

§ 20

Djøf Dokumentation

Kvinder må
se langt efter
mænds lønseddel

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

Introduktion

I Danmark har vi siden 1976 haft en lov om ligeløn, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Men selvom vi i mere end 40 år har haft en lovgivning, der fastlægger et princip om lige løn for lige arbejde, er det langt fra at være indfriet.

I følge Beskæftigelsesministeriet får mænd generelt mere i løn end kvinder i Danmark. Når man renser for faktorer, der kan forklare lønforskellene – arbejdstid, arbejdsfunktion, erfaring, uddannelsesniveau samt sektor- og brancheforskelle – er der i gennemsnit en uforklarlig lønforskel mellem kønnene på mellem 4 og 7 procent.¹ Mænd får simpelthen mere i løn end deres kvindelige kolleger.

Og selv om kvinder har overhalet mænd med hensyn til uddannelseslængde, så er det stadig ikke tilstrækkeligt til at sikre kvinder ligeløn. Heller ikke på chefgangene.

Denne analyse af Djøfs medlemmers lønninger viser, at de generelle og uforklarlige forskelle i løn mellem kønnene også findes blandt djøfere – og at den uforklarede ulighed i lønnen er fastholdt eller steget i forhold til sidste år. Det gælder både i den private og den offentlige sektor og på medarbejder- og chefniveau.

Analysen viser:

- > Kvindelige chefer i den private sektor har en uforklaret lønforskel på 10,2% i forhold til deres mandlige kolleger. Det svarer til 95.000 kroner om året.
- > Kvindelige chefer i kommuner og regioner har en uforklaret lønforskel på 2,4%, og i staten er den uforklarede lønforskel 0,3%.
- > Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 6,3%.
- > Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 31% af de mandlige og kun 21% af de kvindelige djøfere en chefstilling. I staten er der 25% af mændene og 17% af kvinderne en chefstilling, mens 24% af de mandlige privatansatte djøfere har en chefstilling, og det tilsvarende tal for kvinderne er 15%.

Denne analyse viser, at der er brug for en markant opstramning af den danske ligelønslov. Et vigtigt greb er blandt andet at give medarbejderne reel mulighed for at kontrollere, om loven om ligeløn overholdes. For at skabe den nødvendige gennemsigtighed skal de kønsopdelte lønstatistikker forbedres, så de rent faktisk kan fungere som redskab til at understøtte indsatsen for at fremme ligeløn på den enkelte arbejdsplads.

¹bm.dk/media/11827/ligeloensredegoerelse-2019.pdf

Derfor skal kravene til lønstatistikkerne ændres så også virksomheder med 3 mænd og 3 kvinder i samme funktioner bliver omfattet. Det nuværende krav om henholdsvis 10 mænd og kvinder i samme jobfunktion er en væsentlig barriere for lønstatistikernes anvendelse og relevans. Og så skal virksomhederne forpligtes på det samme kønsneutrale lønbegreb. Det vil muliggøre sammenligninger af løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere - uanset hvor meget overarbejde eller fravær de hver især måtte have.

Tillidsrepræsentanter bør desuden have ret til informationer om virksomhedens lønninger, og medarbejdere bør kunne få adgang til virksomhedens løninformation. Ikke mindst set i lyset af, at en stadigt stigende gruppe har individuelle lønninger.

Den skæve fordeling af orlov med børn, der i høj grad kendetegner Danmark, har også store konsekvenser for kvinders lønudvikling. Ny forskning dokumenterer, at kvinder i gennemsnit går 30 procent ned i løn i forbindelse med orlov. Og lønefterslæbet indhentes ikke. Tilsvarende har forskning dokumenteret, at øget orlov til fædre mindsker løngabet mellem mænd og kvinder og samtidig øger familiens samlede indkomst. Derfor er en mere lige fordeling af orloven en central nøgle til at fremme ligeløn.

Indhold

Hovedresultater	6
Lønforskelle på chefgangene	9
Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger	9
Offentlige chefer har stort set ligeløn	11
Kommuner og regioner	11
Statsadministrationen	12
Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus	14
Lønulighed hos private medarbejdere uden ledelsesansvar	14
Også lønforskel blandt kvindelige og mandlige kommunale og regionale medarbejdere uden ledelsesansvar	15
Næsten ligeløn mellem mandlige og kvindelige statsansatte uden ledelsesansvar	15
Lønforskellen starter allerede i studietiden	17
Metode	18
Data	18
Dekomponering	20
Mulige forklaringer på lønforskelle	20

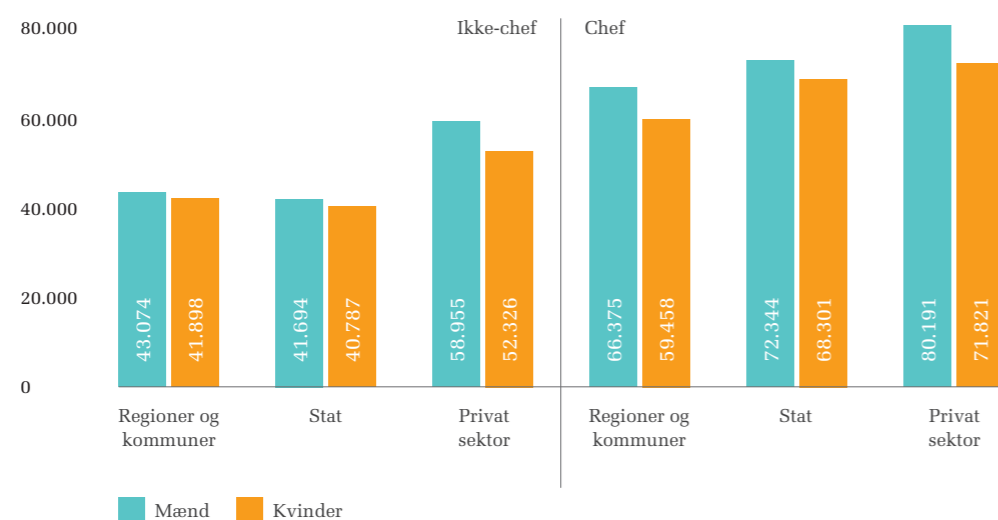
Hovedresultater

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder i den private sektor, i kommuner og regioner og i statsadministrationen. Analysen er baseret på data fra Djøfs årlige lønundersøgelse og dækker samlet set lønoplysninger fra mere end 25.000 djøfere.

Analysen tager udgangspunkt i den absolutte lønforskel mellem mænd og kvinder og søger at dekomponere lønforskellen i to dele; den del, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika, fx anciennitet, uddannelsesbaggrund, branche mv. og den, der ikke kan forklares ud fra observerede karakteristika. Dekomponeringen er lavet på baggrund af Oaxaca-Blinde-dekomponeringsmetoden.

Figur 1 viser lønforskellene mellem mænd og kvinder. Bemærk, at lønninger ikke umiddelbart kan sammenlignes på tværs af sektorer, da pension er indeholdt i lønningerne i den private sektor, men ikke i den offentlige. Samtidig kan der være stor forskel på sammensætningen i grupperne, for eksempel på anciennitet og uddannelsesbaggrunde, hvilket har stor betydning for de gennemsnitlige lønninger.

Figur 1. Gennemsnitslønninger for mænd og kvinder opdelt på stilling og sektor



Note: For ansatte i den private sektor er gennemsnitslønnen opgjort inkl. pension, mens lønnen for ansatte i kommuner, regioner og staten er opgjort ekskl. pension.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

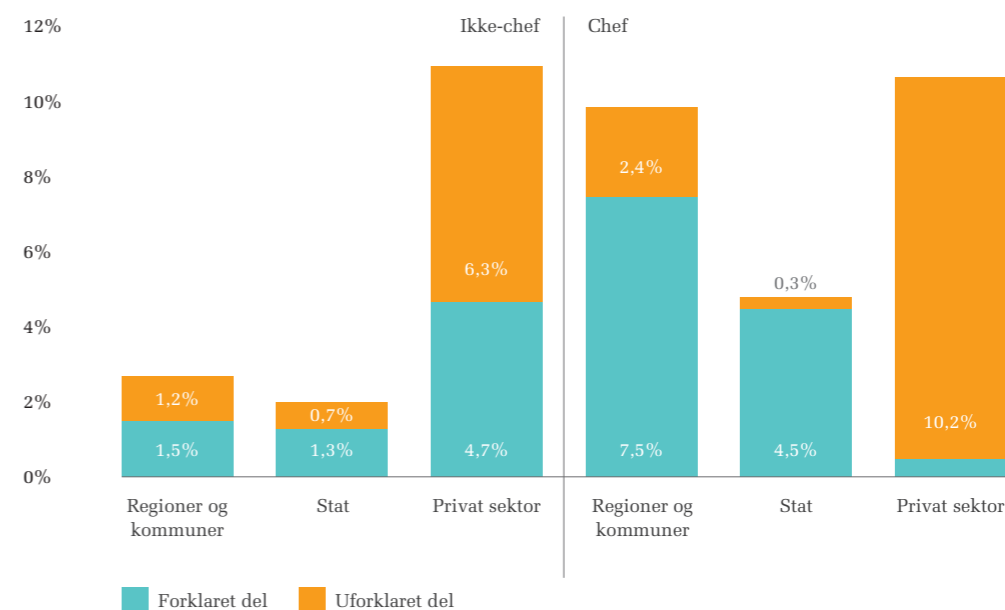
Der er en lønforskel mellem mænd og kvinder i alle sektorer og for både chefer og ikke-chefer, men der er stor forskel på størrelsen af den absolutte lønforskel og på hvor meget af lønforskellen, der kan forklares.

I den private står næsten hele lønforskellen mellem chefer uforklaret tilbage, men også blandt private uden ledelsesansvar er der en stor del af lønforskellen, der ikke kan forklares – nemlig hvad der svarer til en forskel i månedslønnen på 6,3 procent. Den uforklarede lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelse giver en samlet lønforskel på omkring 45.000 kr. om året. Blandt cheferne i den private sektor er den uforklarede lønforskel på 10,2 procent, som løber op til en lønforskel på omkring 95.000 kr. årligt.

For offentligt ansatte uden ledelsesansvar forklares over halvdelen af lønforskellen mellem mænd og kvinder af forskelle i de observerede karakteristika, hvilke efterlader en uforklaret lønforskel på 1,2 procent for ikke-chefer i kommuner og regioner og på 0,7 procent i statsadministrationen.

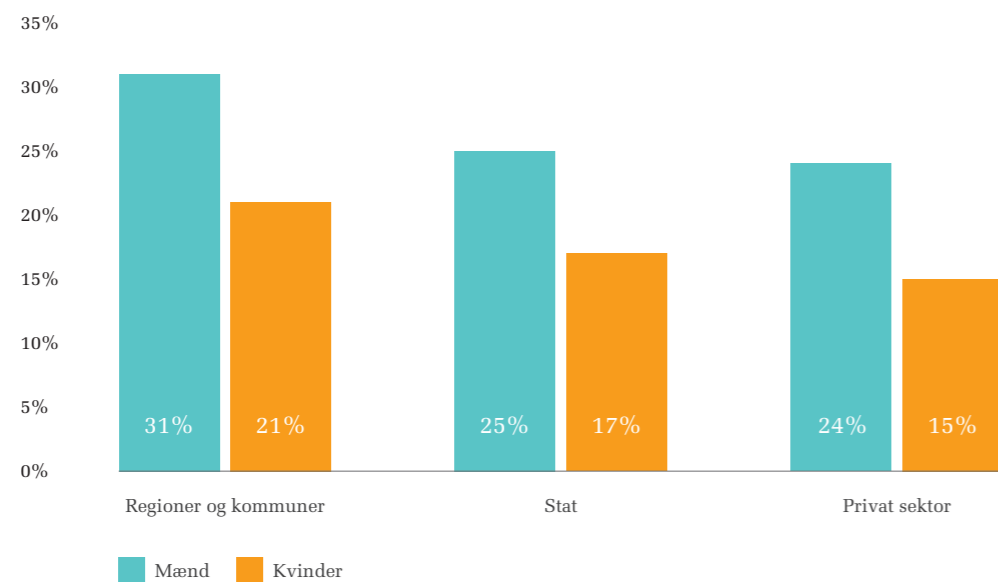
For cheferne i statsadministrationen er det 95 procent af lønforskellen, som er forklaret, mens det for cheferne i kommuner og regioner er tre fjerdedele. De forklarede andele efterlader en uforklaret lønforskel på henholdsvis 0,3 procent for chefer i statsadministrationen og 2,4 procent for cheferne i kommuner og regioner.

Figur 2. Lønforskel opdelt på forklaret og uforklaret del



Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Ud over lønforskellen, er der også stor forskel på, hvor stor en andel af mænd og kvinder, der har en chefstilling.

Figur 3. Andelen med en chefstilling opdelt på sektor

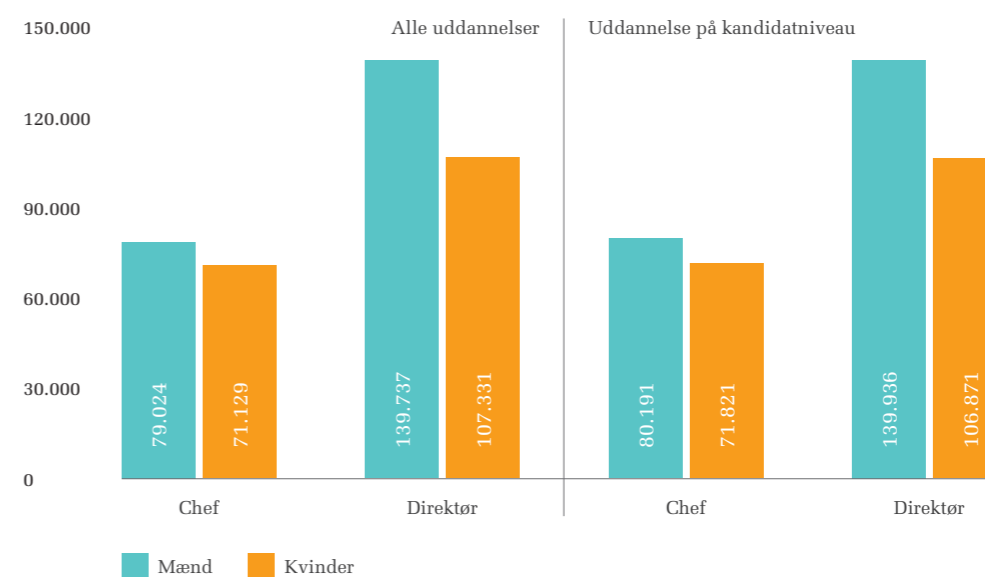
Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Lønforskelle på chefgangene

Den absolutte lønforskel mellem mænd og kvinders gennemsnitslønnings er i alle sektorer størst på chefniveauet.

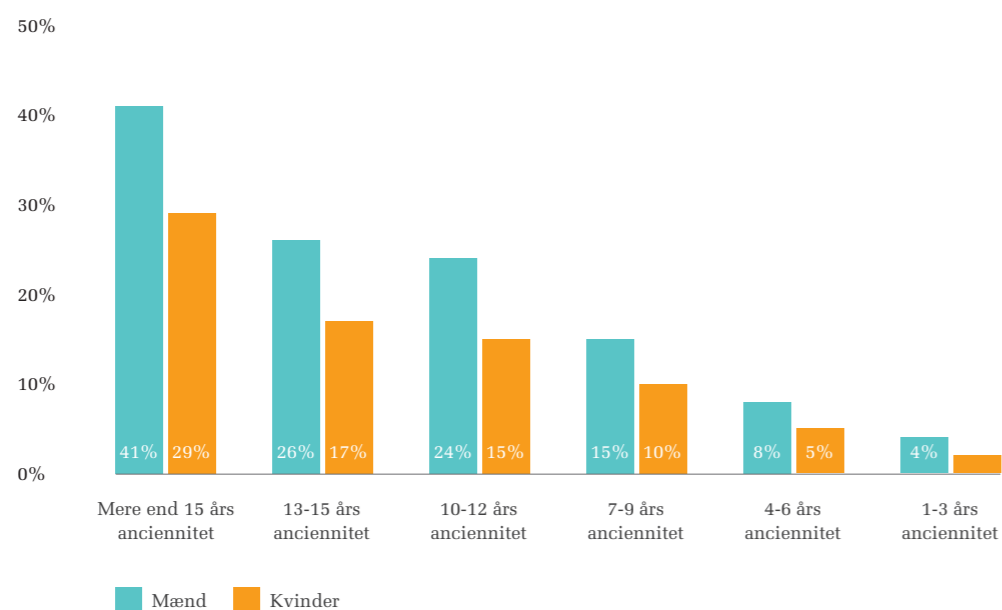
Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger

En kvindelig chef i den private sektor må se langt efter det lønniveau, hendes mandlige kollega oppebærer. I kroner og øre får en kvindelig chef 71.129 kr. i bruttoløn om måneden, mens den mandlige får 79.024 kr. Hvis vi ser på direktør/toplederniveau er forskellen noget større, idet den mandlige topleder får en månedlig bruttoløn på 139.737 kr., mens den kvindelige får 107.331 kr. Hvis man alene ser på personer med en kandidatuddannelse, er det stort set samme niveauer og tendenser.

Figur 4. Gennemsnitslønnings for privatansatte chefer og direktører

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Ud over forskellene i lønniveauerne er der også stor forskel på chefandelen blandt mænd og kvinder. Som det fremgår af Figur 3, besidder næsten en fjerdedel af mændene i den private sektor en chefstilling, mens det tilsvarende for kvinderne kun er 15 procent. Forskellene i chefandelen gælder på alle anciennitetsniveauer, men det bliver mere udpræget som ancienniteten stiger.

Figur 5. Chefandel for privatansatte mænd og kvinder opdelt på kandidatanciennitet

Note: Chefandel (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Hvis vi ser isoleret på direktør- og toplederniveau er det kun 2 procent af kvindelige djøfere, der besidder en stilling på det ledelsesniveau, mens det er 7 procent af de privatansatte mænd. Der er således markante forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer. For at sikre et homogent datagrundlag, udgår gruppen af direktører/topchefer af analysen.

Dekomponeringsanalysen tager højde for observerbare forhold, der kan påvirke løndannelsen, fx anciennitet, branche og stilling, arbejdspladsens beliggenhed og arbejdstid. I analysen for cheferne (undtaget topledelse/direktion) indgår alle personer uanset uddannelsesniveau. Analysen viser en samlet lønforskel på 10,7 procent. Heraf kan kun en halv procent forklares med ovennævnte observerbare forhold hos kvindelige og mandlige chefer. Det betyder, at langt størstedelen af lønforskellen – 95 procent af forskellen, svarende til en lønforskel på 10,2 procent – ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold.²

Tabel 1. Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,5%	4,6%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	10,2%	95,4%
Samlede lønforskel	10,7%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører).

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Konklusionen er derfor ganske tydelig: Kvindelige chefer (ekskl. topchefer) i den private sektor har et betragteligt løngab i forhold til deres mandlige kolleger, som ikke kan forklares ud fra andre observerbare forhold end deres køn.

Offentlige chefer har stort set ligeløn

Det store løngab mellem privatansatte chefer er ikke et billede, der går igen blandt cheferne i den offentlige sektor. Blandt cheferne i kommuner og regioner, samt i statsadministrationen er den uforklarede lønforskel på henholdsvis 2,4 og 0,3 procent.

Kommuner og regioner

Af Tabel 2 fremgår dekomponeringsresultaterne for chefer i den regionale og kommunale sektor. Der er en samlet lønforskel for mandlige og kvindelige chefer på 9,9 procent, hvoraf mere end tre fjerdedele kan forklares ud fra de observerede karakteristika hos de mandlige og kvindelige chefer. Det er især forskelle i stillingsbetegnelser og anciennitet som er med til at forklare lønforskellen. Det er i god overensstemmelse med observerede karakteristika, idet mandlige chefer i regioner og kommuner i højere grad besidder de mest løntunge chefstillinger og i gennemsnit har været chefer i længere tid. Konkret er 7 procent af de mandlige chefer direktører eller kommunaldirektører, mens det kun gør sig gældende for under 2 procent af de kvindelige chefer. 10 procent af mændene er forvaltningschefer, mens kun 6 procent besidder en post som forvaltningschef.

Tabel 2. Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	7,5%	76,0%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	2,4%	24,0%
Samlede lønforskel	9,9%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling i kommuner og regioner.

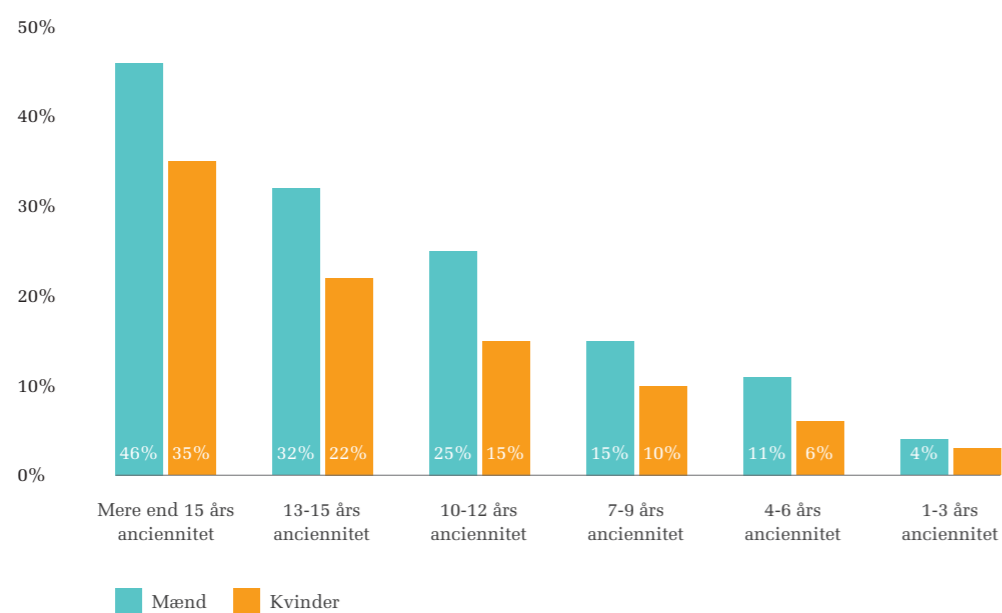
Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

²Se metodeafsnittet for nærmere redegørelse for observerbare og ikke-observerbare forhold.

Samlet er den uforklarede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner altså på 2,4 procent. Det er stadig en forskel, men dog langt fra niveauet i den private sektor.

Ligesom i den private sektor, bliver mændene i kommuner og regioner både tidligere og hyppigere chefer end kvinderne, og der gælder også, at tendensen bliver stærkere, når kandidatanciennitet stiger – dog udlignes forskellen lidt, når man ser på gruppen, der har mere end 15 års kandidatanciennitet.

Figur 6. Chefandel for kommunalt og regionalt ansatte fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i kommuner og regioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Statsadministrationen

I statsadministrationen er der en samlet lønforskel på 4,8 procent på mænd og kvinders cheflønninger. Af den samlede lønforskel kan 95 procent – svarende til en lønforskel på 4,5 procent – forklares med forskelle i mandlige og kvindelige chefers karakteristika. Det efterlader en samlet uforklarede lønforskel på mandlige og kvindelige chefer i statsadministrationen på 0,3 procent.

Tabel 3. Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i statsadministrationen

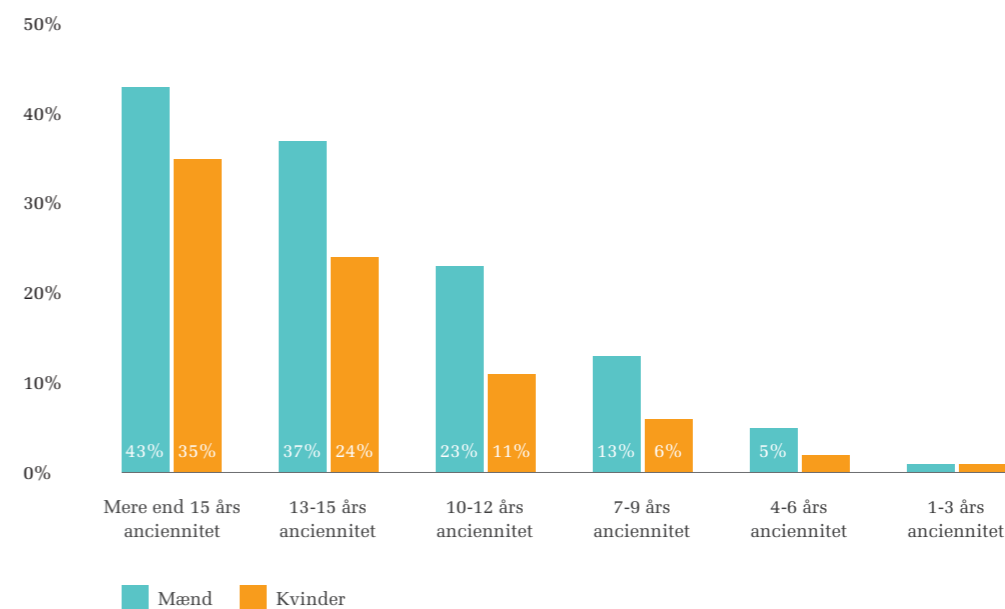
	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	4,5%	94,5%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,3%	5,5%
Samlede lønforskel	4,8%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Som i den private sektor og i kommuner og regioner er chefandelen blandt mændene markant højere end kvindernes. Samlet besidder 25 procent af mændene i statsadministrationen en chefstilling, mens det kun er 17 procent af kvinderne, der betræder chefgangene i statsadministrationen, jf. Figur 3. Og som det fremgår af Figur 6, gælder det også i statsadministrationen, at mænd oftere og hurtigere ansættelse på et chefniveau.

Figur 7. Chefandel for ansatte i statsadministrationen fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Ud over forskellene i den samlede chefanden gælder det også, at forskellen sigter i takt med ledelsesniveauet stiger. Således er 15 procent af de mandlige chefer departementschefer, direktører eller afdelingschefer, mens det samme kun gør sig gældende for 8 procent af de kvindelige chefer.

Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus

Selvom den absolutte lønforskel er markant større blandt mænd og kvinder på chefgangene, så gælder det også på medarbejderniveau, at mændenes gennemsnitlige lønninger er større end kvindernes i alle sektorer.

Lønulighed hos private medarbejdere uden ledelsesansvar

Også for medarbejdere uden ledelsesansvar er de største lønforskelle mellem mænd og kvinder i den private sektor.

En privatansat kvindelig djøfer uden ledelsesansvar får en gennemsnitsløn, der svarer til 89 procent af hendes mandlige kollegas løn. I kroner og øre får kvinderne i gennemsnit 6.629 kr. mindre om måneden.

43 procent af lønforskellen kan tilskrives forskelle i kvinder og mænds anciennitet, faktiske arbejdstid, uddannelse mv. Den resterende del – den korrigerede lønforskel – forbliver dog uforklaret af andre karakteristika end køn og eventuelle forhold, der ikke indgår i modellen. Der er således en tilbageværende uforklaret lønforskel på 6,3 procent mellem mænd og kvinder, som kun forklares af de ansattes køn, jf. Tabel 4.

Tabel 4. Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige ikke-chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	4,7%	42,7%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	6,3%	57,3%
Samlede lønforskel	11,0%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere med en lang videregående uddannelse, som ikke har en chefstilling.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

I forhold til niveauet i 2018 er den korrigerede lønforskel er steget med 0,6 procentpoint, men er dog forsat på et relativt lavt niveau det i forhold til perioden fra 2011 til 2019, jf. Tabel 5. Det skal dog ikke skygges for, at 6,3 procent er en betragtelig lønforskel – endvidere er det en forskel, der ikke kan henføres til, at mænd arbejder mere, arbejder i andre brancher eller har mere anciennitet.

Tabel 5. Udvikling i den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Den korrigerede lønforskel	6,4	6,5	6,9	7,9	7	6,6	6,5	5,7	6,3

Note: Modellerne, som er anvendt til at bestemme den korrigerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Også lønforskel blandt kvindelige og mandlige kommunale og regionale medarbejdere uden ledelsesansvar

Den absolutte lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner er 1.176 kr. om måneden. Selvom lønforskellen er betragteligt lavere end i det private, er der altså også i kommuner og regioner en forskel mellem mænd og kvinders løn.

Denne forskel udgør samlet 2,7 procent. Her af er den forklarede lønforskel på 1,5 procent, som altså kan tilskrives kønnenes fordeling i eksempelvis anciennitet og uddannelse. Den resterende lønforskel på 1,2 procent kan dog ikke tilskrives de observerede forskelle på kønnene og antages derfor at skyldes køn i sig selv.

Tabel 6. Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,5%	55,5%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,2%	44,5%
Samlede lønforskel	2,7%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Næsten ligeløn mellem mandlige og kvindelige statsansatte uden ledelsesansvar

Lønforskellen mellem mænd og kvinder uden ledelsesansvar i staten er ligesom i kommuner og regioner betragteligt lavere end i det private. I gennemsnit tjener mændene i statsadministrationen 907 kr. mere om måneden end kvinderne.

Den samlede lønforskel udgør 1,9 procent og den forklarede lønforskel er 1,3 procent, som altså skyldes forskelle i eksempelvis anciennitet og uddannelse. Den korrigerede lønforskel er dermed på 0,7 procent, jf. Tabel 7.

Tabel 7. Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer i statsadministrationen

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,3%	66,2%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,7%	33,8%
Samlede lønforskel	1,9%	100,0%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Lønforskellen starter allerede i studietiden

Uligeløn er ikke forbeholdt de færdiguddannede og fuldtidsansatte. Faktisk kan der allerede spores lønforskelle i djøf-studerendes studiejobs. Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende ansat i den private sektor tjener i gennemsnit 148 kr. i timen, mens mændene tilsvarende har en gennemsnitlig timeløn på 154 kr.

Trods denne forskel kan synes ubetydelig, er det værd at bemærke, at den forklarede lønforskel er 1,9 procent, mens den samlede lønforskel er 3,4 procent. Det er altså kun 55 procent af den samlede lønforskel som kan forklares af forhold som faktiske arbejdstimer, studieancienniteten, uddannelsesretning, studierelevans af jobbet mv.

Den forklarede lønforskel på 1,9 efterlader en lønforskel mellem mandlige og kvindelige studerende på 1,5 procent, der må antages at skyldes forskelle i køn i sig selv.

Tabel 8. Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,9%	54,6%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,5%	45,4%
Samlede lønforskel	3,4%	100,0%

Note: Dekomponering af forskellen i bruttotimeløn (løn inklusiv pension) for mandlige og kvindelige studerende.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

Metode

Data

I den private sektor samt i kommuner og regioner er data indsamlet via en survey. For statsadministrationen er data fra Moderniseringsstyrelsen og er derfor tættere på en totaltælling. For at sikre homogenitet, ses der i analyserne for de færdiguddannede alene på personer med en fuldtidsansættelse og for de privatansatte er personer med en direktørstilling også udeladt af analysen.

For de studerende er data indsamlet via en survey. I analysen for de studerende ses der alene på studerende med et studiejob i den private sektor.

Af Tabel 10 fremgår en samlet oversigt over datakilde og analysepopulation for de forskellige delanalyser.

Tabel 10. Analysepopulation og dataindsamling

Analyse	Dataindsamling	Analysepopulation
Den private sektor	Survey	8.188
Kommuner og regioner	Survey	4.070
Staten (statsadministrationen)	Data fra Moderniseringsstyrelsen	10.760
Studermedarbejdere i den private sektor	Survey	2.280

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019

For at bestemme den kønsrelaterede lønforskel anvendes en dekomponeringsmetode, hvor der tages højde for observerbare karakteristika. Da data til de forskellige sektorer stammer fra forskellige datakilder er der forskel på, hvilke karakteristika, det er muligt at tage højde for i de forskellige analyser.

I alle modeller indgår lønnen ved den naturlige logaritme. Når den afhængige variabel er logaritmetransformeret, kan koefficienterne til de forklarende variable fortolkes som procentvise afvigelse.

I analysen for den private sektor indgår:

- > Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus
- > Anciennitet
- > Uddannelsesgruppe
- > Faktiske arbejdstid
- > Stilling (indgår kun i analysen for chefer)
- > Branche
- > Antal år med personaleledelse (indgår kun i analysen for chefer)
- > Arbejdspladsens geografiske placering
- > Virksomhedstørrelse.

I analysen for den kommunale og regionale sektor indgår:

- > Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat
- > Anciennitet
- > Uddannelsesbaggrund
- > Faktiske arbejdstimer
- > Stilling
- > Ansættelsesområde
- > Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- > Arbejdspladsens geografiske placering.

I analysen for statsadministrationen indgår:

- > Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat
- > Anciennitet
- > Uddannelsesbaggrund
- > Stilling
- > Ansættelsesområde
- > Arbejdspladsens geografiske placering.

I analysen for studerende indgår:

- > Timelønnen
- > Faktiske arbejdstimer
- > Hvor langt den studerende er på studiet
- > Uddannelsesretning
- > Branche
- > Hvorvidt studiejobbet er relevant for studiet
- > Geografi
- > Alder
- > Samlet anciennitet i studiejob (måneder).

Dekomponering

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er 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 i kvinder og mænds karakteristik. Heraf efterlades den resterende del af lønskellen – 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.

For både ikke-chefer og chefer er de to regressionsmodeller opstillet med logaritmen til lønnen, som den forklarende variabel. Her efter indeholder hver model de forklarende variable, som er listet ovenfor.

I det andet trin anvendes regresionsestimaterne ved regresionsmodellerne 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.

Mulige forklaringer på lønforskelle

Foruden de i modellerne medtagne forhold, kan der også være nogle udeladte faktorer, der kan påvirke lønforskellen mellem kvinder og mænd. 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 er ikke tilgængelige i analysen, men arbejdsfunktionen afhænger typisk af forhold som uddannelse, branche og anciennitet. Alle disse forhold er medtaget i analysen, hvorfor det er tvivlsomt, om inddragelse af arbejdsfunktion ville påvirke forklaringen af lønforskellen yderligere.

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 sandsynligt, at en større 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.

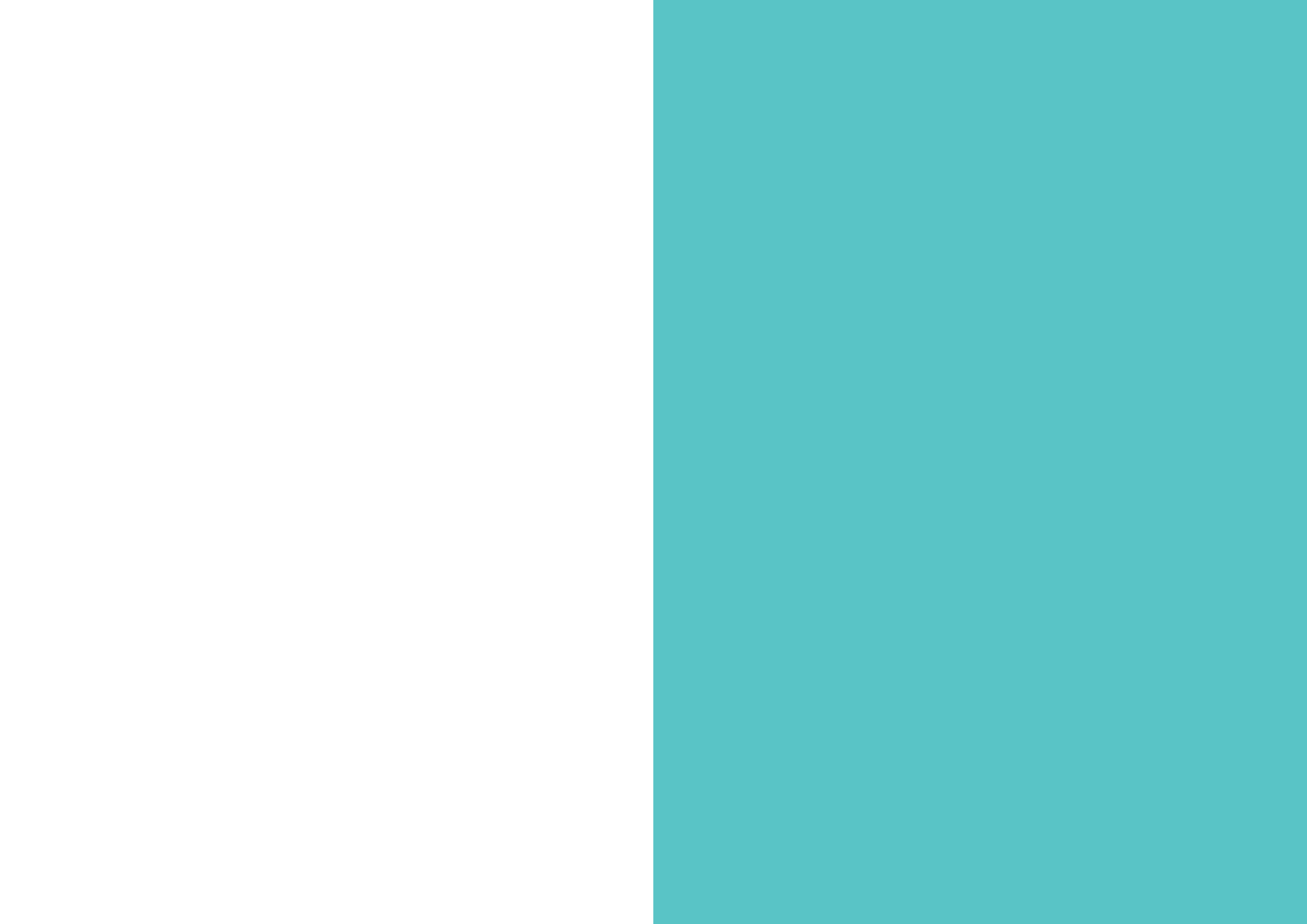
Ledighedsperioder

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 djøferes 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 lønforskellene 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.

Se også djoef.dk/ligestilling for yderligere information om metode og datagrundlag.





Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk