

Lønmodeller del 1

Regressioner

Af Rikke Ibsen og Niels Westergård-Nielsen
Center for Corporate Performance
Aarhus School of Business
Aarhus Universitet

Århus juni 2010

1	Indledning.....	3
2	Human Capital teorien.....	3
3	Estimationsresultater	11
4	Estimationsresultater for grupper	18

1 Indledning

Grundlaget for lønmodeller er Human Capital teorien, som blev udviklet i 1960'erne og som nu er bredt anerkendt og anvendt inden for samfundsvidenskaberne. Human Capital teorien er udviklet af mange personer, men navnlig Jacob Mincer og Gary Becker fremstår som fædre for teorien. I Danmark og mange andre steder er lønningerne i den offentlige sektor i betydelig grad styret af overenskomster, men alligevel er det relevant at se på en teori for løndannelsen ud fra den tanke, at overenskomsterne næppe kan være helt ude af trit med de forhold som økonomisk teori vil forudsige. Hvis løndannelsen kommer ud af trit med teoriens forudsigelser, vil folk tendere at strømme til de uddannelser, som lønner mere, end hvad der er forventet, ligesom må forvente, at der sker det modsatte, hvor lønnen falder under det forventede. I praksis kan der udmærket være lange perioder, hvor folk alligevel strømmer til en bestemt uddannelse, fordi der kan være andre, ikke pengemæssige elementer, der gør den attraktiv. Human Capital teorien giver således ikke et endegyldigt bud på, hvad lønrelationerne skal være, men er en hensigtsmæssig måde at sammenligne lønninger for personer med forskelligt uddannelses- og erfaringsgrundlag.

2 Human Capital teorien

Human Capital teorien baserer sig på den ide, at uddannelse er at sammenligne med en investering. Ved at investere i et antal års uddannelse får man således skabt en human capital, som giver afkast resten af livet i forhold til, hvis man ikke havde investeret. Dette merafkast defineres som afkastet til pågældende uddannelse. Som i alle investeringer er der også her en omkostning. Omkostningen ved at tage en uddannelse er både værdien af den tid, som man bruger på uddannelsen, og de direkte omkostninger til uddannelse, bøger etc. Værdien af tiden, der medgår til uddannelsen, opgøres som den løn, man kunne have fået, hvis man ikke var begyndt på pågældende uddannelse.

Hvis man således skal overveje om man skal tage en mellemlang videregående uddannelse oveni en faglært uddannelse, så er alternativlønnen den løn, man kunne have opnået med en faglært uddannelse. Dette tab skal holdes op mod indkomsten over hele livet ved at tage en mellemlang uddannelse. På lignende vis kan man vurdere gevinsten ved at tage en kort videregående uddannelse i forhold til at være ufaglært.

Det er klart, at jo højere løn, der betales i den første uddannelse, jo mindre kan det betale sig at investere i den ekstra uddannelse. Dette gør, at det ikke vil kunne betale sig at lægge uddannelse på uddannelse.

Tilsvarende spiller den tid, man kan forvente at få indkomst af den ekstra uddannelse i forhold til den oprindelig indkomst naturligvis en rolle. Hvis man har lang tid til at tjene forskelslønnen, så betaler det sig naturligvis bedre at tage den ekstra uddannelse, end hvis man har kort tid til det. Derfor betaler det sig selvfølgelig bedst at tage en uddannelse, når man er ung.

Samtidig betyder offentlige tilskud til uddannelse i form af SU, at omkostningen ved at tage en uddannelse bliver mindre. Det vil alt andet lige betyde, at flere vil tage en uddannelse. Desuden kompenserer SU i nogen grad for, at personer, der kommer fra

ikke læsevante eller fattige miljøer, føler et betydeligt risikoelement ved at tage en uddannelse.

Hvis man sætter dette på formel, vil indkomsten for en person, der tager en uddannelse, der varer t år mere end alternativet, være

$$E_t = E_0 + r S$$

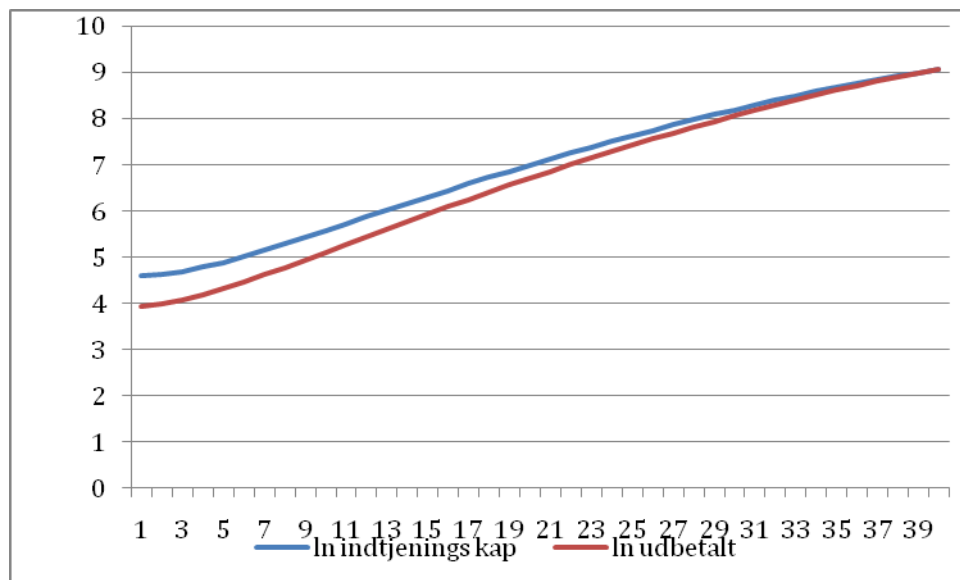
Hvor E_t er indtjeningskapaciteten efter S års uddannelse, E_0 er det personen havde tjent uden uddannelse, r er afkastet til uddannelsesinvesteringen.

Denne formel gælder for værdien af at øge uddannelsesniveaue .

Denne del af teorien forklarer, hvorfor en, der har brugt 10 år på en uddannelse tjener mere, når han eller hun afslutter uddannelsen end en, der har brugt 9 år på en anden uddannelse. Hvis der ikke sker mere, vil denne forskel bestå i resten af arbejdslivet. Det, folk kan tjene ved at bruge deres uddannelse, kan man kalde deres indtjeningspotentiale.

Hvis nu folk bruger en del af deres indtjeningspotentiale på at dygtiggøre sig yderligere, dvs. de investerer en del af deres indtjeningspotentiale i at blive bedre til jobbet, vil deres indkomst nok være mindre i den første periode, idet de jo bruger noget af deres indtjeningspotentiale, men vil langsomt stige i de følgende perioder, fordi de nu har fået mere human kapital, som de får afkast af. Resultatet er, at folks løn stiger efter et indledende dyk, fordi de jo bruger en del af deres tid på at videreudanne sig. Figur 2.1 beskriver situationen.

Figur 2.1: Effekten af investering i jobbet på indtjeningssevnen pr time og på den udbetalte løn.

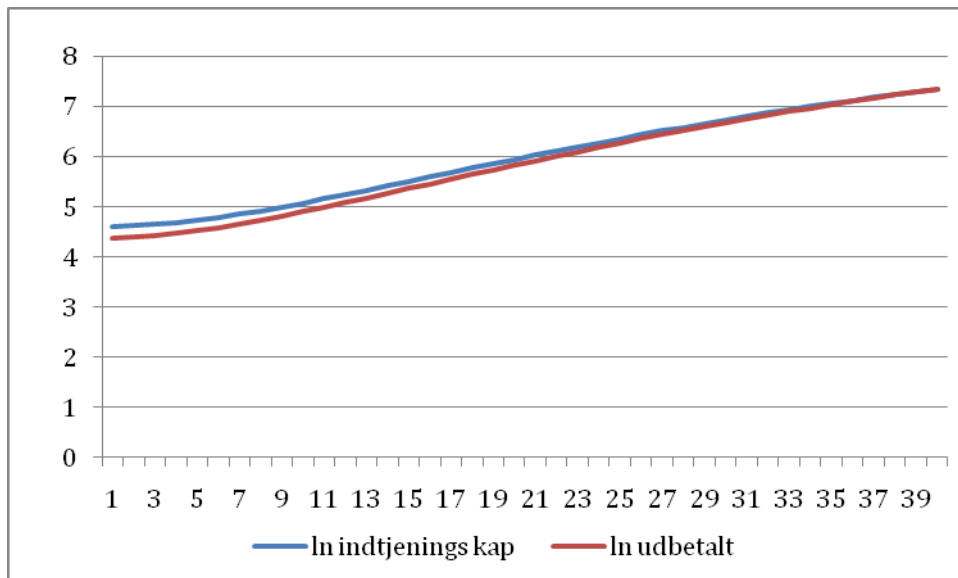


Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Note: y-aksen er $\ln(\text{indtjening})$ og x-aksen er erhvervs erfaring. I dette eksempel (fig 2.1) forudsættes det, at personen i periode 1 investerer 50% af sin indtjeningskapacitet (den blå kurve), dvs personen får 50% mindre udbetalt, som beskrevet ved den røde kurve. Men i den efterfølgende periode får personen et afkast af sin investering oveni lønnen, nu det almindelig uddannelsesafkast (7%). I de efterfølgende år investeres mindre og mindre, så investeringen i det 39. år er 0. Resultatet er, at begge kurver begynder at stige, men gør det aftagende tempo. Hvis der investeres mindre i begyndelsen, er afstanden mellem de to kurver

mindre, ligesom de heller ikke stiger så meget. Dette er illustreret nedenfor, hvor det forudsættes, at der kun investeres 20% af indtjeningen det første år. De andre forhold er de samme. Resultatet er, at slutlønnen ved 40 års erhvervs erfaring er meget mindre, end hvis der var investeret mere fra begyndelsen.

Figur 2.2



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

For at fremhæve de visuelle effekter og fremme forståelsen, er der her valgt noget større investeringsomfang, end hvad der må anses for realistisk. Ligeledes er det forudsat, at medarbejderen selv skal betale hele uddannelsesinvesteringen. Det sidste er typisk ikke tilfældet på det offentlige område, hvor arbejdsgiveren ofte må betale en del af uddannelsesinvesteringen for at få medarbejderen til at bruge tid på dygtiggørelse, i hvert tilfælde i de tilfælde, hvor de erhvervede færdigheder ikke kan bruges uden for den offentlige sektor. Men her må man tilsvarende forvente, at den offentlige arbejdsgiver tager sig betalt i form af lavere lønudvikling.

Denne effekt oplever man fx blandt advokatfuldmægtige, som ofte tjener mindre i de første år end deres samtidige, der indleder en embedsmandskarriere. Dels investerer advokatfuldmægtigene givetvis en større del af deres indtjening, og dels må de selv betale i form af mindre løn. Til gengæld stiger de fleste advokater endnu mere i løn senere i karrieren end deres embedsmandskolleger. For andre grupper er der tale om svagere effekter. Men man må forvente, at lønprofilen for alle grupper af ansatte har et element af denne form for træning på jobbet. Man må også forvente, at der er forskel på, hvor meget forskellige uddannelsesgrupper investerer i denne fase. For det første vil det være sådan, at personer, der er veltrænede i at uddanne sig, vil kunne videreuddanne sig med lavere omkostninger end folk, der er mindre vant. Dvs. man må forvente, at folk med højere niveau for grunduddannelse vil uddanne sig mere og derfor også få en stejlere lønstigning end mindre uddannede.

Der er næppe tvivl om, at de fleste føler, at de hele tiden må bruge noget af deres tid på at videreuddanne sig. Det næste spørgsmål er derfor, hvor meget man vil investere, og om man vil fortsætte med at gøre det. Teorien har ikke et klart svar her, men man kan godt indkredse et svar ved at se på, hvor længe man vil fortsætte investeringen. I det sidste år inden pensionering må man forvente, at folk holder op med at investere i at få en højere løn. Andet ville jo ikke kunne betale sig. I den

næstsidste periode før pensionering vil man investere lidt, osv. Investeringerne vil derfor aftage med tiden. Men hvordan er ikke på forhånd givet. Det er tidligt i human capital litteraturen foreslået, at omfanget målt som en procent af lønnen aftager lineært over erhvervskarrieren for at ende på nul i det år, hvor folk lader sig pensionere, som i eksemplet ovenfor.

Andelen af indtjeningen, der investeres, kan således udtrykkes som $k_t = k_0 - k_t/T$, hvor k_t er den del af indtjeningen i tidspunkt t , som investeres, k_0 er den del af indtjeningen, som investeres i det første år. Endelig er T antallet af år i erhverv. Med viden om k_0 og T , kan k_t beregnes.

Indarbejdes dette i lønmodellen får man, at lønnen på et hvilket som helst tidspunkt kan udtrykkes ved følgende udtryk:

$$\ln E_t = \ln E_0 + r_s S + r_p k_0 t - r_p k_0 t^2 / 2T,$$

hvor r_s er afkastet til den formelle uddannelse med længden S , og r_p er afkastet til jobtræning/investering på jobbet. Da, der er en række konstanter i ovenstående formel, kan man skrive den om til følgende

$$\ln E_t = C + r_s S + r_p \text{EXP} - r_p \text{EXP}^2$$

Det afgørende er her, at lønnen stiger med erhvervserfaring og aftager med erhvervserfaring i anden. Dette sidste element kommer fra antagelsen om videreuddannelse på jobbet. Hvor meget de forskellige lønelementer påvirker lønnen, afhænger af en empirisk analyse.

De empiriske forhold præges naturligvis af fagforeningers og arbejdsgiveres indflydelse på løndannelsen ligesom det påvirkes af markedsmæssige og ledelsesmæssige forhold. Der findes en del forskellige lønmodeller, som hver især tjener et specielt formål. Der kan således være tale om udsat betaling (deferred payment), som betyder, at lønnen starter lavere end for andre, men indebærer en stigning over hele livet med efterfølgende god pension. Formålet med et sådant system er at få folk til at blive i det statslige job til pensionering og at gøre en afsked på grund af jobsvigt så dyr som muligt for den ansatte. Det har typisk været tilfældet med jobbene inden for etaterne. Imidlertid passer en sådan lønmodel dårligt med, at folk skal kunne skifte ud og ind mellem forskellige job over karrieren, så derfor er denne model typisk mindre anvendt nu om dage. Man kan også forestille sig, at visse fagforeninger sammen med arbejdsgiverne har skabt andre lønmodeller, som ikke nødvendigvis er i pagt med antagelsen om, at man investerer mere i efteruddannelse i begyndelsen af karrieren eller andre af de antagelser, der ligger i human capital modellen. Fx kunne man give de unge ansatte en relativ høj løn, hvorefter lønstigningerne bliver meget afdæmpede. Hvis der findes alternative job, ville andre arbejdsgivere hurtigt se, at de ikke skulle ansætte nyuddannede, men vente til de er ældre. Derved vil lønnen for de lidt ældre stige og den offentlige sektor ville miste dem, med mindre man også her gav en højere løn. Dette er en af begrundelserne for, at lønudviklingen over livet ikke kan være så forskellig i den private og den offentlige sektor.

Ovenfor har vi opfattet træning på jobbet som en daglig aktivitet. Det kan imidlertid også være i form af mere formelle kurser. Fordelen ved de sidste er, at vi for nogle

grupper kan iagttage dem. For andre findes der mange kurser, som ikke bliver registreret nogen steder. Det sidste gælder i vid udstrækning for fx læger. Denne viden er, hvor den findes, udnyttet til gruppeestimationer, se <http://www.asb.dk/article.aspx?pid=27117&lang=da-dk>

2.1 Variable og regressionsanalyserne

I det følgende vil vi beskrive lønanalyserne for alle de undersøgte grupper. Primært anvendes de forklarende variable, som er fælles for alle grupper. Dette kan anvendes til lønsammenligninger på tværs af grupper.

På <http://www.asb.dk/article.aspx?pid=27117&lang=da-dk> redegøre for gruppeestimationer med et udvidet sæt af forklarende variable, der er til rådighed for dem. Dette siger noget om, hvilke faktorer, der specielt har betydning for løndannelsen inden for gruppen. Da der er anvendt forskellige variable, kan man ikke umiddelbart sammenligne på tværs af grupper.

Der anvendes to forskellige lønbegreber, den standardberegnete timeløn og den præsterede timeløn. De to begreber er meget forskellige og giver forskellige muligheder for at analysere lønnens sammensætning. Data er både med til at udvide analyserne, men også med til at begrænse dem. Arbejdet med data for den offentlige sektor har vist os grænser for analysemuligheder og mange områder, hvor der er betydelige muligheder for forbedringer af statistikken.

2.2 Lønsammenligninger mellem faggrupperne

For hver gruppe estimeres først en lønsammenhæng, hvor lønnen forklares med de faktorer, som findes for alle faggrupperne, dvs. med et konstantled, anciennitet, køn, geografi (hovedstad/provins), ligesom der kontrolleres for, om personen er leder. Afgørende for valget af variable er her, at de findes for alle, samt at de har omtrentligt det samme indhold. Desuden ligger en faglig afvejning til grund, hvor faktorer, som fx børn, civilstand, ægtefælles indkomst og anden indkomst, som påvirker lønnen indirekte gennem udbudsfunktionen, ikke er medtaget. Denne afvejning er i overensstemmelse med den internationale litteratur på området.

Lønrelationen ser således ud:

$$\ln W = C + a \cdot \text{anc} + b \cdot \text{anc}^2 + c \cdot \text{leder} + d \cdot \text{køn} + e \cdot \text{hovedstad} + \text{fejled}$$

$\ln W$ er logaritmen (se note 2 bagerst i notatet) til det relevante lønbegreb. C er et konstantled, som udtrykker basislønnen for en mand med nul års anciennitet, som hverken er leder, eller arbejder i provinsen. Koefficienterne a , b , c , d etc. udtrykker det procentvise tillæg til basislønnen for henholdsvis erhvervs erfaring målt i år, lederskab etc.¹ Da lønstigningerne i relation til anciennitet sjældent er en fast årlig procent, tilføjer man et led med anciennitet kvadreret². Dette muliggør, at vi kan finde et udtryk for lønnen, som lader den stige med mindre eller mere pr år. " c " udtrykker den procentvise stigning i lønnen, pga. lederrolle, ligesom " e " beskriver den procentvise lønstigning som konsekvens af, at personen arbejder i hovedstaden osv. Fejlledet indeholder alt det, som ikke kan forklares med de andre faktorer på højre side af lighedstegnet. Fejlledet antages at følge en tilnærmet normalfordeling, som

¹ Strengt taget er koefficienterne kun tæt på procenter for små værdier, jf senere

² Dette er også i overensstemmelse med Human Capital modellen, jf ovenfor.

har en middelværdi på nul. Bemærk, at den valgte specifikation kun muliggør beregning af lineære procentvise løntillæg for alle andre faktorer end anciennitet. Hvis en af de valgte faktorer som f.eks. leder dækker over flere kvalitativt forskellige størrelser, bliver den estimerede koefficient følgelig et gennemsnit af disses "effekt" på lønnen. De dermed forbundne "fejl" ender sammen med alle andre fejl i fejlleddet. (Lederelementet kunne naturligvis have været opdelt på forskellige niveauer for at fange forskellige lønniveauer, men det tillader data endnu ikke).

Hvor godt højresiden beskriver talmaterialet, hænger sammen med fejlleddets relative størrelse. R^2 beskriver dette. En høj R^2 betyder således, at vores højresidevariable er gode til at beskrive lønnen.

Med udgangspunkt i de beregnede estimater sammenlignes lønnen for faggrupperne. En sammenligning af konstantled kan anvendes til at vise, hvordan de enkelte grupper placeres i forhold til hinanden med nul års anciennitet. I Lønkommissionens rapport kaldes dette "modelberegnet startløn". Ved at indsætte 10 år i anciennitetsvariablene beregnes lønnen alt andet lige for en person, der har været beskæftiget i 10 år og ligeså for 20 og 30 år.

Ved at anvende denne metode frem for at estimere en ligning for alle grupper på samme tid opnås, at vi tillader koefficienten til anciennitet at være forskellig for de forskellige grupper, ligesom det vil være tilfældet for køn, hovedstad og lederskab. For sammenligningens skyld vil en sådan estimation også blive foretaget. Man kunne have opnået det samme resultat ved at interagere alle variable med gruppeidentiteter og estimere det hele i én stor regression, men overskueligheden ville blive mindre og kravet til computerkraft større.

Estimaterne for denne del er gengivet i kapitel 4 i Lønkommissionens rapport.

2.3 Forklaring af løndannelsen for den enkelte faggruppe³

For de enkelte faggrupper kan vi udvide analysen til også at omfatte variable, som ikke findes for alle, men som findes for specielle grupper. Dette gøres for at kunne forklare en større del af den samlede løn for den enkelte gruppe. Dette øger i mange tilfælde R^2 , men giver også en bedre indsigt i, hvordan de enkelte gruppers løn er sammensat.

De to lønbegreber giver forskellige muligheder for at lave supplerende lønberegninger. Da lønbegrebet i den præsterede timeløn omfatter bruttofortjenesten inklusive betaling for overtid, sygefravær, barsel mm, giver den de største muligheder for at identificere ekstra lønelementer. Det kan her være et problem, at den præsterede timeløn bygger på en beregning, hvor fravær indgår. Opgørelsen af fravær er notorisk forbundet med en del usikkerhed.

Omvendt indeholder den standardberegnete timeløn kun de lønbeløb, som er "normale", hvorfor det ikke giver mening at regressere indikatorer for overtid, barsel og sygefravær på lønnen⁴. For begge lønbegreber kan man imidlertid for en del grupper analysere forekomsten af genebetaling, uregelmæssige betalinger samt

³ Resultaterne afrapporteres på <http://www.asb.dk/article.aspx?pid=27117&lang=da-dk>

⁴ Det er klart, at disse faktorer kan have indflydelse på lønnen i de følgende år, fordi personer med langtidssygefravær måske har et mindre potentiale for at stige i løn i de kommende år, men dette vil være en selvstændig undersøgelse og ligger uden for denne analyse

personalegoder. Disse variable siger noget om betingelserne for modtagelse af indkomst i pågældende år samt indikerer, om der er tillæg af den ene eller anden art. Disse variable forsøges anvendt i regressionerne, og vil blive rapporteret, hvis de giver et signifikant bidrag til forklaringen i overensstemmelse med almindelig videnskabelig praksis, ellers ikke. Genebetalingen er givetvis en del af løndannelsen for visse grupper, ligesom "uregelmæssige betalinger" kan være det, så det forekommer rimeligt at undersøge dens samlede bidrag til den udbetalte løn. Personalegoder har på mange måder den samme rolle. Udover disse størrelser findes data for deltagelse i efteruddannelse. Deltagelse i efteruddannelse øger den samlede menneskelige kapital, så også den må forventes at spille en rolle i løndannelsen på lige fod med den oprindelige uddannelse. Imidlertid er det forskelligt, hvilke typer af efteruddannelse de forskellige grupper tager, og som må forventes at have en effekt. Eksempelvis kan kortere kurser godt øge den samlede menneskelige kapital for kortuddannede, mens det samme kursus måske ikke betyder noget for en langvarigt uddannet. Et andet problem mht. efteruddannelse er, at efteruddannelse i hovedsagen kun registreres for de offentligt arrangerede efteruddannelseskurser. Specielt viser det sig, at lægers og andre langvarigt uddannedes efteruddannelse er uregistreret, men dette faktum behøver ikke forhindre, at effekten af efteruddannelse undersøges for de grupper, hvor det giver mening. Derfor anvendes følgende operationalisering af efteruddannelse: For alle med en videregående uddannelse kræves at efteruddannelsen tilhører en videregående uddannelse. Dette kan være på det samme niveau eller på et højere niveau end den hidtidige videregående uddannelse. For alle andre personer medregnes alle efteruddannelser undtagen husholdningsskoler. VUC er eksempelvis en efteruddannelsesaktivitet for personer uden videregående uddannelse.

I estimationerne af den præsterede timeløn inddrages de samme variable som nævnt ovenfor og derudover inddrages en variabel for, om personen har givet barsel i året eller har haft længere sygefravær. Desuden kan det undersøges, om der har været overarbejde.

Man kunne have tilføjet andre variable som fx, om der havde været et jobskifte, men da der ikke eksisterer ordentlige data for ansættelsessted og dermed jobskifte inden for hovedparten af den offentlige sektor⁵, er dette endnu ikke muligt. Andre variable, der er blevet nævnt er personalegoder, men på grund af det begrænsede omfang forventes det ikke, at dette giver noget resultat. Atter andre variable, der kunne tænkes at spille en direkte rolle for lønnen er uddannelsessted, tidligere karriereforløb i udlandet eller i Danmark. Om end interessant, så ville analyser med dette indhold kræve selvstændige undersøgelser og falder derfor udenfor denne overordnede analyse.

Fortolkningen af de estimerede koefficienter er, at f.eks. genebetalingen i gennemsnit udgør en bestemt andel af lønnen, for dem, der har en eller anden genebetaling. På samme måde, vil koefficienten til efteruddannelse vise det procentvise løntillæg for de, der har deltaget i efteruddannelse.

Den reestimerede funktion kunne f.eks. se ud på denne måde:

⁵ I den private sektor bygger statistikken på arbejdssteder som den geografiske adresse. I den offentlige sektor anvendes inden for mange kommuner centrale arbejdssteder som fx rådhuset og i den statslige anvendes kontoopdelingen i de offentlige regnskaber.

$$\ln W = C + a \cdot \text{anc} + b \cdot \text{anc}^2 + c \cdot \text{leder} + d \cdot \text{køn} + e \cdot \text{hovedstad} + (f \cdot (\text{barsel}, \text{fravær}, \text{overtid}, \text{uregelmæssige betalinger}, \text{personalegoder})) + g \cdot \text{efterudd} + h \cdot \text{gene} + \text{fejll}ed$$

Barsel, langvarigt sygefravær samt overtid indgår kun i estimationer på den præsterede timeløn, fordi det ville give en helt anden mening at inddrage disse forklarende variable i en regression med den standardberegnete timeløn, hvor disse beløb pr definition er udeladt og hvor de dermed forbundne timer ligeledes er udeladt.

2.4 Data

Datagrundlaget er Lønstatistikens Serviceregister suppleret med data fra andre registre, FLD og personalestyrelsens data. En beskrivelse af data incl valideringen og sammenkøring af data findes i *Teknisk dokumentation af data*.

Data til regressionsanalysen er begrænset til at omfatte personernes hovedansættelse i året, det vil sige, at en person ikke kan have flere ansættelser indenfor gruppen og inden for året.

Data for barsel og sygefravær er baseret på sygedagpengestatistikken, da der i denne statistik kan opdeles på sygdom og barsel. Kun længere tids sygdom er inkluderet. Barsel og sygdom indgår i regressionerne som dummier, og er konstrueret på følgende måde:

Barsel fra sygedagpengeregistret er konstrueret, så der først udvælges ansættelser med over 20% fravær. Så summeres barsel og sygdomsfraværsandele, og hvis disse andele tilsammen overstiger 50% af det fravær, der findes i lønstatistikken, så laves en dummy=sygdom, hvis sygdomsandelen er størst, ellers dannes en dummy=barsel, hvis barselsandelen er størst.

Til sidst fjernes barselsperioder, som er under 31 dage, da vi ikke er interesseret i korte barselsforløb.

Fravær, som ikke kan henføres til sygdom eller barsel antages altså at være omsorgsdage, fridage osv.

Variablen for efteruddannelse er en dummy konstrueret ud fra kursusregistret. For ufaglærte, faglærte og gymnasiale uddannelser medtages alle kurser efter endt højest fuldførte uddannelse. For personer med videregående uddannelse, skal efteruddannelse også være videregående, for at der gives en efteruddannelsesdummy.

Variable for genebetaling, uregelmæssige betalinger og overtidbetaling er dummies, hvor observationer med en positiv udbetaling får et 1-tal og resten et 0.

Beregningen af erhvervserfaring er lavet på basis af atp-indbetalinger. For perioden 1964-1979 har IDA-data en variabel, som summerer erhvervserfaringen før 1980, og denne variabel suppleres med atp-oplysninger fra IDA efter 1980. Erhvervserfaringen er altså antal år på arbejdsmarkedet korrigeret for ledighed og andre perioder udenfor arbejdsmarkedet.

Den geografiske variabel er en dummy for, om personen arbejder i hovedstadsområdet.

3 Estimationsresultater

Regressionsanalysen er konstrueret, så første afsnit er regressioner for hele den offentlige sektor samlet og for de tre sektorer stat, region og kommune. Denne del af analysen har fokus på afkastet til uddannelse. I de næste afsnit er regressionerne på gruppeniveau, hvor der laves regressioner, for hver af de indmeldte grupper. Grupperne dækker ikke hele den offentlige sektor, så der er tale om en delanalyse. Da grupperne i mange tilfælde er sammenfaldende med uddannelse, er det ikke muligt at inddrage uddannelse i regressionerne for alle grupperne. Derfor er regressionsanalysen på gruppeniveau, hvor alle grupper har de samme forklarende variable, uden uddannelsesvariable. I den supplerende regressionsanalyse på gruppeniveau (se <http://www.asb.dk/article.aspx?pid=27117&lang=da-dk>) er forskellene mellem grupperne medtaget. Det vil sige, at hvis der er forskel på uddannelsesafkastet indenfor en gruppe, er uddannelse med som forklarende variabel. Ud over uddannelse viser denne analyse betydningen af genetillæg, overarbejdsbetaling, uregelmæssige betalinger og efteruddannelse.

3.1 Regressioner for sektorer

Estimationen er rapporteret i flere dele, hvor vi først ser på afkastet til uddannelse delt op i hovedgrupper af uddannelse.

Regressionen for hele den offentlige sektor er vist i tabel 3.1 og figur 3.1. I figur 3.1 er afkastet til uddannelse for forskellige uddannelsesniveauer afsat på x-aksen i de punkter, der svarer til varigheden af uddannelse. Således afsættes afkastet til gymnasiale uddannelser ud for 3 år, erhvervsfaglige ud for 3 år, KVVU ud for 5 år, MVU ud for 6 år, LVU ud for 8 år samt endelig Phd sammen med læger ud for 11 år⁶.

I figur 3.1 er punkterne forbundet med linjer, og derved kan man se, at der er en tendens til, at lønkurven har en slags hængekøje omkring KVVU-niveauet. I praksis viser dette sig ved, at merafkastet ved at tage en KVVU ikke er særligt stort i forhold til en erhvervsuddannelse. Ligeledes er merafkastet ved at tage en MVU relativt beskedent.

Tabel 3.1: Estimationsresultater for hele den offentlige sektor

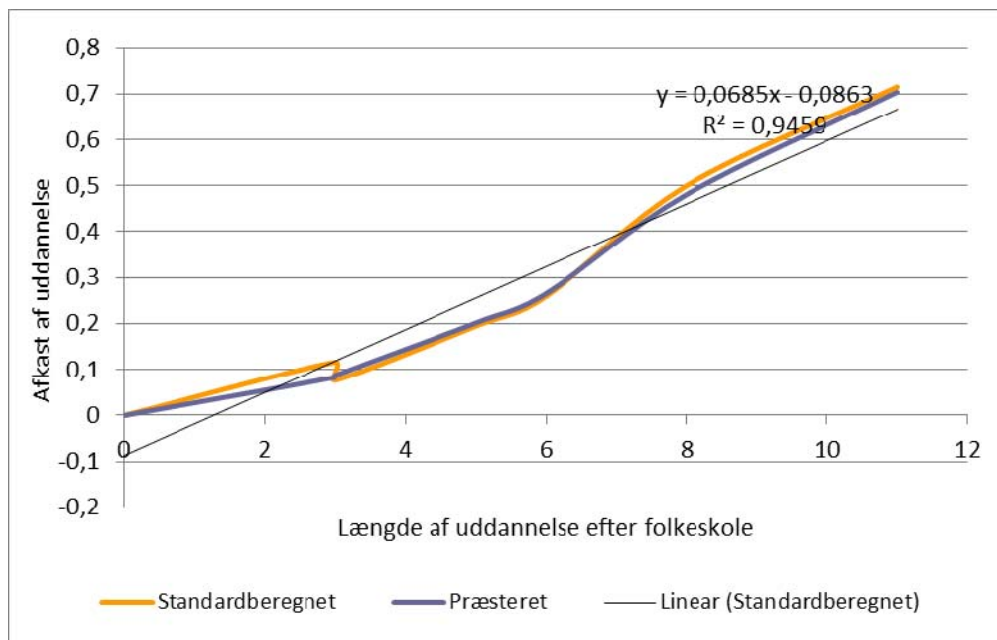
	Offentlig sektor samlet	
	Standardberegnet	Præsteret
Konstantled	4,89	5,11
Erfaring	0,01	0,01
Erfaring ²	0,00	0,00
Kvinde	-0,10	-0,08
Hovedstadsområdet	0,05	0,06
Gymnasial	0,12	0,08
EUD	0,08	0,09
KVVU	0,19	0,20
MVU	0,26	0,27
LVU	0,50	0,48
Phd og læger	0,72	0,70
R ²	0,54	0,36

⁶ Selve lægeuddannelsen er en LVU, men da næsten alle læger i dag bliver speciallæger, har de gennemgået en yderligere uddannelse. For nemheds skyld grupperes de sammen med Phd'ere, som har tre år ovenpå LVU

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Note: Fed skrifttype er signifikant ved 1%

Figur 3.1: Estimer for afkast til uddannelse fordelt på uddannelselængde



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Note: Fed skrifttype er signifikant ved 1%

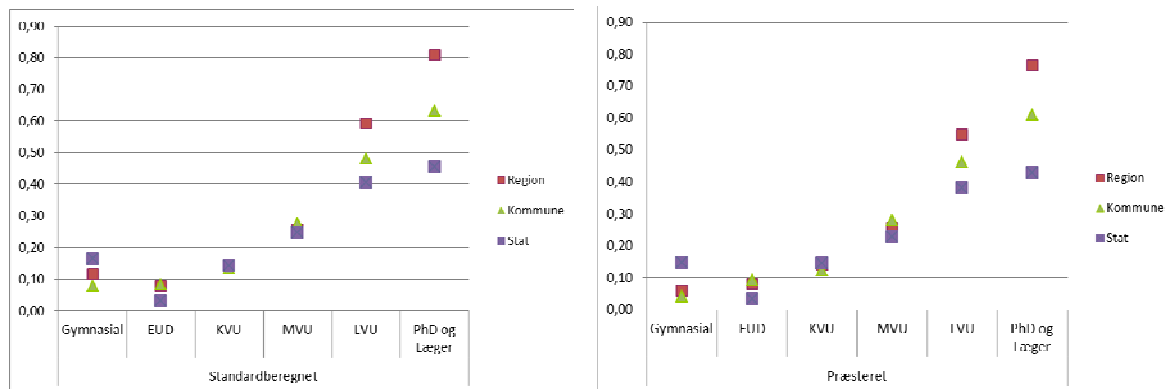
I det følgende opdeles den offentlige sektor på stat, region og kommune. Estimeringsresultaterne for regressionen er vist i tabel 3.2, og afkastet til uddannelse for de to lønbegreber er vist i figur 3.2. Sammenlignes afkastet på uddannelse i sektorerne, viser det, at afkastet til KVU og MVU ligger nogenlunde stabilt i de 3 sektorer, mens afkastet til LVU er lavest i staten og højest i regionerne. Afkastet til gymnasialt uddannede er derimod noget højere i staten end de 2 andre sektorer, hvorimod afkastet til EUD er lavere. Da regressionerne er kørt for hver sektor for sig, er afkastet i forhold til ufaglærte i sektoren, derfor kan afkastet til uddannelse ikke sammenlignes direkte for sektorerne, med mindre ufaglærte i de 3 sektorer aflønnes ens. Til gengæld viser afkastet, hvorledes uddannelse aflønnes indenfor sektoren, i staten er forskellen mellem ufaglærte og LVU altså væsentlig mindre end i de 2 andre sektorer, men det betyder ikke, at lønniveauet for LVU er lavere i staten. Sammenlignes afkastet på uddannelse for standardberegnet timefortjeneste og præsteret timeløn, fremgår det, at der er størst forskel for gymnasial uddannelse og LVU, og da afkastet er mindre for den præsterede timeløn betyder det, at fraværet for disse grupper er lavere end for ufaglærte. Det gør sig ikke gældende for EUD, KVU og MVU, hvor afkastet er stort set det samme for de to lønbegreber.

Tabel 3.2: Estimationsresultater for offentlige sektorer

	Standardberegnet		Præsteret			
	Stat	Region	Kommune	Stat	Region	Kommune
Konstantled	4,99	4,83	4,86	5,20	5,12	5,08
Erfaring	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01
Erfaring ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kvinde	-0,12	-0,09	-0,07	-0,09	-0,05	-0,05
Hovedstadsområdet	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,06
Gymnasial	0,17	0,12	0,08	0,15	0,06	0,04
EUD	0,03	0,08	0,08	0,03	0,08	0,09
KVU	0,14	0,15	0,13	0,15	0,14	0,12
MVU	0,25	0,26	0,28	0,23	0,25	0,28
LVU	0,41	0,59	0,48	0,38	0,55	0,46
Phd og læger	0,45	0,81	0,63	0,43	0,76	0,61
R ²	0,45	0,64	0,48	0,33	0,38	0,30

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.2. Estimeret afkast til uddannelse forskellige uddannelsesniveauer og sektorer.



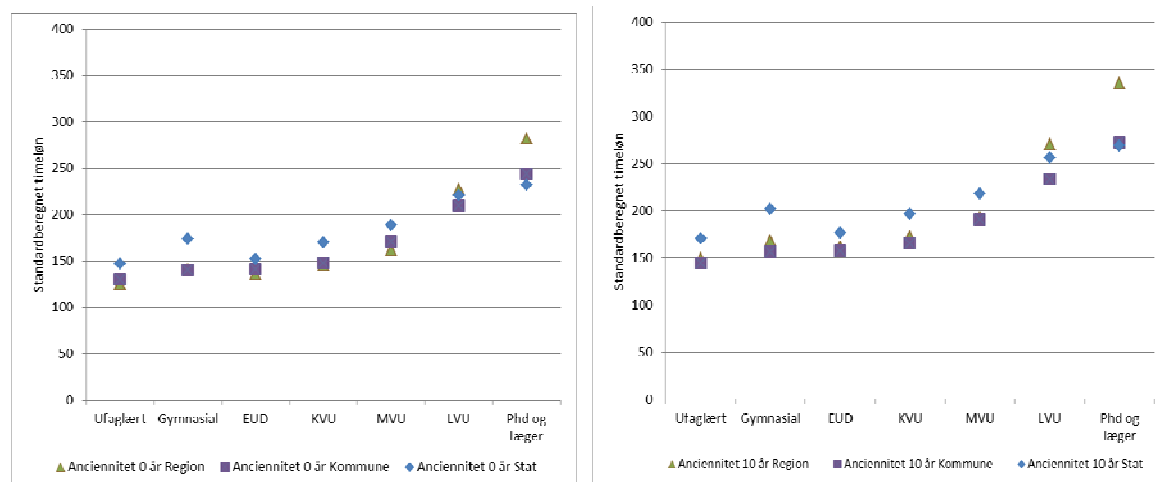
Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

For at se nærmere på de forventede lønniveauer for de 3 sektorer, er den forventede værdi af lønnen for en mand bosat i provinsen ved 0 og 10 års erhvervs erfaring vist i figur 3.3 og 3.4.⁷

Figurerne viser, at ufaglærte faktisk er højere lønnet i staten end i de andre sektorer, mens det samme ikke gør sig gældende for LVU. Det forventede lønniveau for LVU ligger meget tæt ved 0 års erhvervs erfaring, dog med kommunerne en smule under. Efter 10 år, er der større spredning for LVU, hvor kommunerne ligger længere under de andre sektorer og regionerne ligger højst. For de andre uddannelser ligger statens forventede lønniveau højst ved både 0 og 10 års erhvervs erfaring.

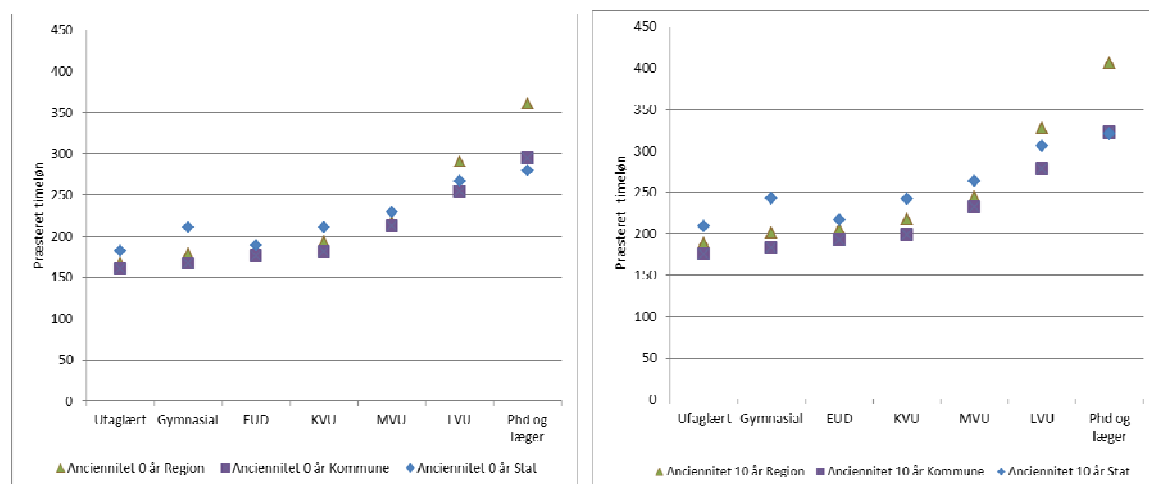
⁷ Beregnet som $\exp(C+s*\text{uddannelsesniveau})$

Figur 3.3: Forventet løn ved 0 og 10 års erhvervs erfaring. Standardberegnet timefortjeneste



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.4: Forventet løn ved 0 og 10 års erhvervs erfaring. Præsteret timeløn



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

3.2 Regressioner for sektorer fordelt på køn

Der er kørt estimationer for hver sektor fordelt på køn, for at afdække, hvorledes afkastet til uddannelse eventuelt varierer for mænd og kvinder indenfor sektorerne. Estimationsresultaterne er vist i tabel 3.3 og 3.4. Igen er afkastet i forhold til ufaglærte i samme sektor med samme køn. Afkastet til uddannelse i regionerne er højere for mænd end for kvinder for gymnasial uddannelse, KVVU og LVU. Afkastet til EUD er højere for kvinder, og meget tæt for MVU. I kommunerne ligger afkastet til uddannelse væsentligt tættere; Mændenes afkast er en anelse over kvindernes for alle uddannelser på nær EUD. Den største kønsforskel er for gymnasiale uddannelser. I staten er afkastet til uddannelse højere for kvinder og mest markant for LVU. Det skyldes blandt andet, at ufaglærte mænd i staten som udgangspunkt er væsentligt højere lønnet end ufaglærte kvinder i staten. De forventede lønniveauer kan ses i figur 3.5, 3.6, 3.7 og 3.8, og her ses det tydeligt, at den forventede løn for ufaglærte mænd i staten ligger højere end i de andre sektorer og for kvinder. Til gengæld ligger mænds forventede lønniveau for regionen lavest for alt andet end LVU og PHD/Læger, hvor de til gengæld ligger i toppen både ved 0 og 10 år, specielt ved 10 års erhvervs erfaring, ligger regionens mandlige akademiske medarbejdere over de andre sektorer. Efter 10

år ligger det forventede lønniveau højest for mænd i staten, som det var tilfældet ved 0 års anciennitet. Ufaglærte, EUD og MVU har en mere sammenpresset lønstruktur efter 10 år, mens der er større spredning for LVU.

Mønstret i figurerne for erhvervs erfaring i år 0 og år 10 underbygges af estimationsresultaterne i tabel 3.3. Erfaringskoefficienterne viser, at erhvervs erfaring giver mindre afkast for kvinder end for mænd i regioner og kommuner, mens erfaring kvadreret er mere negativ for mænd end for kvinder. Det betyder, at selvom afkastet på erfaring er større for mænd, falder afkastet mere over tid for mænd end for kvinder. Resultatet af disse to modsatrettede bevægelser i den betragtede 10-årsperiode, betyder, at lønforskellen udvides i regioner og kommuner. I staten er lønforskellene mellem mænd og kvinder indenfor uddannelsesgrupperne konstant på nær for LVU, hvor lønforskellen mellem køn mindskes.

En af forklaringerne på, at lønforskellene øges mellem mænd og kvinder i den betragtede periode, er at ledere indgår i populationen. Mænd har en større andel af ledere, og da ledere får højere løn, vil det påvirke lønudviklingen, så der opstår en forskel i afkastet til uddannelse.

Tabel 3.3: Estimationsresultat, sektorer og køn. Standardberegnet timefortjeneste

	Region		Kommune		Stat	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Konstantled	4,68	4,79	4,81	4,81	5,03	4,83
Erfaring	0,03	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02
Erfaring ²	-0,0004	-0,0002	-0,0001	0,0000	-0,0002	-0,0003
Hovedstadsområdet	0,01	0,05	0,03	0,04	0,04	0,05
Gymnasial	0,15	0,10	0,11	0,07	0,15	0,19
EUD	0,03	0,08	0,07	0,08	0,02	0,05
KVU	0,19	0,13	0,14	0,13	0,13	0,15
MVU	0,24	0,25	0,29	0,27	0,23	0,26
LVU	0,72	0,51	0,49	0,47	0,36	0,46
Phd og læger	0,88	0,75	0,57	0,69	0,41	0,53
R ²	0,70	0,56	0,46	0,47	0,36	0,49

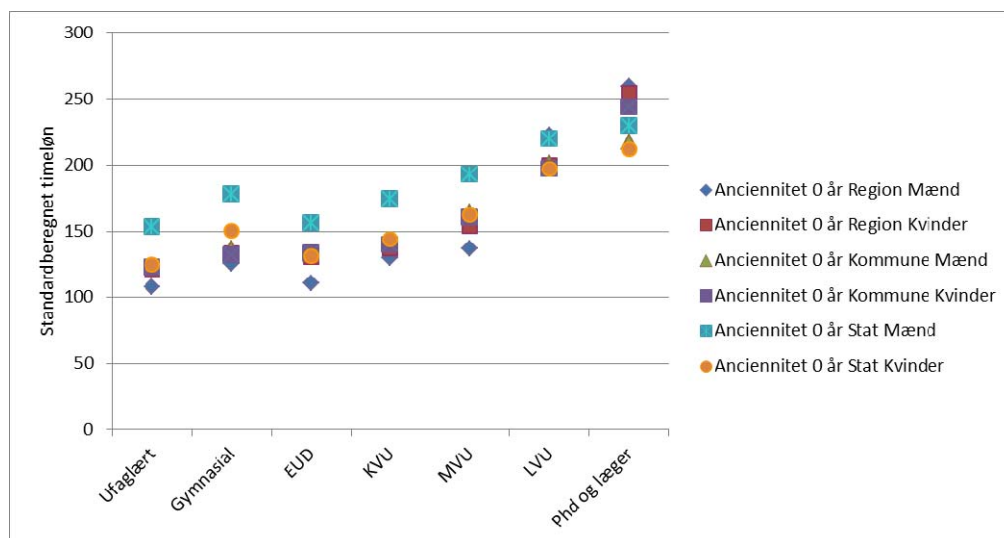
Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Tabel 3.4: Estimationsresultat, sektorer og køn. Præsteret timeløn

	Region		Kommune		Stat	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Konstantled	4,92	5,14	5,01	5,05	5,23	5,09
Erfaring	0,03	0,01	0,02	0,01	0,02	0,02
Erfaring ²	-0,0004	-0,0001	-0,0001	0,0000	-0,0002	-0,0003
Hovedstadsområdet	0,02	0,06	0,05	0,06	0,04	0,05
Gymnasial	0,12	0,04	0,08	0,03	0,13	0,17
EUD	0,01	0,09	0,07	0,10	0,02	0,06
KVU	0,17	0,13	0,12	0,12	0,13	0,15
MVU	0,21	0,25	0,29	0,27	0,22	0,24
LVU	0,67	0,46	0,47	0,46	0,34	0,43
Phd og læger	0,82	0,71	0,53	0,67	0,38	0,50
R ²	0,64	0,25	0,39	0,26	0,31	0,32

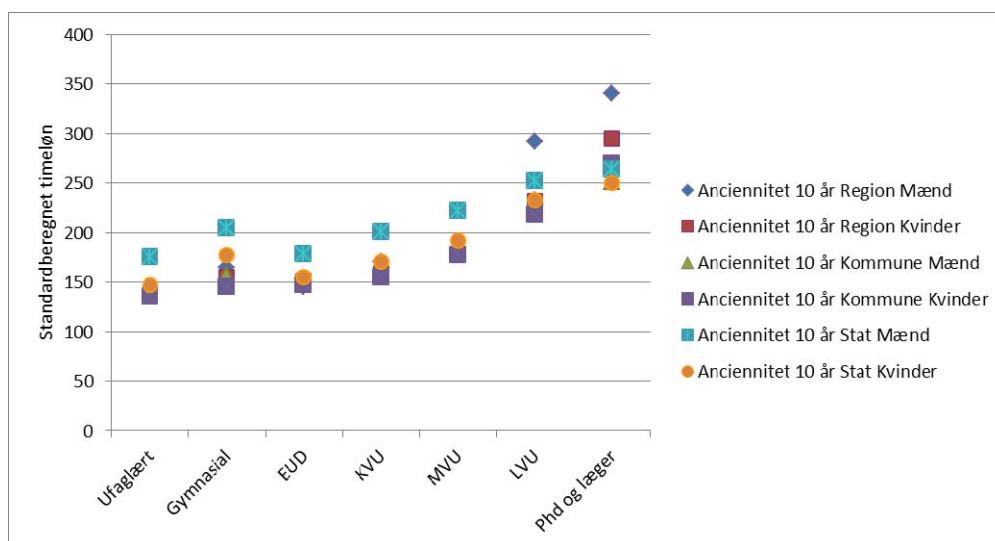
Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.5: Forventet lønniveau, år 0. Standardberegnet timefortjeneste



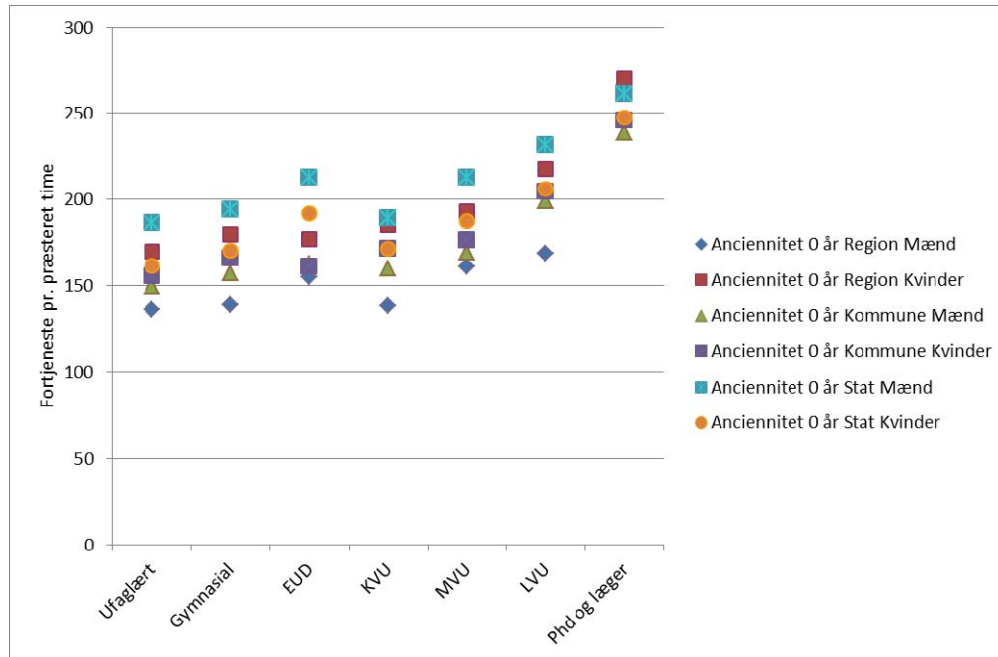
Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.6: Forventet lønniveau, år 10. Standardberegnet timefortjeneste



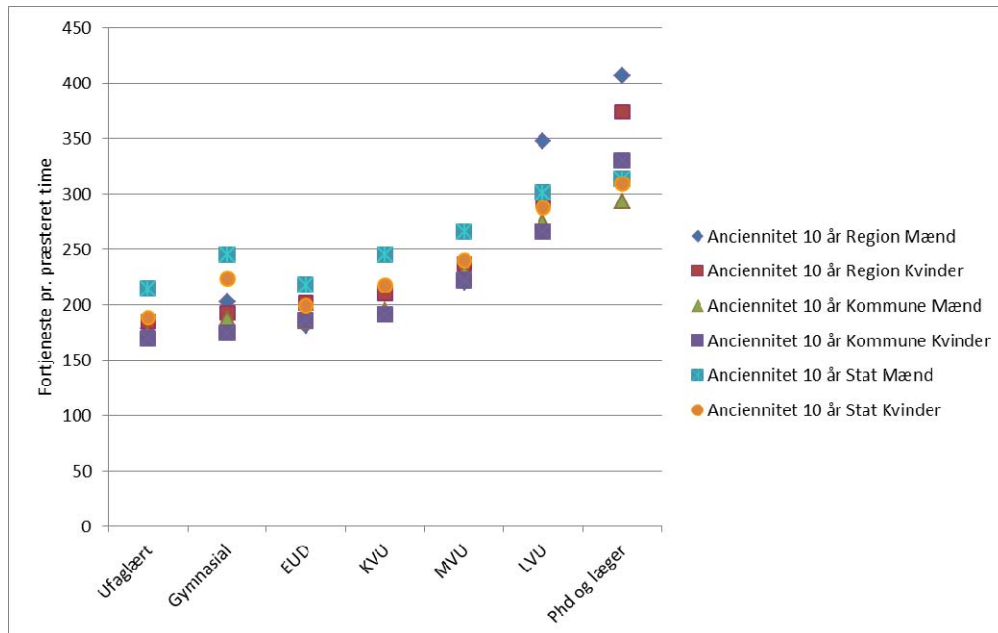
Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.7: Forventet lønniveau, år 0. Præsteret timeløn



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Figur 3.8: Forventet lønniveau, år 10. Præsteret timeløn



Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

4 Estimationsresultater for grupper

4.1 Estimationsresultater for grupper med samme forklarende variable

I dette afsnit opdeles yderligere på de beskrevne offentlige grupper. Grupperne omfatter kun en delmængde af den offentlige sektor, og er dermed ikke dækkende for hele den offentlige sektor, som indgik i estimationerne ovenfor.

De regressioner, hvor grupperne kan sammenlignes, har samme forklarende variable.

I første del af afsnittet vises regressionsresultaterne for alle grupper på nær offentlige chefer og officerer. Grunden til, at disse to grupper er udeladt, er, at de er ledergruppen, hvorfor de ikke kan analyseres sammen med de andre grupper.

Resultaterne for regressioner, hvor alle grupper har de samme forklarende variable er vist i tabel 4.1 for standardberegnet timefortjeneste, i tabel 4.2 for præsteret timeløn og tabel 4.3 for præsteret timeløn incl. forklarende variable for sygdom og barsel. Signifikante koefficienter ved 1% er angivet med fed skrift.

Tabel 4.1: Regressionsresultater for grupper, Standardberegnet timefortjeneste, 2007

Gruppe	Sektor	Konstantled	Erfaring	Erfaring^2	Kvinde	Hovedstad	Leder	R^2
Arkitekt	Kommune	5,27	0,02	-0,0004	-0,01	0,03		0,31
Arkitekt	Stat	5,35	0,02	-0,0003	-0,05	0,02		0,35
Bachelor	Region&Kommune	5,08	0,04	-0,0008	-0,04	0,02		0,32
Bioanalytiker	Region	5,04	0,01	-0,0002	-0,02	0,03	0,15	0,50
Bioanalytiker	Stat	5,04	0,02	-0,0002	-0,02	0,03		0,31
Bygningskonstruktør	Kommune	5,22	0,01	-0,0001	-0,01	0,05		0,26
Bygningskonstruktør	Stat	5,33	0,01	-0,0001	-0,01	-0,03		0,20
Dagplejere	Kommune	4,80	0,01	-0,0002	0,04	0,04		0,17
DJØF	Region	5,25	0,04	-0,0007	-0,03	0,01		0,45
DJØF	Kommune	5,25	0,04	-0,0007	-0,02	0,05		0,36
DJØF	Stat	5,23	0,04	-0,0008	-0,03	0,05		0,39
EDB-Assistent	Region	5,25	0,01	-0,0002	-0,06	0,05		0,10
Ergoterapeut	Region	5,04	0,02	-0,0002	-0,02	0,03	0,14	0,42
Ergoterapeut	Kommune	5,08	0,02	-0,0003	-0,01	0,03	0,13	0,39
Ernæringsassistent	Region	4,91	0,01	-0,0002	-0,07	0,07		0,21
Ernæringsassistent	Kommune	4,87	0,01	-0,0001	0,00	0,05		0,19
Faglært gartner	Kommune	4,97	0,01	-0,0001	-0,04	0,13		0,34
Faglært gartner	Stat	5,03	0,01	-0,0001	-0,01	0,00		0,08
Farmaceut	Region	5,32	0,03	-0,0006	-0,05	0,00		0,46
Farmaceut	Stat	5,17	0,03	-0,0007	0,02	0,09		0,51
Forskere	Stat	5,41	0,02	-0,0003	-0,03	0,00	0,29	0,57
Fysioterapeut	Region	5,03	0,02	-0,0003	-0,01	0,03	0,16	0,45
Fysioterapeut	Kommune	5,05	0,02	-0,0004	0,01	0,02	0,16	0,42
Fængsel	Stat	5,05	0,01	-0,0002	0,00	0,02	0,18	0,48
Gymnaslærere	Region	5,24	0,03	-0,0005	-0,01	0,01		0,51
Håndværker	Region	5,16	0,00	0,0000	-0,07	0,07		0,14
Håndværker	Kommune	5,12	0,01	-0,0001	-0,05	0,04		0,07
Håndværker	Stat	5,12	0,00	-0,0001	-0,01	0,10		0,22
Ingeniør	Region	5,28	0,03	-0,0005	-0,02	0,03		0,40
Ingeniør	Kommune	5,31	0,02	-0,0003	-0,03	0,05		0,31
Ingeniør	Stat	5,49	0,01	-0,0001	-0,03	0,05		0,13
Jordmødre	Region	5,18	0,01	-0,0001	-0,02	0,02	0,21	0,29
Kontor, Ej uddannet	Region	4,85	0,01	-0,0001	0,02	0,04		0,14
Kontor, Ej uddannet	Kommune	4,93	0,01	-0,0001	-0,01	0,07		0,17
Kontorpersonale	Region	5,12	0,01	0,0000	-0,10	0,05	0,36	0,42
Kontorpersonale	Kommune	5,08	0,01	0,0000	-0,08	0,04	0,36	0,58
Kontorpersonale	Privat	5,01	0,02	-0,0003	-0,09	0,13		0,15
Kontorpersonale	Stat	5,00	0,01	-0,0001	-0,04	0,04		0,16
Laboratorie	Kommune	5,10	0,02	-0,0003	-0,02	-0,06		0,17
Laboratorie	Stat	5,00	0,01	-0,0002	-0,01	0,03		0,19
Læger	Region	5,39	0,04	-0,0007	-0,06	0,01		0,22
Lægeseekretær	Region	5,00	0,01	-0,0001	-0,01	0,07	0,21	0,30
Magister	Region	5,28	0,03	-0,0007	-0,06	-0,01		0,37
Magister	Kommune	5,18	0,04	-0,0008	-0,03	0,04		0,40
Magister	Stat	5,23	0,03	-0,0005	-0,03	0,06		0,36
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Region	4,95	0,01	-0,0001	-0,04	0,00		0,09
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Kommune	4,91	0,01	-0,0001	-0,02	0,05		0,12
Politi	Stat	5,14	0,02	-0,0003	-0,02	0,00	0,16	0,63
Psykolog	Region	5,18	0,03	-0,0006	-0,02	0,03		0,47
Psykolog	Kommune	5,22	0,03	-0,0005	-0,02	0,01		0,46
Pædagog	Kommune	5,00	0,01	-0,0002	-0,02	0,05	0,21	0,54
Pædagogmedhjælpere	Kommune	4,76	0,01	-0,0002	-0,01	0,03		0,32
Rengøringsassistent	Region	4,85	0,01	-0,0001	-0,02	0,05		0,17
Rengøringsassistent	Kommune	4,81	0,01	-0,0002	0,00	0,03		0,18
Rengøringsassistent	Stat	4,86	0,01	-0,0002	-0,07	0,03		0,13
Serviceassistent	Region	4,88	0,01	-0,0002	-0,03			0,17
Skolelærer	Kommune	5,20	0,01	-0,0001	0,00	0,04	0,27	0,65
Socialpædagog	Region	5,10	0,00	0,0001	0,00	0,04	0,38	0,48
Socialpædagog	Kommune	5,06	0,01	0,0000	-0,01	0,05	0,35	0,42
Socialrådgiver	Region	5,27	0,00	0,0002	-0,03	0,02	0,23	0,38
Socialrådgiver	Kommune	5,14	0,01	0,0000	-0,01	0,04	0,29	0,41
SOSU-Assistent	Region	5,06	0,01	-0,0001	-0,05	0,06		0,15
SOSU-Assistent	Kommune	5,04	0,01	-0,0001	-0,04	0,06		0,14
SOSU-hjælper	Kommune	4,97	0,01	-0,0001	-0,02	0,05		0,10
SOSU-hjælper Ej uddannet	Kommune	4,87	0,01	-0,0001	-0,03	0,04		0,06
Specialarbejder	Region	4,81	0,01	-0,0001	-0,01	0,11		0,24
Specialarbejder	Kommune	4,87	0,01	-0,0001	-0,05	0,10		0,23
Specialarbejder	Stat	4,85	0,01	-0,0002	-0,01	0,03		0,15
Sygehusportør	Region	4,89	0,01	-0,0001	-0,06	0,07		0,26
Sygeplejerske	Region	5,13	0,01	-0,0001	-0,04	0,04	0,22	0,41
Sygeplejerske	Kommune	5,23	0,01	0,0000	-0,05	0,04	0,16	0,32
Tandplejer	Kommune	5,03	0,02	-0,0003	-0,05	0,02		0,35
Teknisk servicemedarbejder	Kommune	4,88	0,01	-0,0001	-0,03	0,04		0,22
Tekniske designere	Kommune	5,15	0,01	-0,0001	-0,07	0,06		0,19

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Tabel 4.2: Regressionsresultater for grupper, Præsteret timeløn, 2007. Uden sygdom og barsel

Gruppe	Sektor	Konstantled	Erfaring	Erfaring^2	Kvinde	Hovedstad	Leder	R^2
Arkitekt	Kommune	5,533	0,014	0,000	0,012	0,033		0,09
Arkitekt	Stat	5,527	0,019	0,000	-0,011	0,035		0,17
Bachelor	Region&Kommune	5,242	0,037	-0,001	-0,028	0,040		0,25
Bioanalytiker	Region	5,300	0,008	0,000	0,020	0,049	0,118	0,07
Bioanalytiker	Stat	5,233	0,011	0,000	0,022	0,059		0,11
Bygningskonstruktør	Kommune	5,436	0,009	0,000	0,020	0,044		0,11
Bygningskonstruktør	Stat	5,536	0,006	0,000	-0,004	0,009		0,12
Dagplejere	Kommune	5,068	0,005	0,000	0,055	0,067		0,02
DJØF	Kommune	5,427	0,035	-0,001	0,003	0,068		0,23
DJØF	Region	5,460	0,033	-0,001	0,023	0,003		0,19
DJØF	Stat	5,406	0,038	-0,001	0,008	0,060		0,25
EDB-Assistent	Region	5,424	0,013	0,000	-0,032	0,090		0,07
Ergoterapeut	Kommune	5,316	0,012	0,000	0,011	0,056	0,114	0,06
Ergoterapeut	Region	5,252	0,014	0,000	0,079	0,042	0,117	0,05
Ernæringsassistent	Kommune	5,095	0,004	0,000	0,042	0,083		0,03
Ernæringsassistent	Region	5,213	-0,001	0,000	0,044	0,133		0,02
Faglært gartner	Kommune	5,189	0,008	0,000	-0,033	0,145		0,17
Faglært gartner	Stat	5,220	0,004	0,000	0,090	0,098		0,06
Farmaceut	Region	5,604	0,024	0,000	0,014	-0,030		0,11
Farmaceut	Stat	5,495	0,025	-0,001	0,086	0,054		0,10
Forskere	Stat	5,568	0,019	0,000	-0,007	0,013	0,283	0,45
Fysioterapeut	Kommune	5,253	0,016	0,000	0,041	0,035	0,140	0,10
Fysioterapeut	Region	5,247	0,015	0,000	0,052	0,039	0,122	0,08
Fængselsbetjent	Stat	5,254	0,011	0,000	0,050	0,041	0,145	0,16
Gymnasielærere	Region	5,454	0,023	0,000	0,001	0,013		0,24
Håndværker	Kommune	5,295	0,006	0,000	-0,011	0,063		0,05
Håndværker	Region	5,500	-0,009	0,000	0,016	0,113		0,09
Håndværker	Stat	5,330	0,005	0,000	-0,008	0,110		0,13
Ingeniør	Kommune	5,528	0,015	0,000	0,003	0,059		0,12
Ingeniør	Region	5,472	0,026	0,000	0,046	0,034		0,20
Ingeniør	Stat	5,663	0,012	0,000	0,016	0,062		0,07
Jordmødre	Region	5,529	-0,001	0,000	-0,010	0,001	0,157	0,03
Kontor, Ej uddannet	Kommune	5,100	0,008	0,000	0,007	0,099		0,09
Kontor, Ej uddannet	Region	5,017	0,007	0,000	0,047	0,080		0,09
Kontorpersonale	Kommune	5,306	0,004	0,000	-0,060	0,058	0,350	0,34
Kontorpersonale	Region	5,396	0,001	0,000	-0,074	0,079	0,349	0,19
Kontorpersonale	Stat	5,231	0,010	0,000	-0,008	0,045		0,04
Laboratorie	Kommune	5,261	0,018	0,000	-0,001	-0,018		0,06
Laboratorie	Stat	5,224	0,009	0,000	0,041	0,052		0,03
Læger	Region	5,580	0,036	-0,001	0,023	-0,008		0,11
Lægesekretær	Region	5,265	0,000	0,000	0,078	0,075	0,190	0,04
Magister	Kommune	5,354	0,036	-0,001	0,011	0,067		0,20
Magister	Region	5,491	0,030	-0,001	0,000	-0,021		0,13
Magister	Stat	5,417	0,029	-0,001	-0,009	0,069		0,23
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Kommune	5,091	0,010	0,000	-0,005	0,065		0,06
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Region	5,116	0,012	0,000	-0,020	0,042		0,04
Politi	Stat	5,309	0,024	0,000	-0,002	-0,003	0,137	0,47
Psykolog	Kommune	5,425	0,027	-0,001	0,005	0,026		0,21
Psykolog	Region	5,408	0,030	-0,001	0,036	0,006		0,14
Pædagog	Kommune	5,232	0,010	0,000	0,003	0,070	0,193	0,15
Pædagogmedhjælpere	Kommune	4,933	0,018	0,000	-0,001	0,063		0,13
Rengøringsassistent	Kommune	4,994	0,010	0,000	0,024	0,058		0,04
Rengøringsassistent	Region	5,083	0,006	0,000	0,014	0,072		0,02
Rengøringsassistent	Stat	5,063	0,009	0,000	-0,028	0,059		0,04
Serviceassistent	Region	5,196	0,006	0,000	-0,009			0,00
Skolelærer	Kommune	5,417	0,010	0,000	0,016	0,054	0,248	0,26
Socialpædagog	Kommune	5,289	0,005	0,000	0,017	0,070	0,326	0,15
Socialpædagog	Region	5,362	0,002	0,000	0,019	-0,014	0,367	0,12
Socialrådgiver	Kommune	5,364	0,006	0,000	0,011	0,062	0,259	0,11
Socialrådgiver	Region	5,515	-0,005	0,000	-0,031	0,007	0,201	0,13
SOSU-Assistent	Kommune	5,304	0,004	0,000	-0,020	0,083		0,03
SOSU-Assistent	Region	5,361	0,004	0,000	-0,027	0,082		0,02
SOSU-hjælper	Kommune	5,222	0,005	0,000	0,016	0,078		0,02
SOSU-hjælper Ej uddannet	Kommune	5,050	0,006	0,000	-0,004	0,061		0,03
Specialarbejder	Kommune	5,092	0,008	0,000	-0,037	0,120		0,11
Specialarbejder	Region	5,004	0,013	0,000	-0,035	0,079		0,10
Specialarbejder	Stat	5,069	0,012	0,000	0,003	0,016		0,05
Sygehusportør	Region	5,135	0,008	0,000	-0,034	0,099		0,08
Sygeplejerske	Kommune	5,471	0,002	0,000	-0,045	0,052	0,138	0,12
Sygeplejerske	Region	5,451	0,003	0,000	0,016	0,051	0,183	0,04
Tandplejer	Kommune	5,344	0,013	0,000	-0,105	0,042		0,05
Teknisk servicemedarbejder	Kommune	5,055	0,011	0,000	-0,020	0,052		0,13
Tekniske designere	Kommune	5,357	0,006	0,000	-0,065	0,086		0,11

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Tabel 4.3: Regressionsresultater for grupper, Præsteret timeløn, 2007. Med sygdom og barsel

Gruppe	Sektor	Konstantled	Erfaring	Erfaring*2	Kvinde	Hovedstad	Leder	Barsel	Sygdom	R*2
Arkitekt	Kommune	5,49	0,02	-0,0003	0,00	0,04		0,66	0,51	0,27
Arkitekt	Stat	5,50	0,02	-0,0004	-0,03	0,03		0,33	1,08	0,56
Bachelor	Region&Kommune	5,23	0,04	-0,0008	-0,03	0,05		0,15	0,39	0,27
Bioanalytiker	Region	5,24	0,01	-0,0002	-0,01	0,04	0,13	0,90	0,57	0,58
Bioanalytiker	Stat	5,24	0,01	-0,0002	0,00	0,04		0,46	0,61	0,43
Bygningskonstruktør	Kommune	5,42	0,01	-0,0001	0,00	0,05		0,89	0,51	0,32
Bygningskonstruktør	Stat	5,54	0,01	0,0000	0,00	0,01				0,12
Dagplejere	Kommune	5,02	0,01	-0,0001	0,05	0,06		0,78	0,51	0,35
DJØF	Region	5,42	0,04	-0,0008	-0,01	0,01		0,90	0,45	0,57
DJØF	Kommune	5,42	0,04	-0,0008	0,00	0,07		0,59	0,55	0,35
DJØF	Stat	5,40	0,04	-0,0008	-0,01	0,05		0,68	0,32	0,45
EDB-Assistent	Region	5,41	0,01	-0,0003	-0,05	0,08		0,87	0,57	0,28
Ergoterapeut	Region	5,23	0,01	-0,0002	0,02	0,03	0,12	0,82	0,64	0,56
Ergoterapeut	Kommune	5,28	0,01	-0,0003	-0,01	0,06	0,12	0,75	0,52	0,40
Ernæringsassistent	Region	5,16	0,00	-0,0001	-0,04	0,09		0,99	0,57	0,56
Ernæringsassistent	Kommune	5,06	0,01	-0,0001	0,03	0,08		0,81	0,60	0,41
Faglært gartner	Kommune	5,19	0,01	-0,0001	-0,04	0,14		0,45	0,63	0,37
Faglært gartner	Stat	5,07	0,02	-0,0002	0,04	0,07		1,09	1,01	0,67
Farmaceut	Region	5,50	0,03	-0,0006	-0,01	0,00		0,71	0,53	0,56
Farmaceut	Stat	5,38	0,03	-0,0007	0,07	0,06		0,69	0,20	0,51
Forskere	Stat	5,56	0,02	-0,0003	-0,02	0,01	0,29	0,57	0,46	0,55
Fysioterapeut	Region	5,22	0,02	-0,0003	0,00	0,05	0,14	0,86	0,52	0,62
Fysioterapeut	Kommune	5,24	0,02	-0,0004	0,02	0,04	0,14	0,82	0,47	0,44
Fængsel	Stat	5,25	0,01	-0,0001	0,05	0,04	0,14	0,75	0,30	0,17
Gymnasielærere	Region	5,42	0,03	-0,0005	-0,01	0,02		0,65	0,53	0,52
Håndværker	Region	5,48	-0,01	0,0002	-0,02	0,10		0,74	0,54	0,31
Håndværker	Kommune	5,29	0,01	-0,0001	-0,01	0,06		0,48	0,52	0,17
Håndværker	Stat	5,33	0,00	-0,0001	0,00	0,11		0,28	0,40	0,27
Ingeniør	Region	5,45	0,03	-0,0005	0,00	0,02		0,82	0,52	0,53
Ingeniør	Kommune	5,50	0,02	-0,0003	-0,01	0,06		0,77	0,45	0,31
Ingeniør	Stat	5,65	0,01	-0,0002	-0,01	0,06		0,56	0,53	0,29
Jordmødre	Region	5,42	0,01	-0,0001	-0,02	0,01	0,18	0,75	0,43	0,49
Kontor, Ej uddannet	Region	5,02	0,01	-0,0001	0,03	0,07		0,77	0,62	0,31
Kontor, Ej uddannet	Kommune	5,08	0,01	-0,0001	0,00	0,11		0,83	0,59	0,26
Kontorpersonale	Region	5,34	0,00	0,0000	-0,09	0,07	0,34	0,89	0,51	0,46
Kontorpersonale	Kommune	5,28	0,00	0,0000	-0,07	0,06	0,35	0,81	0,55	0,50
Kontorpersonale	Stat	5,21	0,01	-0,0002	-0,02	0,04		0,70	0,49	0,25
Laboratorie	Kommune	5,25	0,02	-0,0004	0,00	-0,03		0,43	0,16	0,16
Laboratorie	Stat	5,19	0,01	-0,0002	0,01	0,03		0,81	0,38	0,49
Læger	Region	5,57	0,04	-0,0007	-0,03	0,00		0,76	0,56	0,41
Lægeseekretær	Region	5,21	0,01	-0,0001	0,02	0,07	0,18	0,97	0,59	0,54
Magister	Region	5,45	0,03	-0,0007	-0,03	-0,01		0,78	0,66	0,50
Magister	Kommune	5,35	0,04	-0,0008	-0,01	0,07		0,77	0,64	0,39
Magister	Stat	5,41	0,03	-0,0006	-0,02	0,06		0,64	0,50	0,40
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Region	5,12	0,01	-0,0003	-0,03	0,06		0,62	0,16	0,16
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Kommune	5,09	0,01	-0,0002	-0,01	0,07		0,84	0,50	0,24
Politi	Stat	5,31	0,02	-0,0003	-0,01	0,00	0,14	0,62	0,44	0,61
Psykolog	Region	5,35	0,04	-0,0007	0,00	0,03		1,03	0,55	0,56
Psykolog	Kommune	5,41	0,03	-0,0005	-0,01	0,03		0,74	0,58	0,38
Pædagog	Kommune	5,21	0,01	-0,0002	-0,01	0,07	0,19	0,72	0,55	0,40
Pædagogmedhjælpere	Kommune	4,94	0,02	-0,0003	-0,01	0,06		0,89	0,56	0,32
Rengøringsassistent	Region	5,07	0,01	-0,0001	-0,01	0,06		0,90	0,66	0,38
Rengøringsassistent	Kommune	4,99	0,01	-0,0002	0,01	0,06		0,88	0,67	0,29
Rengøringsassistent	Stat	5,03	0,01	-0,0002	-0,06	0,05		0,90	0,55	0,39
Serviceassistent	Region	5,14	0,01	-0,0002	-0,04			1,13	0,80	0,64
Skolelærer	Kommune	5,40	0,01	-0,0001	0,01	0,05	0,25	0,73	0,53	0,50
Socialpædagog	Region	5,32	0,00	0,0001	0,00	0,02	0,37	0,84	0,60	0,50
Socialpædagog	Kommune	5,26	0,01	0,0000	0,00	0,08	0,33	0,63	0,53	0,37
Socialrådgiver	Region	5,47	0,00	0,0002	-0,03	0,00	0,23	1,26	0,64	0,54
Socialrådgiver	Kommune	5,34	0,01	-0,0001	0,00	0,06	0,27	0,73	0,50	0,38
SOSU-Assistent	Region	5,30	0,01	-0,0001	-0,04	0,08		0,91	0,61	0,41
SOSU-Assistent	Kommune	5,26	0,01	-0,0001	-0,03	0,08		0,71	0,57	0,29
SOSU-hjælper	Kommune	5,19	0,01	-0,0001	-0,01	0,08		0,77	0,55	0,29
SOSU-hjælper Ej uddannet	Kommune	5,05	0,01	-0,0001	-0,01	0,06		0,78	0,64	0,18
Specialarbejder	Region	5,01	0,01	-0,0001	-0,02	0,06		0,56	0,30	0,30
Specialarbejder	Kommune	5,08	0,01	-0,0001	-0,05	0,12		0,67	0,51	0,26
Specialarbejder	Stat	5,04	0,01	-0,0002	0,01	0,02		0,44	0,44	0,33
Sygehusportør	Region	5,11	0,01	-0,0001	-0,04	0,10		0,43	0,64	0,41
Sygeplejerske	Region	5,34	0,01	-0,0001	-0,02	0,05	0,20	0,92	0,56	0,56
Sygeplejerske	Kommune	5,43	0,00	0,0000	-0,05	0,05	0,14	0,68	0,53	0,33
Tandplejer	Kommune	5,30	0,01	-0,0003	-0,09	0,01		1,18	0,53	0,59
Teknisk servicemedarbejder	Kommune	5,05	0,01	-0,0001	-0,03	0,04		0,49	0,55	0,28
Tekniske designere	Kommune	5,34	0,01	-0,0001	-0,07	0,08		0,85	0,49	0,31

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Da forskellen mellem den standardberegnete timefortjeneste og den præsterede timeløn udgøres af fraværet, er det interessant at undersøge nærmere, hvorledes koefficienterne for kvinde, leder og hovedstad adskiller sig for de 2 lønbegreber.

Koefficienterne for kvinde-variablen er vist i tabel 4.4. Koefficienten for kvinde er for den standardberegnete timefortjeneste signifikant og negativ for en del grupper, kun for dagplejere er koefficienten positiv. Koefficienten for de grupper, hvor den er signifikant, viser dog en lav forskel på timelønnen for de fleste grupper. For den præsterede timeløn uden forklarende variable for sygdom og barsel, hvor fraværet er indregnet, forsvinder den signifikante forskel for en stor del af grupperne, mens den

stiger og bliver endog positiv for andre grupper. En positiv koefficient betyder, at kvinders (præsterede)timeløn er højere end mænds (præsterede)timeløn. Denne ændring i kvindekoefficienten er udtryk for, at kvinder har højere fravær end mænd. Medtages forklarende variable for længere sygdom og barsel, viser det, at en del af kvindernes fravær er forklaret ved disse 2 variable, men der er dog, selv når der tages højde for barsel og længerevarende sygdom en tendens til, at kvinder har højere fravær for en del grupper.

I tabel 4.5 er koefficienterne for hovedstadsvariablen vist. En meget stor del af grupperne har højere timeløn, når de arbejder i hovedstadsområdet. En enkelt gruppe har lavere timeløn og der er også en andel, som ikke har signifikant anderledes timeløn, hvad enten de arbejder i hovedstadsområdet eller i provinsen. For den præsterede timeløn er koefficienten i langt de fleste tilfælde højere end for den standardberegnete timefortjeneste, hvilket indikerer, at fraværet er højere i hovedstadsområdet end i provinsen. Tages der højde for langt sygefravær og barsel, er der ikke noget entydigt billede af om fraværet stammer fra kort eller langt fravær. En del grupper har et fald i koefficienten, når der tages højde for langt sygefravær og barsel, hvilket viser, at fraværet mest stammer fra langt sygefravær og barsel, mens en del viser det modsatte, altså der er tale om kortere fravær.

Koefficienterne for ledere er vist i tabel 4.6. Kun grupper med ledere er medtaget i tabellen. Hvis der tages højde for langt sygefravær og barsel, er koefficienten for ledere for præsteret timeløn lavere end for standardberegnet timefortjeneste for langt de fleste grupper, og den samme for enkelte grupper. I enkelte grupper er fraværet altså det samme for ledere og ikke-ledere, men oftest er fraværet lavere. Tages der ikke højde for barsel og langt sygefravær, er der enkelte grupper, hvor koefficienten for ledere i regressionen for standardberegnet timefortjeneste er lavere, men for disse vender billedet, når der tages højde for langt sygefravær og barsel. Det betyder, at fraværet for disse ledergrupper netop stammer fra langt sygefravær og barsel.

Tabel 4.4: Koefficienten for kvindevariablen

		Kvinde		
		Standardberegnet	Præsteret uden sygdom, barsel	Præsteret med sygdom, barsel
Arkitekt	Kommune	-0,01	0,012	0,00
Arkitekt	Stat	-0,05	-0,011	-0,03
Bachelor	Region&Kommune	-0,04	-0,028	-0,03
Bioanalytiker	Region	-0,02	0,020	-0,01
Bioanalytiker	Stat	-0,02	0,022	0,00
Bygningskonstruktør	Kommune	-0,01	0,020	0,00
Bygningskonstruktør	Stat	-0,01	-0,004	0,00
Dagplejere	Kommune	0,04	0,055	0,05
DJØF	Region	-0,03	0,003	-0,01
DJØF	Kommune	-0,02	0,023	0,00
DJØF	Stat	-0,03	0,008	-0,01
EDB-Assistent	Region	-0,06	-0,032	-0,05
Ergoterapeut	Region	-0,02	0,011	0,02
Ergoterapeut	Kommune	-0,01	0,079	-0,01
Ernæringsassistent	Region	-0,07	0,042	-0,04
Ernæringsassistent	Kommune	0,00	0,044	0,03
Faglært gartner	Kommune	-0,04	-0,033	-0,04
Faglært gartner	Stat	-0,01	0,090	0,04
Farmaceut	Region	-0,05	0,014	-0,01
Farmaceut	Stat	0,02	0,086	0,07
Forskere	Stat	-0,03	-0,007	-0,02
Fysioterapeut	Region	-0,01	0,041	0,00
Fysioterapeut	Kommune	0,01	0,052	0,02
Fængsel	Stat	0,00	0,050	0,05
Gymnasielærere	Region	-0,01	0,001	-0,01
Håndværker	Region	-0,07	-0,011	-0,02
Håndværker	Kommune	-0,05	0,016	-0,01
Håndværker	Stat	-0,01	-0,008	0,00
Ingeniør	Region	-0,02	0,003	0,00
Ingeniør	Kommune	-0,03	0,046	-0,01
Ingeniør	Stat	-0,03	0,016	-0,01
Jordmødre	Region	-0,02	-0,010	-0,02
Kontor, Ej uddannet	Region	0,02	0,007	0,03
Kontor, Ej uddannet	Kommune	-0,01	0,047	0,00
Kontorpersonale	Region	-0,10	-0,060	-0,09
Kontorpersonale	Kommune	-0,08	-0,074	-0,07
Kontorpersonale	Stat	-0,04	-0,008	-0,02
Laboratorie	Kommune	-0,02	-0,001	0,00
Laboratorie	Stat	-0,01	0,041	0,01
Læger	Region	-0,06	0,023	-0,03
Lægeseekretær	Region	-0,01	0,078	0,02
Magister	Region	-0,06	0,011	-0,03
Magister	Kommune	-0,03	0,000	-0,01
Magister	Stat	-0,03	-0,009	-0,02
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Region	-0,04	-0,005	-0,03
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Kommune	-0,02	-0,020	-0,01
Politi	Stat	-0,02	-0,002	-0,01
Psykolog	Region	-0,02	0,005	0,00
Psykolog	Kommune	-0,02	0,036	-0,01
Pædagog	Kommune	-0,02	0,003	-0,01
Pædagogmedhjælpere	Kommune	-0,01	-0,001	-0,01
Rengøringsassistent	Region	-0,02	0,024	-0,01
Rengøringsassistent	Kommune	0,00	0,014	0,01
Rengøringsassistent	Stat	-0,07	-0,028	-0,06
Serviceassistent	Region	-0,03	-0,009	-0,04
Skolelærer	Kommune	0,00	0,016	0,01
Socialpædagog	Region	0,00	0,017	0,00
Socialpædagog	Kommune	-0,01	0,019	0,00
Socialrådgiver	Region	-0,03	0,011	-0,03
Socialrådgiver	Kommune	-0,01	-0,031	0,00
SOSU-Assistent	Region	-0,05	-0,020	-0,04
SOSU-Assistent	Kommune	-0,04	-0,027	-0,03
SOSU-hjælper	Kommune	-0,02	0,016	-0,01
SOSU-hjælper Ej uddannet	Kommune	-0,03	-0,004	-0,01
Specialarbejder	Region	-0,01	-0,037	-0,02
Specialarbejder	Kommune	-0,05	-0,035	-0,05
Specialarbejder	Stat	-0,01	0,003	0,01
Sygehusportør	Region	-0,06	-0,034	-0,04
Sygeplejerske	Region	-0,04	-0,045	-0,02
Sygeplejerske	Kommune	-0,05	0,016	-0,05
Tandplejer	Kommune	-0,05	-0,105	-0,09
Teknisk servicemedarbejder	Kommune	-0,03	-0,020	-0,03
Tekniske designere	Kommune	-0,07	-0,065	-0,07

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Tabel 4.5: Koefficienten for hovedstadsvariablen

		Arbejder i hovedstadsområdet		
		Standardberegnet	Præsteret uden sygdom, barsel	Præsteret med sygdom, barsel
Arkitekt	Kommune	0,03	0,03	0,04
Arkitekt	Stat	0,02	0,04	0,03
Bachelor	Region&Kommune	0,02	0,04	0,05
Bioanalytiker	Region	0,03	0,05	0,04
Bioanalytiker	Stat	0,03	0,06	0,04
Bygningskonstruktør	Kommune	0,05	0,04	0,05
Bygningskonstruktør	Stat	-0,03	0,01	0,01
Dagplejere	Kommune	0,04	0,07	0,06
DJØF	Region	0,01	0,07	0,01
DJØF	Kommune	0,05	0,00	0,07
DJØF	Stat	0,05	0,06	0,05
EDB-Assistent	Region	0,05	0,09	0,08
Ergoterapeut	Region	0,03	0,06	0,03
Ergoterapeut	Kommune	0,03	0,04	0,06
Ernæringsassistent	Region	0,07	0,08	0,09
Ernæringsassistent	Kommune	0,05	0,13	0,08
Faglært gartner	Kommune	0,13	0,14	0,14
Faglært gartner	Stat	0,00	0,10	0,07
Farmaceut	Region	0,00	-0,03	0,00
Farmaceut	Stat	0,09	0,05	0,06
Forskere	Stat	0,00	0,01	0,01
Fysioterapeut	Region	0,03	0,03	0,05
Fysioterapeut	Kommune	0,02	0,04	0,04
Fængsel	Stat	0,02	0,04	0,04
Gymnasielærere	Region	0,01	0,01	0,02
Håndværker	Region	0,07	0,06	0,10
Håndværker	Kommune	0,04	0,11	0,06
Håndværker	Stat	0,10	0,11	0,11
Ingeniør	Region	0,03	0,06	0,02
Ingeniør	Kommune	0,05	0,03	0,06
Ingeniør	Stat	0,05	0,06	0,06
Jordmødre	Region	0,02	0,00	0,01
Kontor, Ej uddannet	Region	0,04	0,10	0,07
Kontor, Ej uddannet	Kommune	0,07	0,08	0,11
Kontorpersonale	Region	0,05	0,06	0,07
Kontorpersonale	Kommune	0,04	0,08	0,06
Kontorpersonale	Stat	0,04	0,04	0,04
Laboratorie	Kommune	-0,06	-0,02	-0,03
Laboratorie	Stat	0,03	0,05	0,03
Læger	Region	0,01	-0,01	0,00
Lægeseekretær	Region	0,07	0,08	0,07
Magister	Region	-0,01	0,07	-0,01
Magister	Kommune	0,04	-0,02	0,07
Magister	Stat	0,06	0,07	0,06
Omsorgs- og pædagogmedhj.	Region	0,00	0,07	0,06
Omsorgs- og pædagogmedhj.	Kommune	0,05	0,04	0,07
Politi	Stat	0,00	0,00	0,00
Psykolog	Region	0,03	0,03	0,03
Psykolog	Kommune	0,01	0,01	0,03
Pædagog	Kommune	0,05	0,07	0,07
Pædagogmedhjælper	Kommune	0,03	0,06	0,06
Rengøringsassistent	Region	0,05	0,06	0,06
Rengøringsassistent	Kommune	0,03	0,07	0,06
Rengøringsassistent	Stat	0,03	0,06	0,05
Serviceassistent	Region			
Skolelærer	Kommune	0,04	0,05	0,05
Socialpædagog	Region	0,04	0,07	0,02
Socialpædagog	Kommune	0,05	-0,01	0,08
Socialrådgiver	Region	0,02	0,06	0,00
Socialrådgiver	Kommune	0,04	0,01	0,06
SOSU-Assistent	Region	0,06	0,08	0,08
SOSU-Assistent	Kommune	0,06	0,08	0,08
SOSU-hjælper	Kommune	0,05	0,08	0,08
SOSU-hjælper Ej uddannet	Kommune	0,04	0,06	0,06
Specialarbejder	Region	0,11	0,12	0,06
Specialarbejder	Kommune	0,10	0,08	0,12
Specialarbejder	Stat	0,03	0,02	0,02
Sygehusportør	Region	0,07	0,10	0,10
Sygeplejerske	Region	0,04	0,05	0,05
Sygeplejerske	Kommune	0,04	0,05	0,05
Tandplejer	Kommune	0,02	0,04	0,01
Teknisk servicemedarbejder	Kommune	0,04	0,05	0,04
Tekniske designere	Kommune	0,06	0,09	0,08

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

Tabel 4.6: Koefficienten for ledere

		Leder		
		Standardberegnet	Præsteret uden sygdom, barsel	Præsteret med sygdom, barsel
Bioanalytiker	Region	0,15	0,12	0,13
Ergoterapeut	Region	0,14	0,11	0,12
Ergoterapeut	Kommune	0,13	0,12	0,12
Forskere	Stat	0,29	0,28	0,29
Fysioterapeut	Region	0,16	0,14	0,14
Fysioterapeut	Kommune	0,16	0,12	0,14
Fængsel	Stat	0,18	0,15	0,14
Jordmødre	Region	0,21	0,16	0,18
Kontorpersonale	Region	0,36	0,35	0,34
Kontorpersonale	Kommune	0,36	0,35	0,35
Lægesekretær	Region	0,21	0,19	0,18
Politi	Stat	0,16	0,14	0,14
Pædagog	Kommune	0,21	0,19	0,19
Skolelærer	Kommune	0,27	0,25	0,25
Socialpædagog	Region	0,38	0,33	0,37
Socialpædagog	Kommune	0,35	0,37	0,33
Socialrådgiver	Region	0,23	0,26	0,23
Socialrådgiver	Kommune	0,29	0,20	0,27
Sygeplejerske	Region	0,22	0,14	0,20
Sygeplejerske	Kommune	0,16	0,18	0,14

Kilde: Egne beregninger på lønstatistikens serviceregister mm., Danmarks Statistik

4.2 Forventet timeløn

For at få et indtryk af den estimerede timeløn for grupperne og betydningen af erhvervs erfaringen, er den forventede standardberegnete timefortjeneste beregnet ved 0, 10, 20 og 30 års erhvervs erfaring. Den forventede timefortjeneste er for en mandlig basisedarbejder, der arbejder i provinsen.

De forventede timelønninger for den standardberegnete timefortjeneste er vist i figur 4.1.

Nederst i figuren er uddannelsesniveaet for grupperne opdelt i ufaglært, erhvervsfaglig uddannelse (EU), kort videregående uddannelse (KV), mellemlang videregående uddannelse (MV) og lang videregående uddannelse (LV). Der viser sig et mønster i figuren, hvor stigende lønniveau efter 30 år følger stigende uddannelsesniveau. Uden erhvervs erfaring er forskellene i timelønningerne forholdsvis små, men erhvervs erfaring har større betydning, jo længere uddannelse. At der er grupper med lang videregående uddannelse, som får et negativt afkast til erhvervs erfaring efter 30 år, skyldes, at der sker en selektion af personerne i gruppen. Typisk vil en akademisk medarbejder eller læge efter 30 år være blevet leder eller overlæge. De personer, som er i gruppen efter mange år er de medarbejdere, som ikke er rykket videre, og derfor også de medarbejdere, man må forvente får en lavere løn.

Da mønstret for den præsterede timeløn ligner den standardberegnete timefortjeneste er den ikke vist.

Note 1: Signifikans

I estimationerne foretages en statistisk dekomponering af lønnen på de nævnte faktorer. For at udtrykke om et estimat er statistisk forskelligt fra nul, beregnes standardafvigelsen på hvert estimat. Standardafvigelsen beskriver en statistisk usikkerhed omkring den estimerede værdi. Hvis usikkerheden (spredningen) er for stor, kan man ikke tillægge den estimerede koefficient anden værdi end nul. Man siger, at den estimerede koefficient ikke er statistisk forskellig fra nul. I de estimerede funktioner er anvendt et signifikansniveau på 95 pct., hvilket betyder, at der er 95 pct. sandsynlighed for, at den estimerede koefficient er forskellig fra nul. (I praksis kan man afgøre signifikansspørgsmålet ved at trække 1,96, dvs. 2 gange standardafvigelsen fra den estimerede koefficient eller lægge den til. Omfatter summen nul, er koefficienten ikke signifikant forskellig fra nul).

Note 2: Beregning af lønnen ud fra de estimerede koefficienter

Traditionelt bruges en logaritmisk transformation af lønnen, fordi man ved, at lønnen er tilnærmet en såkaldt log-normal fordeling. Ved transformationen sikres, at lønnen og navnlig fejlleddet følger en normalfordeling, som det kræves i en regressionsanalyse. Transformationen betyder, at koefficienterne a, b, c etc. skal fortolkes som procentvise afvigelser fra basislønnen, som bestemmes af konstantleddet, C. Da lønnen (venstresiden) er en logaritme, skal vi tage antilogaritmen til både højre og venstresiden for at få den forventede løn transformeret til almindelige kroner. I princippet regnes den forventede løn derfor ud ved at indsætte i følgende formel

$$Løn = \exp(C + a * anc + b * anc^2 + c * leder + d * køn + e * hovedstad + f * (barsel, sygefravær) + fejlled)$$

Den forventede værdi af fejlleddet er 0 under forudsætning af, at lønfordelingen er tilnærmet lognormal.