



# Ligelønsanalyse – sammenligning af lønniveau Offentligt ansatte i statsadministrationen

Ref. KEB/PIL

22.02.2019

## Indledning

I dette notat analyseres lønforskelle mellem kvindelige og mandlige djøfere, som er ansat i statsadministrationen. Analysen er gennemført på baggrund af Djøfs lønstatistik fra september 2018, samt på baggrund af Djøfs medlemsdatabase fra oktober 2018. Lønstatistikken er baseret på lønoplysninger fra arbejdsgiver via et særligt udtræk fra Moderniseringsstyrelsen.

Analysens hovedresultater:

- Blandt de mandlige djøfere i statsadministrationen besidder 26 procent en chefstilling, mens det tilsvarende kun er 16 procent af kvinderne, der har ledelsesansvar.
- Blandt ikke-chefer i statsadministrationen har kvinderne en gennemsnitsløn, der udgør 98 procent af mændenes gennemsnitsløn.
- 82 procent af den samlede lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer (1,7 procent) kan forklares af observerede forskelle i kønnenes karakteristika – heraf især forskel i kandidatanciennitet.
- Når der er korrigeret for observerbare forskelle mellem kvinder og mænd er lønforskellen på 0,4 procent.
- Blandt chefer i statsadministrationen udgør kvindernes gennemsnitlige løn 94 procent af mændenes gennemsnitsløn, når der ikke er taget højde for forskelle i mænd og kvinders karakteristika.
- Hele lønforskellen mellem mandlige og kvindelige chefer kan forklares af forskelle i kønnenes karakteristika – heraf særligt en markant forskel i andelen der er departementschefer, direktører eller afdelingschefer. 17 procent af de mandlige chefer besidder en af de nævnte stillinger, mens det tilsvarende kun gælder for 8 procent af de kvindelige chefer.
- Når der er korrigeret for observerbare forskelle mellem mandlige og kvindelige chefers karakteristika, så er der ingen lønforskel mellem mænd og kvinder.

## Indhold

Indledning .....	1
Lønforskelle mellem kvinder og mænd ansat i statsadministrationen .....	3
Forskel i gennemsnitsløn .....	3
Dekomponering af lønforskelle mellem mænd og kvinder .....	5
Dekomponeringsanalyse for ikke-chefer i statsadministrationen .....	5
Dekomponeringsanalyse for chefer i statsadministrationen .....	6
Andre mulige forklaringer på lønforskelle .....	7
Metode .....	8
Dekomponeringsanalyse .....	8
Modelvariable .....	9

## Lønforskelle mellem kvinder og mænd ansat i statsadministrationen

Nedenfor analyseres lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf, der er ansat i statsadministrationen. For at sikre sammenlignelighed ses der i analysen alene på medlemmer, som er ansat i en fuldtidsstilling.

### Forskel i gennemsnitsløn

Af Tabel 1 fremgår de gennemsnitlige samlede lønninger for kvinder og mænd fordelt på stillingsgrupper, henholdsvis chefer (ansatte med ledelsesansvar) og ikke-chefer (ansatte uden ledelsesansvar).

Den samlede løn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension, er for kvinderne på tværs af stillingsgrupper 43.186 kr. om måneden, mens mændene i gennemsnit har en løn på 46.570 kr. om måneden. Der er således en absolut forskel på 3.384 kr. mellem kvinder og mænds gennemsnitlige løn i statsadministrationen. Det svarer til, at kvindernes løn i gennemsnit udgør 93 procent af mændenes løn.

**Tabel 1, Gennemsnitlig løn, lønforskel og løngab**

	Kvinder	Mænd	Samlet	Lønforskel	Løngab
Stillingsgruppe	---- kr. pr. måned ----			---- procent ----	
Chef	67.176	71.396	69.350	94	6
Ikke-chef	39.683	40.678	40.076	98	2
I alt	43.186	46.570	44.587	93	8

*Note: Gennemsnitlig samlet løn for kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf, som er ansat i statsadministrationen.*

*Lønforskellene er som forholdet mellem kvinderne og mændenes gennemsnitlige lønninger. Løngabet er forholdet mellem den absolutte lønforskel og de samlede gennemsnitlige lønninger.*

*Kilde: Djøf Offentligs og Offentlige Chefer i Djøfs lønstatistik, september 2018.*

Af Tabel 1 fremgår det yderligere, at kvindernes gennemsnitlige løn er lavere end mændenes for begge stillingsgrupper – chefer og ikke-chefer. Blandt ikke-chefer er den absolutte lønforskel 995 kr., hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 98 procent af mændenes. Blandt cheferne tjener mændene i gennemsnit 4.220 kr. mere end kvinderne om måneden, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 94 procent af mændenes.

**Tabel 2, Chefandel**

Stillingsgruppe	Kvinder	Mænd	Samlet
	----- procent -----		
Chef	16	26	20
Ikke-chef	84	74	80
I alt	100	100	100

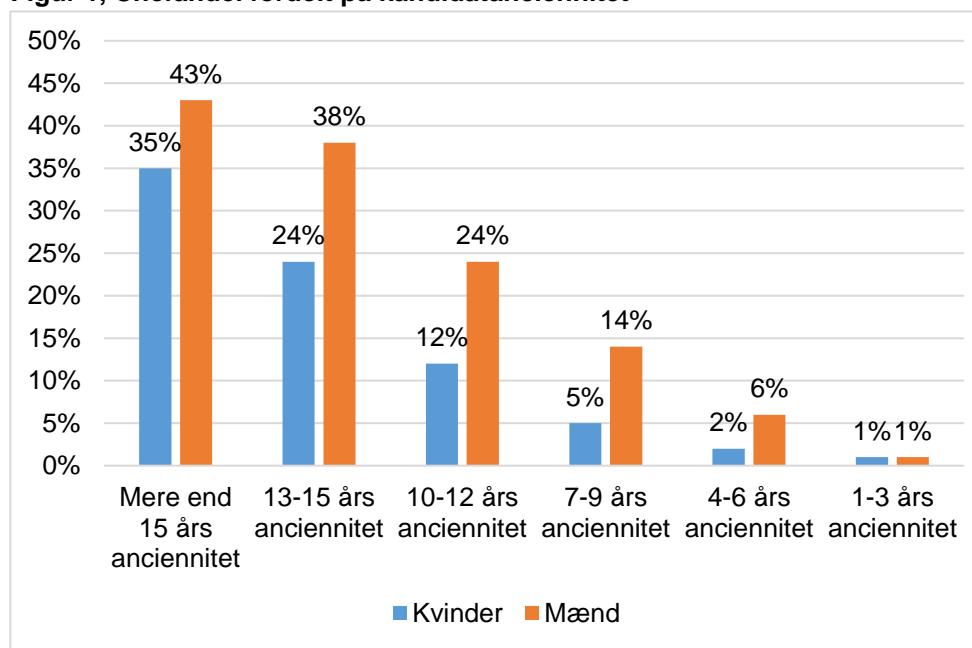
Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

Af Tabel 2 fremgår chefandelen for mænd og kvinder ansat i statsadministrationen. Her ses det, at chefandelen for de mandlige medlemmer er 26 procent, mens det blandt de kvindelige medlemmer kun er 16 procent, der besidder en chefstilling.

Noget af forskellen i kvinder og mænds gennemsnitslønninger skyldes således en kønsopdeling på arbejdsmarkedet, hvor forholdsvis flere mænd end kvinder besidder en chefstilling, hvor de får en højere løn.

Figur 1 viser chefandelen for henholdsvis kvinder og mænd opdelt efter kandidatanciennitet. For alle anciennitetsgrupperinger er chefandelen for kvinderne lavere end for mændene. Forskellen i chefandelen mellem kvinder og mænd skyldes således både, at mændene hurtigere og i højere grad varetager en chefstilling end kvinderne.

**Figur 1, Chefandel fordelt på kandidatanciennitet**

Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

## **Dekomponering af lønforskel mellem mænd og kvinder**

Som ovenstående viser, er der et løngab på 8 procent mellem kvinder og mænds gennemsnitlige lønniveauer. Ud over forskelle i andelen af chefer er der en del andre forhold, der kan påvirke den enkeltes løn og dermed også lønforskellen mellem mænd og kvinder. For at isolere den kønsrelaterede lønforskel foretages en dekomponeringsanalyse, hvor der kontrolleres for øvrige forhold.

Dekomponeringsanalysen foretages i to trin. Først estimeres en regressionsmodel for lønnen for henholdsvis kvinder og mænd på baggrund af de observerede forklarende variable. Ud fra de to lønregressioner dekomponeres lønforskellen i to dele - en forklaret del (lønforskellene som kan forklares ved de i modellen medtagede forklarende variable) og en uforklaret del, som er den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd. Se metodeafsnittet for en nærmere beskrivelse af metoden og de enkelte modelvariable.

I analysen medtages alle målbare forhold, som er tilgængelige via Djøfs lønstatistik. Følgende forklarende variable er inddraget i regressionerne:

- Ansættelsesområde
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Stilling
- Arbejdspladsens geografiske placering

Grundet den store lønforskel mellem chefer og ikke-chefer analyseres de to medarbejdergrupper efterfølgende separat. I det følgende analyseres først lønforskellene mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i statsadministrationen uden ledelsesansvar (ikke-chefer), og efterfølgende analyseres lønforskellen mellem mandlige og kvindelige chefer i statsadministrationen.

### **Dekomponeringsanalyse for ikke-chefer i statsadministrationen**

Som tidligere nævnt er den absolutte lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i statsadministrationen 995 kr. om måneden, jf. Tabel 1. Den absolutte lønforskel svarer til, at løngabet mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer er 2 procent, når der ikke er korrigeret for forskelle i kønnenes karakteristika.

Af Tabel 3 fremgår resultaterne ved dekomponeringsanalysen, hvor der er taget højde for forskelle i mænd og kvinders karakteristik. Analysen viser, at der er en samlet lønforskel på 2,1 procent. Heraf kan 82 procent af lønforskellen tilskrives forskelle mellem mænd og kvinders fordeling i de forklarende variable. De restende 18 procent af lønforskellen er den uforklarede del, som ikke kan tilskrives kønnenes forskellige fordeling i de observerbare forhold.

**Tabel 3, Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer i statsadministrationen**

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,7%	82,1%
Uforklaret del/ Den korrigeret lønforskel	0,4%	17,9%
Samlede lønforskel	2,1%	100,0%

*Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i statsadministrationen.*

*Kilde: Djøf Offentligs lønstatistik, september 2018.*

For de 82 procent af lønforskellen, der kan forklares af de i modellen inkluderede variable, er det især kandidatanciennitet, der bidrager til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder. At kandidatanciennitet forklarer en stor del af lønforskellen, stemmer godt overens med de observerede forskelle mellem mandlige og kvindelige ikke-cheferes kandidatanciennitet. Kvinderne har i gennemsnit 10,3 års kandidatanciennitet, mens mændene har 11,5 år. Den gennemsnitlige forskel på 1,2 år i kandidatanciennitet mellem kønnene forklarer derfor en stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Når der er korrigeret for de observerbare forhold, så er den korrigerede lønforskel på 0,4 procent.

#### **Dekomponeringsanalyse for chefer i statsadministrationen**

I analysen indgår kun de chefer, hvor der er angivet en stillingsbetegnelse, da stilling indgår som en proxy for chefniveauet. De kvindelige chefer har i gennemsnit en løn på 67.176 kr. om måneden, mens de mandlige chefer har en gennemsnitsløn på 71.396 kr. om måneden. Den absolutte lønforskel mellem de to grupper er på 4.220 kr.

**Tabel 4, Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige chefer i statsadministrationen**

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	5,0%	100%
Uforklaret del/ Den korrigeret lønforskel	0,0%	0%
Samlede lønforskel	5,0%	100%

*Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige chefer ansat i statsadministrationen.*

*Kilde: Offentlig Chefers lønstatistik, september 2018.*

Af Tabel 4 fremgår resultaterne ved dekomponeringsanalysen af chefgruppen. Analysen viser, at hele lønforskellen kan tilskrives forskelle mellem kvinder og mænds fordeling i de forklarende variable.

Det er særligt stillingsbetegnelsen, der er med til at forklare lønforskellen. Her forklarer stillingerne departementschef, direktør og afdelingschef alene en lønforskel på 3,7 procent. Det stemmer godt overens med de observerede forskelle

mellem kvindelige og mandlige chefer i de stillingsgrupper. 17 procent af de mandlige chefer besidde en af ovennævnte stillinger, mens det kun er 8 procent af de kvindelige chefer.

Når der er korrigeret for de observerbare forhold, er der ingen lønforskel. Den samlede lønforskel forklares således ved, at en markant større andel af mændene har chefstillinger på et højere lønnet niveau sammenlignet med kvinderne.

### **Andre mulige forklaringer på lønforskelle**

Ud over de allerede betragtede forhold, kan der også være nogle udeladte forhold, der kan påvirke lønforskellen. Herunder for eksempel arbejdsfunktioner, barsels- og forældreorlov, ledighedsperioder eller andre mindre målbare forhold og karakteristika.

#### *Arbejdsfunktioner*

Både i gruppen af ikke-chefer og chefer kan der være stor forskel på de enkelte medlemmers arbejdsfunktioner. Oplysninger omkring medlemmers arbejdsfunktioner har ikke været tilgængelige i analysen, men arbejdsfunktionen afhænger typisk af forhold som uddannelse, ansættelsesområde og anciennitet. Alle disse forhold er medtaget i analysen, hvorfor det vurderes, at inddragelse af arbejdsfunktion ikke ville påvirke forklaringen af lønforskellen.

#### *Faktiske arbejdstimer*

Hvis der er markant forskel på mænd og kvinders faktiske arbejdstid kan det påvirke analysens resultater.

#### *Barsels- og forældreorlov*

Et andet udeladt forhold er barsel- og forældreorlov, som kan være en mulig forklaring på lønforskellen mellem kvinder og mænd. Det er muligt at en vis andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan eksempelvis betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. Det er ikke direkte muligt at afdække, om barsels- og forældreorlov kan bidrage til at forklare lønforskellen ud fra det tilgængelige data.

#### *Ledighedsperioder*

I analysen er kandidatanciennitet medtaget som et mål for anciennitet på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres jobanciennitet kortere end mændenes, selvom de har samme kandidatanciennitet. Det er ikke muligt at korrigere for den faktiske jobanciennitet i analysen, men tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er stor forskel på kvindelige og mandlige døferes ledighedsperioder, når der er korrigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke ville bidrage til at forklare lønforskellen yderligere.

### *Ikke målbare forhold*

Udover ovenstående forhold er der også en række karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen. Det kan for eksempel være den personlige indsats eller effektivitet, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv eller forhandlingsevne. Hvis fordelingen ved disse forhold er kønsafhængige, kan det have betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd.

## **Metode**

Analysen er baseret på medlemmer ansat i statsadministrationen. For at sikre sammenlignelighed er analysen begrænset til medlemmer, der er ansat i en fuldtidsstilling. Analysen er foretaget på basis af lønstatistik fra Djøf Offentlig og Offentlige Chefer i Djøf (data fra Moderniseringsstyrelsen pr. 3. kvartal 2018), samt Djøfs medlemsdatabase fra oktober 2018. Lønstatistikkerne indeholder lønoplysninger baseret på lønoplysninger fra arbejdsgiverne via et særligt udtræk.

For at sikre repræsentativitet er analysepopulationens fordelinger vedrørende køn, alder og uddannelsesbaggrund sammenholdt med tilsvarende fordelinger blandt alle medlemmer, som er ansat i statsadministrationen.

Analysepopulationens aldersfordeling og uddannelsesmæssige fordeling er rimelig tæt på fordelingerne for hele medlemspopulationen. Dog er medlemmer under 35 år en smule overrepræsenteret. Ligeledes er de samfunds- og forvaltningsuddannede en smule overrepræsenteret. I forhold til kønsfordelingen, så er kvinderne i analysepopulationen lidt underrepræsenteret. I analysen tages der enten direkte eller indirekte højde for ovenstående forhold. Det vurderes derfor, at skævvridning i analysepopulationen ikke har betydning for den endelige analyse af lønforskellen mellem kvinder og mænd.

## **Dekomponeringsanalyse**

Analysen af den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd er opdelt i to analyser, en for ikke-chefer og en for chefer. Lønforskellene er herefter analyseret ved brug af den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Med dekomponeringsmetoden er det muligt at bestemme, hvor stor en andel af den observerede lønforskel, der kan forklares ved forskelle mellem kvinder og mænds karakteristika. Heraf efterlades den resterende del af lønforskellen – den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd – som er den uforklarede lønforskel. Den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd er således defineret ved lønforskellen, når der er taget højde for forskelle i kvinder og mænds karakteristika.

Analysen foretages i to trin. I det første trin opstilles og estimeres to lineære regressionsmodeller for lønnen – en for mænd og en for kvinder. De to regressionsmodeller er opstillet med lønnen, som den forklarende variabel og med henholdsvis ansættelsesområde, kandidatanciennitet, uddannelsesbaggrund,



stilling og arbejdspladsens geografiske placering (se nedenfor for en præsentation af de enkelte modelvariable). Herefter reduceres modellen i forhold til insignifikante variable.

I det andet trin anvendes regresionsestimaterne ved de to regresionsmodeller til at dekomponere den observerede lønforskel i to dele:

- En forklaret del, som er den del af lønforskellen, der kan forklares ved forskelle i mænd og kvinders karakteristika – observeret ved de forklarende variable.
- En uforklaret del (den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd), som er den resterende del, der ikke kan forklares ved forskelle i de betragtede forklarende variable.

## **Modelvariable**

De enkelte modelvariable er kort præsenteret nedenfor.

### *Løn*

Lønnen, som er den faste løn samt personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløns, men ekskl. pension, er den afhængige variabel og indgår i modellen ved den naturlige logaritme. Når den afhængige variabel er logaritmetransformeret, kan koefficienterne til de forklarende variable fortolkes som procentvise afvigelser.

### *Ansættelsesområde*

Medlemmernes ansættelsesområde indgår i modellen ved en dummyvariable, hvor der skelnes mellem om ansættelsen er i et departement eller en styrelse/institution.

### *Kandidatanciennitet*

Kandidatanciennitet er bestemt ud fra dimittendår og indgår som en kontinuert variabel.

### *Uddannelsesbaggrund*

Medlemmerne er inddelt i fem forskellige uddannelsesgrupper; jurister, universitetsøkonomer, handelshøjskoleøkonomer, samfunds- og forvaltningsuddannede og øvrige. Uddannelsesgrupperne indgår i modellen som effektvariable, hvor der er konstrueret en dummy, for hver uddannelsesgruppe.

### *Stilling*

I modellen for både chefer og ikke-chef indgår medlemmernes stilling. For ikke-chefer skelnes der mellem tre stillingsniveauer: chefkonsulenter, specialkonsulenter og øvrige. Chef- og specialkonsulenter indgår i modellen som effektvariable. I modellen for chefer indgår en række chefstillinger, der er signifikante, som effektvariable.

### *Arbejdspladsens geografiske placering*

Arbejdspladsens geografiske placering indgår i modellen ved en dummyvariable, hvor der skelnes mellem øst og vest.