvindefag*, dvs. alle fag, hvor under 75 pct. af lønmodtagerne er kvinder. Som det fremgår, er løngabet her lidt mindre end mellem kvindefag sammenlignet med mandefag. Det er dog stadig betragteligt, og svarer til 35,6 kr. pr. time. Ganger man op til 30,2 fuldtidsår, får man et løngab på knap 2,1 millioner kroner før skat, og lidt over 1,3 millioner kroner efter skat, ved en gennemsnitsskat på 35,2 pct.

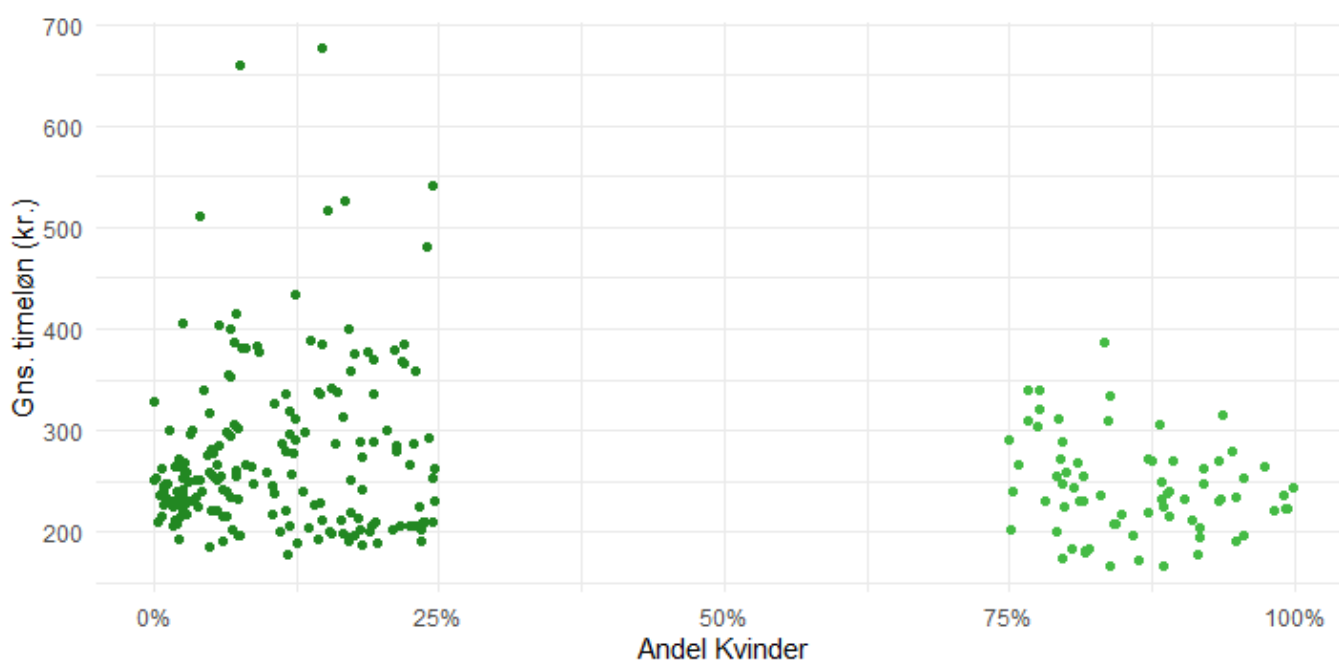
Netop gennemsnitsskatten har også betydning for det samlede løngab. Vi har som standard valgt at anvende den gennemsnitlige skat af bruttoindkomsten for en person, der ifølge OECD's 'Taxing Wages' tjener 100 pct. af gennemsnitsindkomsten, altså har en gennemsnitlig indkomst. Skatten af bruttoindkomsten er her 35,2 pct. I nedenstående figur viser vi de variationer, der kan være i det samlede løngab, når man anvender andre, gennemsnitsskatter fra 'Taxing Wages'. På grund af progressionen i skattesystemet, vil lavere indkomst medfører lavere gennemsnitsskat og omvendt betyder højere indkomst medfører en højere gennemsnitsskat, som mindsker forskellen en smule. Det er dog for alle skatteniveauer stadig solidt over 1 million kroner.

¹ Vi har valgt ikke at inkludere genetillægget, da vi kun synes, det er rimeligt, at personer, der arbejder mange helligdage, aftener og nætter, aflønnes lidt højere end personer, der primært arbejder hverdage 8-16. Vores lønbegreb adskiller sig også fra den præsterede timefortjeneste, der alt andet lige vil være højere for grupper med højt sygefravær. Vi synes ikke, det giver mening at tilskrive f.eks. sygeplejersker en højere timeløn, fordi de har flere sygedage end personer, der sidder på et kontor.



Kilde og anmærkning: Data fra Danmarks Statistiks lønstatistik tabel [LONS20](#), med seneste tal fra 2020, samt fra [VIVE \(2019\)](#). Lønbegrebet er timeløn uden genetillæg. Der er vægtet på antal lønmodtagere i hvert fag. Antagelse om 30,2 års fuldtidsarbejde, er dannet pba. af et vægtet gennemsnit på de overordnede uddannelseskategorier i analyse fra [Arbejderbevægelsens Erhvervsråd \(2017\)](#). Beregninger efter skat er dannet på baggrund af den gennemsnitlige skat, dvs. skatteandelen af bruttoindkomsten, som opgivet for forskellige familietyper i [OECD Taxing Wages](#) med seneste data fra 2020.

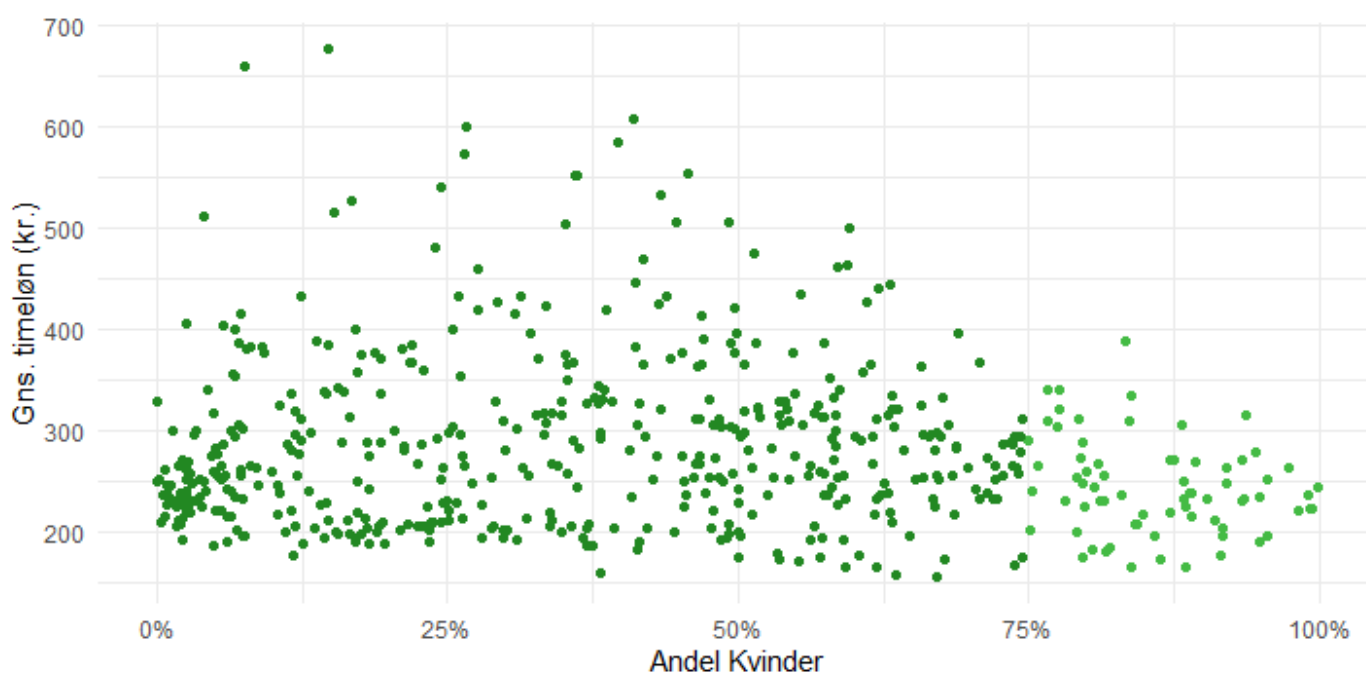
I nedenstående figur vises et overblik over andel kvinder og den gennemsnitlige timeløn for de 256 faggrupper, der enten er kvindefag eller mandefag ifølge denne definition. De lysegrønne prikker til højre i figuren er kvindefag, og de mørkegrønne prikker til venstre er mandefag. Som det fremgår, er der en gruppe af mandefag, der har en gennemsnitlig timeløn fra ca. 500 kr. og op imod 700 kr. Ingen kvindefag kommer op over 400 kr. i timen. Man kan også se, at kvindefagene har nogle af de lavestlønnede faggrupper under 200 kr. i timen.



Kilde og anmærkning Data fra Danmarks Statistiks lønstatistik tabel [LONS20](#), med seneste tal fra 2020, samt fra [VIVE \(2019\)](#). Lønbegrebet er timeløn uden genetillæg.

Vi kan dog også vælge at sammenligne kvindefagene med alle *ikke-kvindefagene* samlet set, dvs. alle fag, hvor under 75 pct. af lønmodtagerne er kvinder. I nedenstående figur vises andel kvinder og gennemsnitsløn for *alle* 543 faggrupper i datasættet. De lysegrønne prikker til højre i figuren er kvindefag, og de mørkegrønne prikker er ikke-kvindefag. Det fremgår her, at en række mere kønsblandede fag opretholder timelønninger over 500 kr. Billedet er dog også at i takt med, at andelen af kvinder stiger, så falder timelønningerne også. Dette billede starter allerede, når kvindeandelen er over de 60 pct. Her er der ingen faggruppe, som kommer over 400 kr. i gennemsnitlig timeløn.

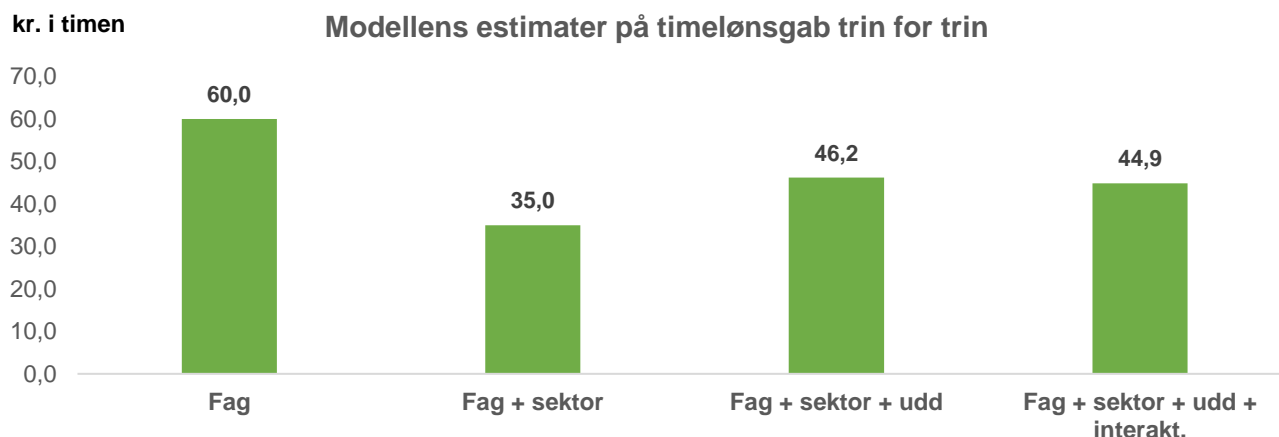
Det er således ikke kun i forhold til de entydige mandefag, at kvindefagene har et efterslæb, men også til mere blandede fag.



Kilde og anmærkning: Data fra Danmarks Statistiks lønstatistik tabel [LONS20](#) med seneste tal fra 2020, samt fra [VIVE \(2019\)](#). Lønbegrebet er timeløn uden genetillæg.

Hvad betyder korrigering for uddannelse og sektor for løngabets størrelse?

Den ikke-korrigerede timelønsforskel mellem kvindefag og mandefag er 60,0 kr. Noget af denne forskel kommer dog af andre faktorer, end at fagene er kvindefag eller mandefag – bl.a. at mandefag oftere er privatsektorfag, Derudover bør der også tages højde for, at kvinder i gennemsnit har længere uddannelser end mænd. Jobs i den private sektor aflønnes i gennemsnit højere end jobs i den offentlige sektor, og personer med længere uddannelser aflønnes i gennemsnit højere end personer med kortere uddannelser. Disse to faktorer – sektor og gennemsnitlig uddannelseslængde – tager vi højde for i analysen ved at korrigere for sektor og gennemsnitlig uddannelseslængde samt for interaktionen mellem sektor og gennemsnitlig uddannelseslængde.



Kilde og anmærkning: Data fra Danmarks Statistiks lønstatistik tabel [LONS20](#) med seneste tal fra 2020, samt fra [VIVE \(2019\)](#). Lønbegrebet er timeløn uden genetillæg. Der er vægtet på antal lønmodtagere i hvert fag.

I ovenstående figur ses timelønforskellen mellem kvindefag og mandefag i kroner ved gradvis introduktion af de forskellige kontroller.

Når der kun korrigeres for sektor (privat/offentlig), falder timelønsgabet markant til 35,0 kr. Der er altså en tydelig negativ løneffekt af at være ansat i den offentlige sektor.²

Den tredje søjle i figuren viser effekten af også at korrigerer for den gennemsnitlige uddannelseslængde for hver af de 256 faggrupper. Eftersom personer i kvindefag i gennemsnit har længere uddannelser end mænd, stiger den korrigerede timelønnsforskel her til 46,2 kr. Havde vi her blot korrigeret for uddannelse (og ikke sektor), ville løngabet være helt oppe på 76,3 kr. pr. time.

Den sidste søjle repræsenterer den endelige model, hvor der også er korrigeret for interaktionen mellem sektor og gennemsnitlig uddannelseslængde. Interaktionsleddet i modellen er udtryk for, at der generelt er en større lønbonus ved at have en længere uddannelse i det private, end der er i det offentlige. Inklusionen af interaktionsleddet ændrer dog ikke markant ved den korrigerede lønforskel.

Hvad kan man gøre?

Omsorgsarbejdets lavere værdisættelse er et globalt fænomen, ligesom den kønnede ulighed i livsindkomster er det. Ikke et eneste sted i verden har kvinder samme eller højere livsindkomst end mænd.

Derfor bør politikere træffe et valg om at tage et opgør med uligheden for at skabe den forandring, der kræves. Både globalt og lokalt. Det er blot et spørgsmål om vilje.

I Danmark har vi forudsætningerne for at kunne gå forrest med et godt eksempel. Den offentlige sektor skal hæve lønningerne for kvindefagene, hvor det handler om børn, syge og ældre – det der betyder noget for os

² Det er dog ikke ukontroversielt at korrigerer for sektor, da dette implicit kan antyde en accept af, at det er rimeligt at arbejde i den offentlige sektor i sig selv værdisættes lavere end arbejde i den private sektor. Hvis denne tilgang anlægges, er vores skøn for timelønnsforskellen konservativt: forskellen ville være større, hvis man ikke kontrollerede for sektor.

som mennesker. Og vi skal øge skatten for de højeste indkomster, der ofte tilfalder mænd, og omfordele pengene mere fair til gavn for fællesskabet.

Politikerne bør tage et opgør med den tjenestemandreform, der blev vedtaget for 50 år siden, og som siden har skabt et lønsystem, der stadig i dag er med til at fastholde en kønsmæssig skævhed særligt inden for omsorgsarbejde. Det går økonomisk ud over alle, der i dag arbejder i et traditionelt kvindefag.

Gennem dansk udviklingsbistand og i internationalt samarbejde skal Danmark arbejde for kvinders rettigheder og ligeløn. Det indebærer et stop for de nedskæringer på sundhed, uddannelse og andet kvindeudført omsorgsarbejde, som f.eks. Verdensbanken og IMF stiller som krav i deres økonomiske reformprogrammer, fordi det direkte rammer kvinder og de allermost sårbare.

KONTAKT

Lars Koch, generalsekretær, tlf.nr. 6060 5631

Jonas Kylov Gielfeldt, ulighedsanalytiker, tlf.nr. 2980 4854

PRESSE

Heidi Joy Madsen, presserådgiver, tlf. nr. 2019 4430

Baggrunden for tallene samt metodeappendiks

Lønforskellen mellem kvindefag og mandefag er fundet vha. lineær regression (OLS). Denne metode giver mulighed for at sammenligne de to grupper (kvindefag og mandefag), når der kontrolleres for andre faktorer som fx sektor og gennemsnitlig uddannelseslængde.

Analysen er foretaget på faggruppe-niveau og ikke på individniveau. Det betyder, at de mål, der bruges for løn og uddannelse, er gennemsnit for hver faggruppe. Modellen er vægtet pba. antallet af lønmodtagere i hver faggruppe.

Definitionen af et "kvindefag", er et fag med mindst 75 pct. kvinder, og "mandefag", er fag med mindst 75 pct. mænd, medmindre andet er angivet.

Når vi beregner lønforskellen for et helt arbejdsliv ved at gange den nuværende timelønsforskel med længden på et fuldtidsarbejdsliv, antager vi, at diskonteringsfaktoren er lig stigningen i realindkomst. Dette er en [standardantagelse](#) ved beregning af livsindkomster.

Datagrundlag

Analysen er baseret på tal fra Danmarks Statistik (DST). Data om løn, faggruppe og sektor er hentet fra tabellen [LONS20](#) i Statistikbanken og gælder for år 2020, som er de seneste tal. Den gennemsnitlige uddannelseslængde for hver faggruppe er kodet pba. tal fra [VIVE](#), der også har deres tal fra DST. Uddannelseslængderne gælder for år 2017, men det formodes ikke, at disse har ændret sig markant fra 2017 til 2020.

I alt er 543 faggrupper inkluderet i analysen. Disse repræsenterer 1,56 mio. lønmodtagere, svarende til 97,3 pct. af de lønmodtagere, DST inkluderer i deres lønstatistik. De sidste 2,7 pct. er ekskluderet pga. manglende data. [DST's lønstatistik inkluderer ikke selvstændige eller private virksomheder med under 10 ansatte](#). Unge (13-17 år) og elever er ikke taget med i vores datagrundlag.

Af de 543 faggrupper er 256 kategoriseret som enten kvindefag eller mandefag.

Lønbegreb

I analysen er vi startet med at udregne forskellen i timeløn for kvindefag/mandefag.

Det er muligt at benytte en række forskellige mål for timeløn. I denne analyse har vi som udgangspunkt brugt den *standardberegnete timefortjeneste* fratrukket genetillæg. Lønbegrebet indeholder foruden basislønnen: personalegoder, "uregelmæssige betalinger", pension og særlig feriegodtgørelse.

For at sensitivitetsteste analysen har vi også modelleret lønforskellen med tre andre lønbegreber, der alle viser lignende sammenhænge, dog med mindre niveauforskelle (se nedenfor).

Længden af et arbejdsliv

I hovedanalysen benytter vi en antagelse om, at et arbejdsliv i gennemsnit varer 30,2 år à 1.924 timer, som svarer til et standardårsværk pr. år som opgjort af [Danmarks Statistik](#). Disse tal er fundet pba. af et vægtet gennemsnit af arbejdslivslængde for forskellige uddannelsesgrupper i analysen '[En uddannelse giver et årti mere på arbejdsmarkedet](#)' fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2017).

I vores analyse antager vi, at AE-rådets tal er dækkende for 2020, selv om disse er fra 2017. Ændringer i muligheder for pensionering i forbindelse med [Aftale om ret til tidlig pension](#) kan betyde, at de anvendte tal skyder over, og at det faktiske antal år på fuldtid er en smule lavere i dag. Det vil dog næppe betyde meget store forskelle på hovedtallene for arbejdslivsindkomster, da gruppen, der forventes at træde fra som resultat af aftalen, trods alt er så relativt beskedne en andel af den samlede population.

I praksis vil mange arbejdsliv vare mere end 30,2 år, da få mennesker arbejder 1.924 timer om året hele arbejdslivet uden afbrydelser i form af ledighed, barsel, orlov, sygdom eller lignende. Dette gør ikke nogen forskel for beregningerne: antallet af timer på et arbejdsliv vil være det samme (ca. 58.000).

Før/efter skat

Lønforskellen mellem kvindefag og mandefag i løbet af et helt arbejdsliv er 2,61 mio. kr. *før skat*. For at finde lønforskellen *efter skat* fratrækkes 35,2 pct. af den samlede lønforskel som vores typiske eksempel. Disse opgøres af [OECD Taxing Wages](#) med nyeste tal for 2020. I Taxing Wages opgøres gennemsnitsskatten på familietyper. Vi har her anvendt en enlig person uden børn. Derudover har vi også præsenteret andre gennemsnitsskatter for en sådan person, der har hhv. 67 pct., 100 pct. og 167 pct. af den gennemsnitlige indkomst.

Det skal klargøre, at vi i vores sammenligning har holdt skatten konstant mellem faggrupper. Såfremt en ingeniør betaler en højere gennemsnitlig skat end en sygeplejerske vil dette naturligvis mindske løngabet efter skat. I en fiktiv beregning, hvor sygeplejersken betaler ca. 32 pct. i gennemsnitsskat og en ingeniør betaler ca. 41 pct. i gennemsnitsskat, vil der dog stadigvæk være en samlet lønforskel på ca. 376.000 ved 34,1 års fuldtidsarbejdsliv ifølge vores model. I virkeligheden vil ingeniører og sygeplejerskers skattebetaling være langt tættere på hinanden.

Vores gennemgående eksempler baserer sig som sagt på 100 pct. af den gennemsnitlige indkomst, da dette er udtryk for den gennemsnitlige skat på den gennemsnitlige indkomst. De anvendte skattesatser har her ikke nogen betydning for den relative forskel mellem lønnen i hhv. kvinde- og mandefag, men kun for den absolutte størrelse af de hovedtal, vi kommer frem til.

Data

Analysen er lavet pba. data fra Danmarks Statistiks lønstatistik, tabel [LONS20](#) for året 2020. Herfra er valgt:

- Arbejdsfunktion: alle fircifrede arbejdsfunktioner
- Sektor: "Offentlig forvaltning og service"; "Virksomheder og organisationer"
- Aflønningsform: "Time- og fastlønnede i alt"
- Lønmodtagergruppe: "Lønmodtagergrupper (eksklusive unge og elever)"
- Lønkomponenter: "Standardberegnet timefortjeneste" minus "Genetillæg pr. standard time"
- Køn: alle valgt

Faggrupperne i analysen er alle tilgængelige kryds mellem arbejdsfunktion og sektor.

Data fra LONS20 er koblet sammen med data om gennemsnitlig uddannelseslængde publiceret af VIVE ifm. deres analyse '[Er kvindedefag stadig lavtlønsfag?](#)' fra 2019. Disse data var oprindeligt opgivet for sekscifrede arbejdsfunktioner og er derfor sammenkodet. I nedenstående tabeller er uddannelseslængde minus 12 år anvendt (12 år er omtrent den laveste gennemsnitlige uddannelseslængde blandt alle faggrupper).

Hovedmodellen

I nedenstående tabel ses alle koefficienterne fra den regressionsmodel, der ligger til grund for analysens hovedtal:

	Timeløn eks. genetillæg
Mandefag	44,9***
Uddannelseslængde	18,3***
Privat sektor	-45,0***
Sektor * uddannelse	35,9***
Konstant	173,8***
Observationer	256
R ²	0,602

*** $p < 0,01$

De fem øverste tal (modellens koefficienter og konstantled) er i kr. Timelønsforskellen mellem mandefag og kvindedefag ses øverst (44,9 kr.). Ifølge modellen giver ét ekstra års uddannelse en timelønsbonus på 18,3 kr. i

den offentlige sektor og 35,9 kr. i den private sektor. Den negative sektorkoefficient skal ses i lyset af, at interaktionen mellem sektor og uddannelse bidrager positivt til privatsektorkoefficienterne. Konstantleddet kan tolkes som den forventede løn for en offentligt ansat i et kvindefag med en gennemsnitlig uddannelseslængde på 12 år. Alle koefficienterne i modellen er højsignifikante ($p < 0,01$), og forklaringsgraden er 60,2 pct.

Nedenfor ses den tilsvarende tabel for modellen, hvor kvindefag sammenlignes med ikke-kvindefag i stedet for med mandefag:

	Timeløn eks. genetillæg
Ikke-kvindefag	35,6***
Uddannelseslængde	21,3***
Privat sektor	-29,6***
Sektor * uddannelse	26,7***
Konstant	166,7***
Observationer	543
R ²	0,599

*** $p < 0,01$

Sensitivitetstests

I hovedmodellen er lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste minus genetillæg. I følgende tabel vises de estimerede timelønnsforskelle, hvis tre andre lønbegreber bruges:

Lønbegreb	Ift. mandefag		Ift. ikke-kvindefag	
	Timeløngab	Adj. R ²	Timeløngab	Adj. R ²
Standardberegnet timefortjeneste inkl. genetillæg	41,8***	,58	31,6***	,57
Standardberegnet basisfortjeneste	32,5***	,63	26,4***	,63
Præsteret timefortjeneste inkl. genetillæg	47,2***	,56	32,8***	,57

*** $p < 0,01$

I hovedmodellen har vi defineret kvindefag som fag med mindst 75% kvinder. I følgende tabel vises de estimerede timelønnsforskelle, hvis fire andre grænser for, hvornår et fag er et kvindefag, bruges:

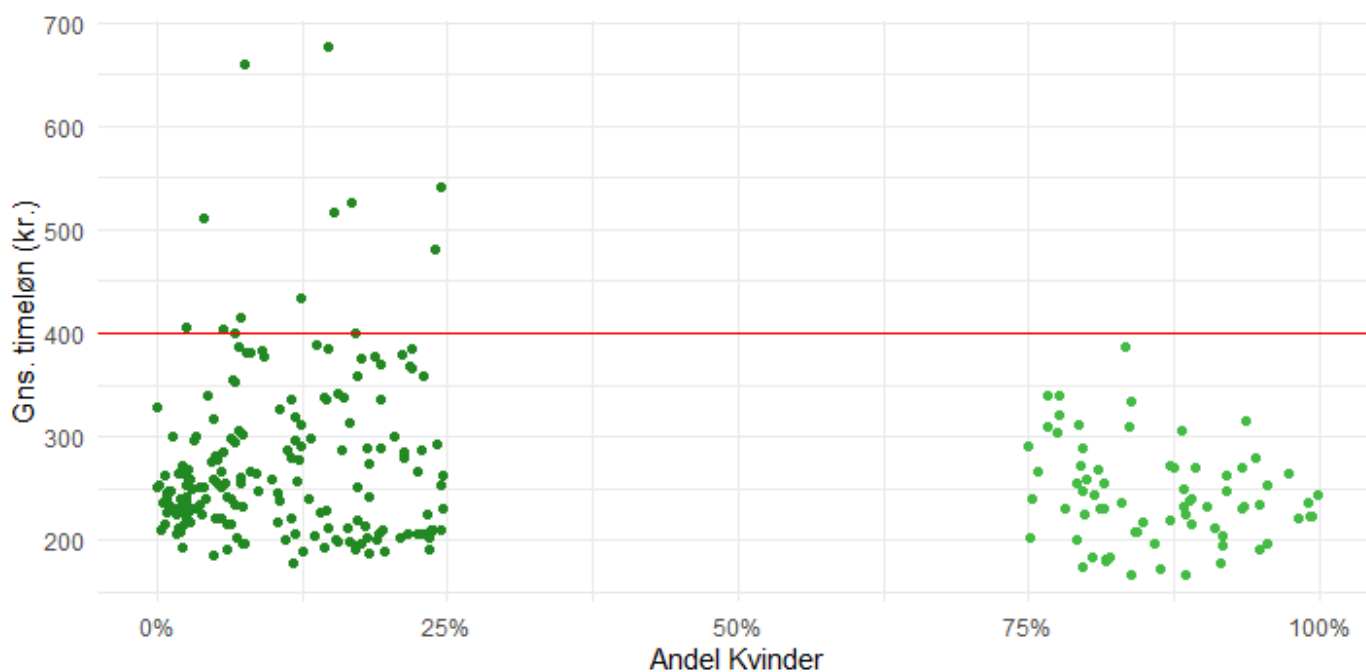
Grænse	Ift. mandefag		Ift. ikke-kvindefag	
	Timeløngab	Adj. R ²	Timeløngab	Adj. R ²
50%	41,9***	,62		
60%	50,0***	,61	43,4***	,62
70%	48,9***	,59	40,2***	,60
80%	43,2***	,53	31,0***	,59

*** $p < 0,01$

Når estimerne i ovenstående tabeller ganges op til et helt arbejdsliv (30,2 år * 1.924 år), og der fratrækkes skat (35,2 pct.), bliver det laveste estimat af lønforskellen på mandefag og kvindefag 1,22 mio. kr. (ved brug af standard basistimeløn), og det højeste estimat bliver 1,88 mio. kr. (ved brug af en grænse på 60% for kvindefag/mandefag).

Alle de forskellige estimater af timelønsforskellen er højsignifikante ($p < 0,01$), og forklaringsgraden (R^2) er over 50% for alle modellerne.

Man kunne mistænke vores model for at være meget sensitiv over for *outliers*, da der f.eks. ikke er nogen kvindefag med en gennemsnitlig timeløn på over 400 kr., mens 12 mandefag ligger over denne løngrænse, som illustreret i nedenstående figur:



Vi har derfor også lavet versioner af modellen, hvor fagene med de højeste timelønninger tages ud (f.eks. alle fag over den røde linje i ovenstående figur). Resultaterne herfra viser, at den overordnede sammenhæng også er markant til stede, hvis man fjerner de højest lønnede fag fra analysen:

Ekskl. fag med gns. timeløn over:	Ift. mandefag			Ift. ikke-kvindefag		
	Timeløngab	n	Adj. R ²	Timeløngab	n	Adj. R ²
450 kr.	33,7***	249	,83	30,1***	519	,76
400 kr.	32,1***	244	,86	27,0***	498	,78
350 kr.	25,2***	224	,74	23,8***	451	,74

*** $p < 0,01$