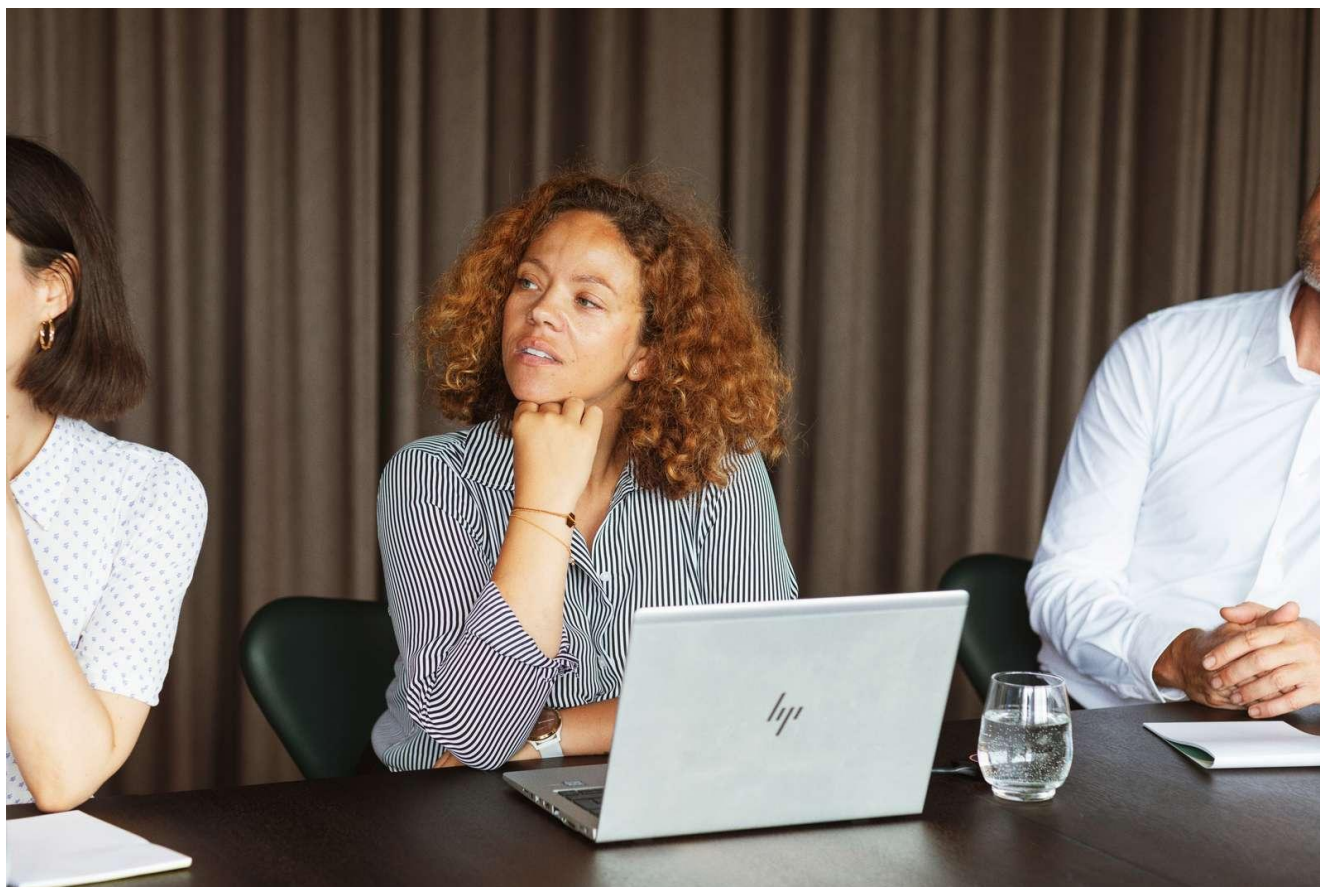


Ligelønsanalyse 2024

Lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf



Indledning

Danmark har siden 1976 haft en lov om ligeløn, som fastlægger princippet om lige løn for lige arbejde. Men selvom vi har en lovgivning, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn, er der fortsat markant forskel på mænd og kvinders løn. Også selv om de bestrider samme type job og er ansat på samme arbejdsplads.

En væsentlig forklaring på løngabet mellem mænd og kvinder handler om børn - eller hvordan mænd, kvinder og arbejdsgivere agerer (forskelligt) i forbindelse med fødsel af et barn. Konsekvensen er, at kvinders arbejdsindkomst i gennemsnit falder med 30 %, og indkomsttabet indhentes ikke over et livsforløb.

Udover forskellen i mænd og kvinders ageren i forbindelse med familiedannelse har kvinder og mænd ikke samme betingelser for at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet.

Det afspejles blandt andet af, at nyuddannede kvinder i højere grad ansættes i tidsbegrænsede stillinger og har markant sværere ved at opnå fastansættelse. Og trods kvinders høje uddannelsesniveau i Danmark, har de ikke desto mindre lavere sandsynlighed for at blive ledere.

Uanset forklaring på løngabet har det i sagens natur direkte indflydelse på kvinder og mænds muligheder - ikke blot i dagligdagen i forhold til indkøb - men også når det gælder vilkår og muligheder for fx. køb af bolig og på store beslutninger om enten at leve alene, gå ind i et parforhold eller blive skilt.

Og løngabet påvirker selvfølgelig også pars beslutninger om, hvem der skal tage orlov med børnene, og om det er manden eller kvindens karriere, der bliver prioriteret.

Løngabet har selvfølgelig også indflydelse på vilkår og muligheder i pensionsalderen. Eksistensen af løngabet er derfor ikke blot et udtryk for ulighed i mænds og kvinders indtægt. Løngabet er i sig selv også en årsag til ulighed i alle livets forhold.

Forbedring af ligestillingen mellem mænd og kvinder forudsætter derfor, at løngabet bliver mindre. Det afgørende er ikke, om løngabet er ulovligt, eller om det kan

forklares ud fra forskelle mellem mænds og kvinders alder, uddannelse og andre baggrundsfaktorer. Det afgørende er, at det bliver lukket.

Hvad viser forskning og andre undersøgelser:

Ny forskning fra Københavns Universitet har dokumenteret, at mænd og kvinders indkomst stort set udvikler sig parallelt indtil fødslen af deres første barn, hvorefter kvinders arbejdsindkomst falder brat umiddelbart efter fødslen. På kort sigt falder kvinders arbejdsindkomst med i gennemsnit 30 % som følge af blandt andet barselsorlov, men selv efter 10 år ligger deres arbejdsindkomst stadig i gennemsnit 20 % under, hvad den ellers ville have været. For mændene derimod er arbejdsindkomsten i store træk upåvirket af, om de har børn eller ej.¹

Et forskningsprojekt på CBS blandt 15 lande, herunder også Danmark, viser, at mænd tjener mere end kvinder, selv om der er taget højde for faktorer som alder, uddannelse og deltid. Og i alle 15 lande tjener mænd mere end kvinder, selvom de bestrider samme job hos samme arbejdsgiver.²

Djøf har i en årrække dokumenteret, at kvinder og mænd har forskellige vilkår for at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet. Både når det gælder mulighed for fastansættelse som nyuddannet³ men også at kunne udleve sine lederambitioner⁴. En lang række andre undersøgelser og forskning har også fastslået, at kvinder har markant sværere ved at opnå en ledelseskariere i Danmark⁵, og at unge kvindelige akademikere oftere ansættes i midlertidige stillinger⁶.

Senest har Tænketanken Kraka og Deloitte dokumenteret, at kvinder generelt har den laveste sandsynlighed for både at ende blandt de bedst lønnede danskere og for at blive ledere. Analysen sammenligner kvinder med en lang række grupper af mænd med forskellig baggrund, og uanset gruppen, der sammenlignes med, viser tallene, at valg af uddannelse generelt øger chancerne. Bare ikke for kvinder.⁷

Kilder

1. https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/aeldre/det-koster-kvinder-20-procent-paa-loennen-at-faa-boern/
2. <https://www.cbs.dk/pressen/nyheder/kvinder-hele-verden-faar-mindre-loen-maend-samme-arbejde>
3. <https://www.djoef.dk/-/media/documents/a/analyser/sdan-fik-de-jobbet--analyse-om-upassende-sprgsml-til-jobsamtaler--okt-2024.pdf>
4. <https://www.djoef.dk/-/media/documents/a/analyser/mnd-har-dobbelt-s-stor-chance-for-at-blive-ledere-som-kvinder.pdf>
5. <https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/amerikansk-forsker-til-det-danske-arbejdsmarked-drop-jeres-tro-paa-at-de-bedst-kvalificerede-altid-faar-jobbet>
6. <https://finans.dk/impact/ECE16334896/unge-kvindelige-akademikere-ansattes-oftere-midlertidigt-der-gik-seks-maaneder-foer-jeg-sagde-nej-til-en-opgave/>
7. https://kraka.dk/sites/default/files/public/analyse_-_det_stoerste_benspaend_for_succes_paa_arbejdsmarkedet_er_at_vaere_kvinde.pdf

Analysen viser

- Der er en uforklaret lønforskel for chefer i den private sektor på 8,5 %, hvilket svarer til, at den gennemsnitlige kvindelige chef tjener 101.426 kr. mindre i løn om året end hendes mandlige chefkollega. Den uforklarede lønforskel er den del af lønforskellen, der ikke kan forklares ud fra observerbare forskelle som faktisk arbejdstid, uddannelsesretning, anciennitet mm.¹
- Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 6 %. Det svarer til 50.702 kr. om året.
- For chefer i kommuner og regioner er der en uforklaret lønforskel på 2,1 %. Det kan omregnes til en årlig uforklaret lønforskel på 22.888 kr. I staten er den uforklarede lønforskel 1,8 %, hvilket svarer til, at kvindelige chefer får 19.443 kr. mindre i løn årligt sammenlignet med deres mandlige chef-kolleger.
- Mænd uden ledelsesansvar ansat i kommuner og regioner tjener i gennemsnit 1.343 kr. mere om året end deres kvindelige kolleger, efter der er korrigeret for forskelle i observerbare faktorer. Det er en uforklaret lønforskel på 0,2 %. Mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene 4.598 kr. mere om året end kvindelige medarbejdere – uforklaret lønforskel på 0,7 %.
- Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 30 % af de mandlige og kun 20 % af de kvindelige Djøf-medlemmer en chefstilling. I staten har 23 % af mændene og 17 % af kvinderne en chefstilling, hvor det i private er hhv. 25 % mændene og 16 % af kvinderne, der er chefer.
- Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor de kvindelige studentermedarbejdere har et uforklaret løngab i deres timeløn på 2,8 % i forhold til mandlige studentermedarbejdere. Det svarer til 3.832 kr. årligt.

¹ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

Djøf mener

- Ligelønsloven fra 1976 er ikke tilstrækkelig til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked. Djøfs ligelønsanalyser har i flere år dokumenteret, at kvinder får en lavere løn end mænd i sammenlignelige jobs, og at lønforskellen øges jo højere løn.
- Djøf ser derfor frem til implementering af det nye EU-direktiv om lønåbenhed, da øget åbenhed om lønforhold er en afgørende forudsætning for virksomheders arbejde med at fremme ligeløn. Der er brug for en større åbenhed om lønforhold på arbejdspladser i Danmark, da åbenhed er en vigtig løftestang til at fremme ligeløn. For der kan gemme sig forskelsbehandling i, hvordan man konkret aflønner på de enkelte virksomheder, hvilket virksomheden heller ikke nødvendigvis er klar over. Direktivet giver også den enkelte medarbejder ret til at få oplyst det gennemsnitlige lønniveau for andre med samme type job på arbejdspladsen.
- Der er god grund til at fokusere mere på ligeløn på arbejdspladserne, da der er et øget pres fra investorer om at se fremme af ligeløn som en del af CSR arbejdet, jf. også arbejdet med ESG mål. Det er blandt andet begrundet i, at studier viser, at mindre løngab fører til højere produktivitet og bedre beskæftigelse, og at virksomheder, der formår at indsnævre lønforskelle mellem mænd og kvinder, oplever lavere medarbejderomsætning og højere medarbejdertilfredshed.

Indhold

Indledning	2
Hvad viser forskning og andre undersøgelser:	3
Kilder	4
Analysen viser	5
Djøf mener	6
Hovedresultater	9
Gennemsnitlige månedslønninger er højere for mænd på tværs af stillinger og sektorer	9
Der er en uforklaret lønforskel, selvom man tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, branche eller uddannelse	10
Lønforskel på medarbejderniveau	11
Ansatte uden ledelsesansvar i den private sektor	11
Ansatte uden ledelsesansvar i staten	12
Ansatte uden ledelsesansvar i kommuner og regioner	13
Lønforskel på chefniveau	14
Chefer i den private sektor	14
Chefer i staten	15
Chefer i kommuner og regioner	15
Særligt stort løngab på direktørniveau	16
Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer på tværs af sektorer	17
Andelen af chefer i den private sektor	17

Andelen af chefer i kommuner og regioner	19
Andelen af chefer i staten	20
Lønuligheden starter allerede i studietiden	21
Metode	22
Data	22
Mulige forklaringer på lønforskelle	24

Hovedresultater

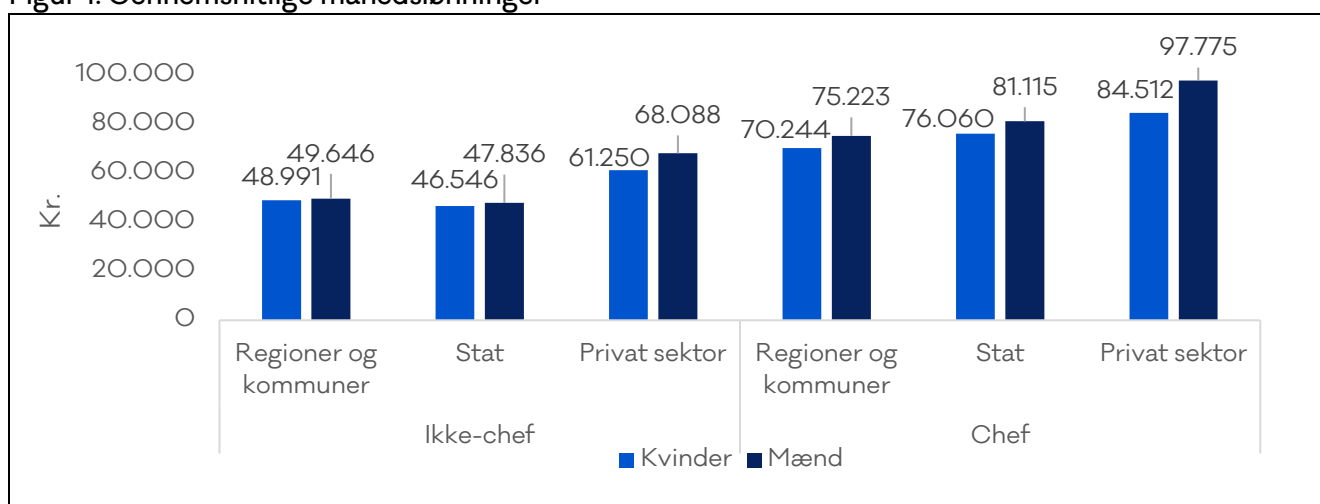
Gennemsnitlige månedslønninger er højere for mænd på tværs af stillinger og sektorer

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder på tværs af forskellige sektorer: Den private sektor, den kommunale og regionale sektor, staten, samt lønforskellen blandt Djøfs privatansatte studerende medlemmer. Grundlaget for ligelønsanalysen er Djøfs årlige lønundersøgelse, som inkluderer lønoplysninger for mere end 25.000 medlemmer.

I analysen fokuseres der først på den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder. Denne forskel opdeles herefter i to dele: En del som kan forklares gennem forskelle i målbare faktorer som for eksempel anciennitet, uddannelsesniveaue eller branche, og en anden del som ikke kan forklares på baggrund af disse observerede karakteristika.

Figur 1 viser den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på stillingsbetegnelse og sektor. Det er vigtigt at understrege, 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. Desuden kan der være store forskelle i gruppens sammensætning, såsom i anciennitet og uddannelsesbaggrunde, hvilket kan have en væsentlig indvirkning på de gennemsnitlige lønninger. Figur 1 viser, at den gennemsnitlige månedsløn er højere for mænd i alle sektorer og både blandt chefer og ikke-chefer². Lønforskellen er størst på chefniveau og i den private sektor.

Figur 1: Gennemsnitlige månedslønninger



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 2024

² Medlemmer er defineret som chefer, hvis de har personaleansvar. I den private sektor differentierer vi mellem chefer og direktører/topleder, og sidstnævnte er altså ikke med i chef-kategorien.

Der er en uforklaret lønforskel, selvom man tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, branche eller uddannelse

I Tabel 1 og Figur 2 præsenteres den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder, som kan deles op i en forklaret og uforklaret del.

Den samlede estimerede lønforskel er baseret på resultaterne fra en dekomponeringsanalyse og er summen af den forklarede og uforklarede lønforskel. Dekomponeringsanalysen tager højde for en lang række observerbare forhold, som kan påvirke løndannelsen, for eksempel anciennitet, branche, uddannelse, arbejdspladsens beliggenhed, arbejdstid, virksomhedsstørrelse og ledelseserfaring.

Den estimerede lønforskel er ikke identisk med den procentvise gennemsnitlige lønforskel, der udelukkende tager udgangspunkt i forskelle i gennemsnitsløn mellem mænd og kvinder og ikke er estimeret på baggrund af de variable og faktorer, der kan bidrage til at forklare disse lønforskelle. Der vil både blive refereret til den gennemsnitlige og estimerede lønforskel i resten af analysen. De variable og faktorer, der er inkluderet i estimeringen af lønforskellen for de forskellige grupper af Djøf-medlemmer, er anført i metodeafsnittet sidst i rapporten.

Vi observerer betydelige variationer i lønforskellen mellem mænd og kvinder på tværs af sektorer. Dette gælder både for størrelsen af den samlede estimerede lønforskel og for forholdet mellem den forklarede og uforklarede del af lønforskellen.

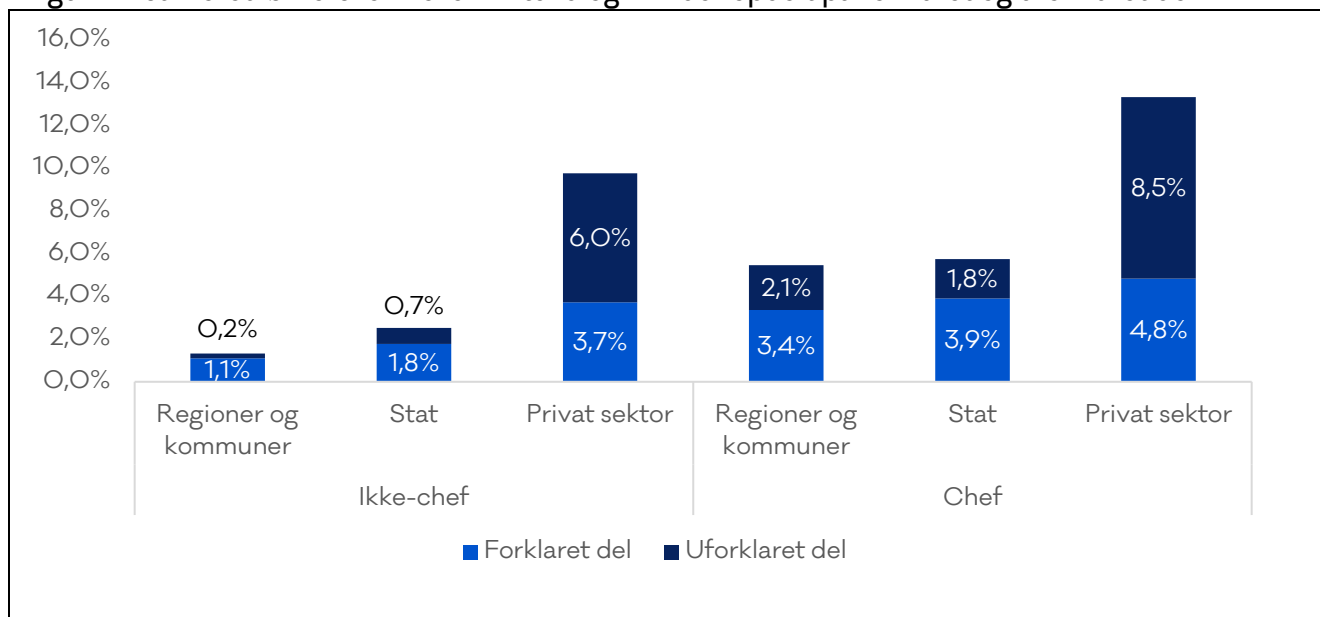
Tabel 1: Lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på forklaret og uforklaret del

Stilling	Sektor	Samlet lønforskel	Forklaret del	Uforklaret del
Ikke-chef	Regioner og kommuner	1,3 %	1,1 %	0,2 %
	Stat	2,5 %	1,8 %	0,7 %
	Privat sektor	9,8 %	3,7 %	6,0 %
Chef	Regioner og kommuner	5,5 %	3,4 %	2,1 %
	Stat	5,8 %	3,9 %	1,8 %
	Privat sektor	13,3 %	4,8 %	8,5 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privat- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Figur 2. Estimeret lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på forklaret og uforklaret del



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 2024

Lønforskelle på medarbejderniveau

I dette afsnit vil vi mere indgående beskrive lønforskelle mellem mænd og kvinder på medarbejderniveau i henholdsvis staten, kommuner og regioner og den private sektor.

I den private sektor er den samlede estimerede lønforskel 9,8 %, hvor den i staten er 2,5 % og i kommuner og regioner kun 1,3 % jævnfør Tabel 1. Der er altså en langt større lønforskel mellem mænd og kvinder i den private sektor end i den offentlige sektor. Når vi tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, uddannelse eller arbejdstid mellem kønnene, finder vi en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte på henholdsvis 0,7 % i staten, 0,2 % i kommuner og regioner og 6 % i den private sektor jævnfør Figur 2. Der er således et stort uforklaret løngab mellem mandlige og kvindelige ansatte i den private sektor, imens det er relativt lille i den offentlige sektor.

Ansatte uden ledelsesansvar i den private sektor

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i den private sektor uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 68.088 kr. om måneden, mens privatansatte kvinder uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 61.250 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 6.838 kr.

Det fremgår af Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor er den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 9,8 %. Den uforklarede lønforskel er 6,0 %, hvilket svarer til 61,8 % af den samlede lønforskel jævnfør Tabel 2. Dette

kan omregnes til, at mandlige medarbejdere i den private sektor i gennemsnit tjener 50.702 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.³

Tabel 2: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i den private sektor

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,7 %	38,2 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	6,0 %	61,8 %
Samlede lønforskel	9,8 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i den private sektor.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Ansatte uden ledelsesansvar i staten

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i staten uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 47.835 kr. om måneden., mens kvinder i staten uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 46.546 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 1.287 kr.

Det fremgår af Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i staten er den samlede estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 2,5 %. Heraf kan 70 % af forskellen tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse jævnfør Tabel 3. De resterende knap 30 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 0,7 %. Det svarer til, at mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene 4.598 kr. mere årligt end kvindelige medarbejdere, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.³

Tabel 3: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i staten

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,8 %	70,3 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,7 %	29,7 %
Samlede lønforskel	2,5 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i staten, dvs. departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

³ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

Ansatte uden ledelsesansvar i kommuner og regioner

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 49.646 kr. om måneden., mens kvinder i staten uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 48.991 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 655 kr.

Det fremgår af Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i kommuner og regioner er den samlede estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 1,3 %.⁴ Heraf kan 82,9 % af forskellen tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse jf. Tabel 4. Det svarer til en forklaret del af lønforskellen på 1,1 %. De resterende 17,1 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 0,2 %. Det svarer til, at mandlige medarbejdere i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 1.343 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.⁵

Tabel 4: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,1 %	82,9 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,2 %	17,1 %
Samlede lønforskel	1,3 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i kommuner og regioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

⁴ Medarbejdere i staten inkluderer fuldtidsansatte i departementer, styrelser og institutioner.

⁵ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

Lønforskelle på chefniveau

I dette afsnit beskriver vi lønforskelle på chefniveau. Den samlede estimerede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i den private sektor er hele 13,3 %, hvor den for chefer ansat i staten er 5,8 %, og for chefer i kommuner og regioner er 5,5 %. Disse tal fremgår af Tabel 1. Der er således et markant større løngab mellem mænd og kvinder i den private sektor end i den offentlige sektor, men også i den offentlige sektor er der betydelige lønforskelle på chefniveau.

Når vi dekomponerer lønforskellen i en forklaret og uforklaret del, finder vi, at der er en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer på henholdsvis 1,8 % i staten, 2,1 % i kommuner og regioner og 8,5 % i den private sektor. Der er altså betydelige forskelle i lønnen for mænd og kvinder på chefniveau, der ikke kan tilskrives de observerbare variable, som indgår i analysen.

Chefer i den private sektor

Figur 1 viser, at mandlige chefer i den private sektor i gennemsnit tjener 97.775 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i gennemsnit tjener 84.512 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 13.263 kr.

Tabel 5 viser den estimerede lønforskel for privatansatte chefer fordelt på en forklaret og uforklaret del. Ud af den samlede lønforskel på 13,3 % kan 36,3 % forklares med forskelle i observerede karakteristika. Det svarer til en forklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer på 4,8 %. Det betyder, at størstedelen af lønforskellen, nemlig 63,7 % ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold. Det svarer til, at mandlige chefer i den private sektor i gennemsnit tjener 101.426 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.⁶

Tabel 5: Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	4,8 %	36,3 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	8,5 %	63,7 %
Samlet lønforskel	13,3 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privat- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører/topledere).

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

⁶ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

Chefer i staten

Figur 1 viser, at mandlige chefer i staten i gennemsnit tjener 81.115 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i staten i gennemsnit tjener 76.060 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 5.055 kr.

Tabel 6 viser den estimerede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i staten fordelt på en forklaret og uforklaret del. 67,9 % af den samlede lønforskel kan tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse. De resterende 32,1 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 1,8 %. Dette kan omregnes til, at mandlige chefer tjener 19.443 kr. om året i gennemsnit mere end kvindelige chefer, når der er korrigeret for forskellene i de observerbare karakteristika.⁷

Tabel 6: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i staten

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,9 %	67,9 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,8 %	32,1 %
Samlede lønforskel	5,8 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling i staten, dvs. departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Chefer i kommuner og regioner

Figur 1 viser, at mandlige chefer i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 75.223 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 70.244 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 4.979 kr.

Tabel 7 viser fordelingen af den estimerede lønforskel på forklaret og uforklaret del for chefer i kommuner og regioner. Ud af den samlede lønforskel på 5,5 % kan 61,7 % forklares på baggrund af variationer i de observerbare faktorer, som eksisterer mellem kvindelige og mandlige chefer. Det er især forskelle i stillingsbetegnelser, virksomhedsplacering og anciennitet som chef, der er med til at forklare lønforskellen. Dette stemmer overens med, at mandlige chefer i kommuner og regioner oftere har været chefer i længere tid end deres kvindelige kolleger, som det også fremgår af Figur 7.

De resterende 38,3 % af den samlede lønforskel forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 2,1 %. Det svarer til, at mandlige chefer i staten, kommuner og regioner i gennemsnit tjener 22.888 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.⁸

⁷ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

⁸ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel.

Tabel 7: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,4 %	61,7 %
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	2,1 %	38,3 %
Samlede lønforskel	5,5 %	100,0 %

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling i kommuner og regioner.

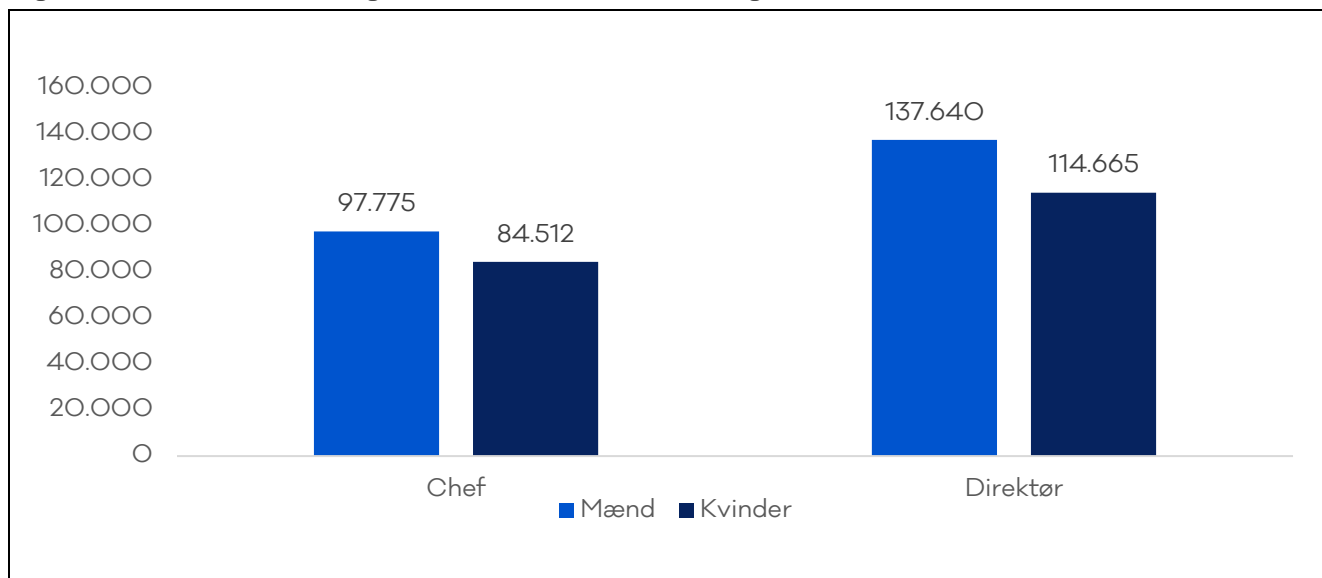
Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Særligt stort løngab på direktørniveau

Kvindelige chefer i den private sektor tjener markant mindre end deres mandlige kolleger. I gennemsnit modtager en kvindelig chef 86 % af hendes mandlige chef-kollegas løn. Som Figur 3 viser, svarer dette til, at en kvindelig chef tjener 84.512 kr. i bruttoløn om måneden, mens en mandlig chef får 97.775 kr.

Dette mønster er endnu mere udtalt på direktør- og toplederniveau, hvor kvinder kun tjener 83 % af, hvad mænd gør. En mandlig direktør tjener i gennemsnit 137.640 kr. om måneden, mens en kvindelige direktør tjener 114.665 kr. I gennemsnit tjener kvindelige direktører således 22.975 kr. mindre om måneden end mandlige.

Figur 3: Gennemsnitslønninger for privatansatte chefer og direktører

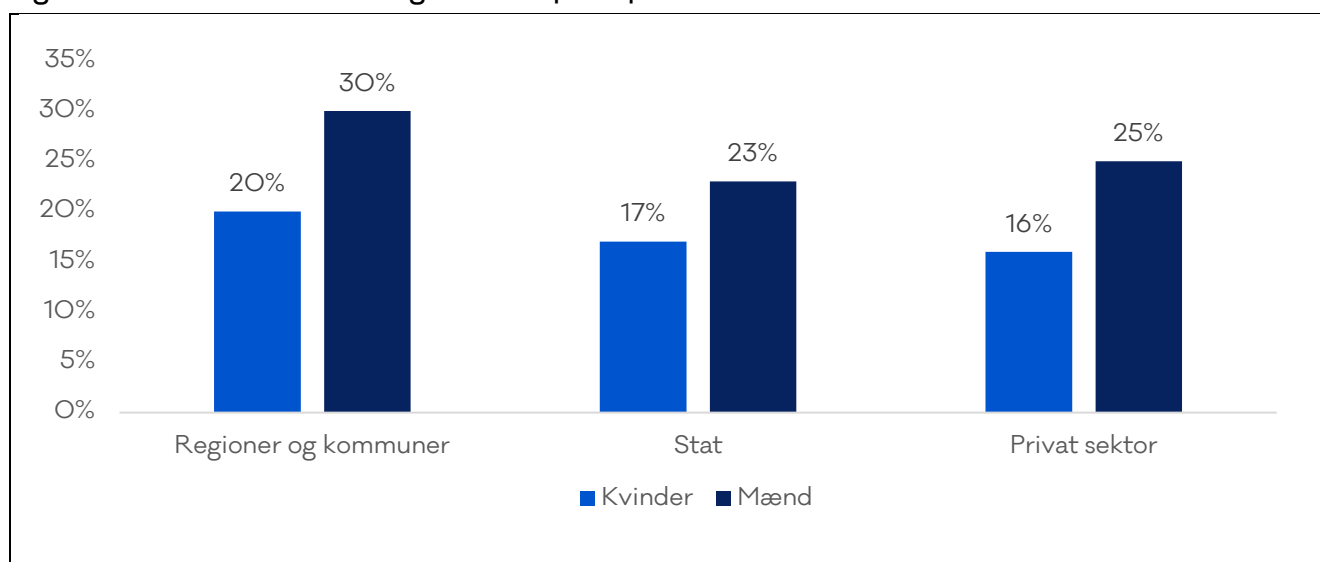


Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer på tværs af sektorer

Som vi allerede har observeret, er forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitslønninger i alle sektorer mest udtalt på chefniveau. En anden betydelig forskel mellem mænd og kvinder er deres repræsentation i chefstillinger på tværs af forskellige sektorer. Af Figur 4 ses det, at 30 % af mændene i kommuner og regioner er ansat i en chefstilling, mens det samme kun gælder for 20 % af kvinderne. I staten har 23 % af mændene og 17 % af kvinderne en chefstilling. I den private sektor har 25 % af mændene og 16 % af kvinderne chefstillinger.

Figur 4: Chefandel for mænd og kvinder opdelt på sektor

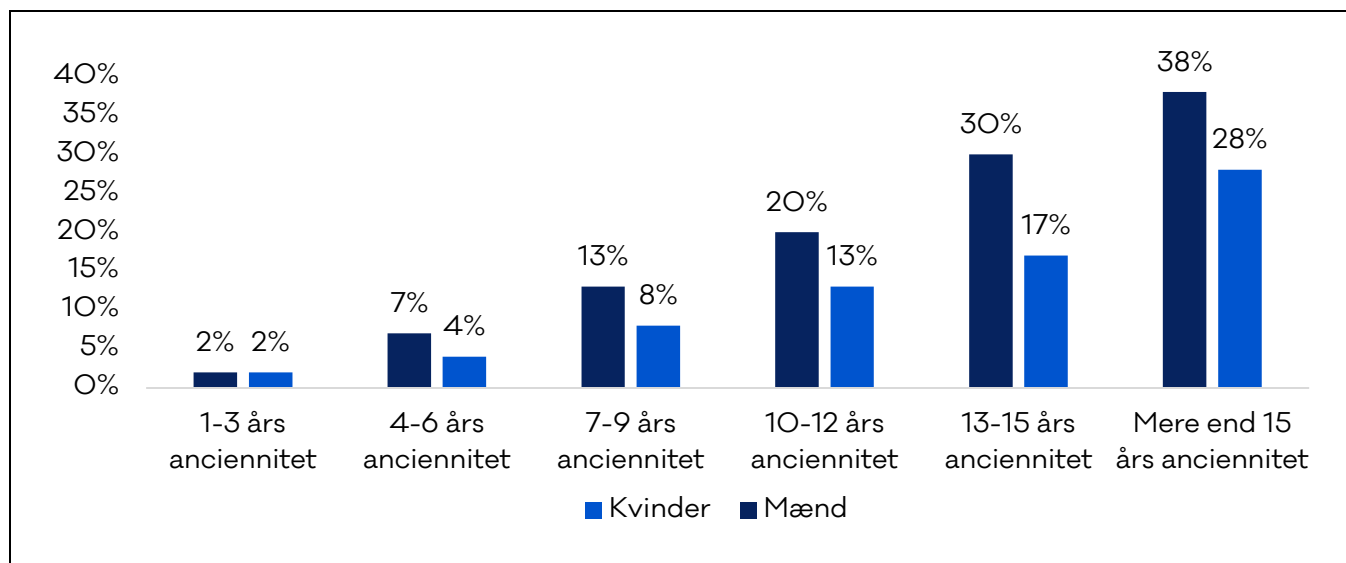


Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Andelen af chefer i den private sektor

Figur 5 viser, hvor stor en andel af mænd og kvinder i den private sektor, der har en chefstilling, afhængigt af hvor længe de har været på arbejdsmarkedet efter endt kandidatuddannelse. Ved 1-3 års anciennitet er der 2 % chefer blandt både mænd og kvinder. Allerede efter få år begynder der at opstå en forskel, hvor en større andel af mænd end kvinder opnår chefstillinger. Efter 4-6 år har 7 % af mændene og 4 % af kvinderne en chefstilling. Denne forskel vokser med årene, og efter mere end 15 år på arbejdsmarkedet er 38 % af mændene chefer, mens det samme kun gælder for 28 % af kvinderne.

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

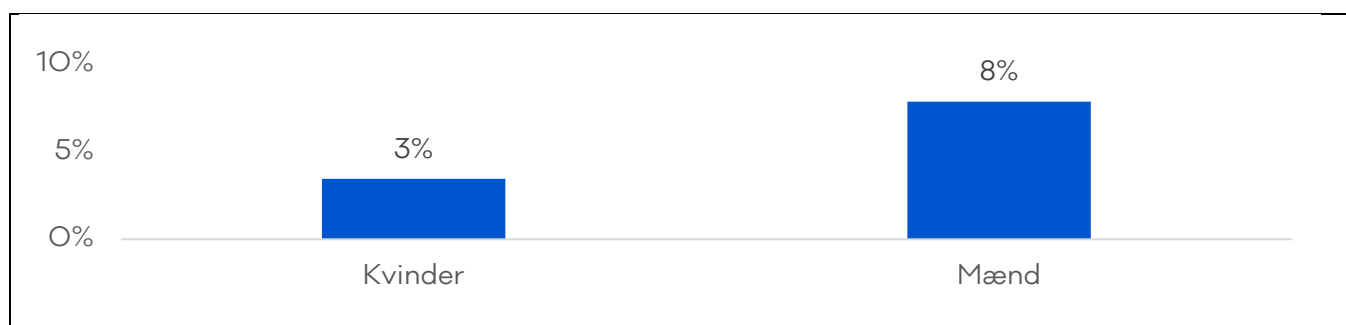


Note: Chefandel (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Hvis vi ser isoleret på direktør- og toplederniveau, er det kun 3 % af privatansatte kvindelige Djøf-medlemmer, der besidder en stilling på det ledelsesniveau, mens det er 8 % af de mandlige jævnfør Figur 6. Der er således markante forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer og direktører.

Figur 6: Andel direktører og topledere for privatansatte mænd og kvinder



Note: Den samlede andel af direktører/topledere for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer med en lang videregående uddannelse.

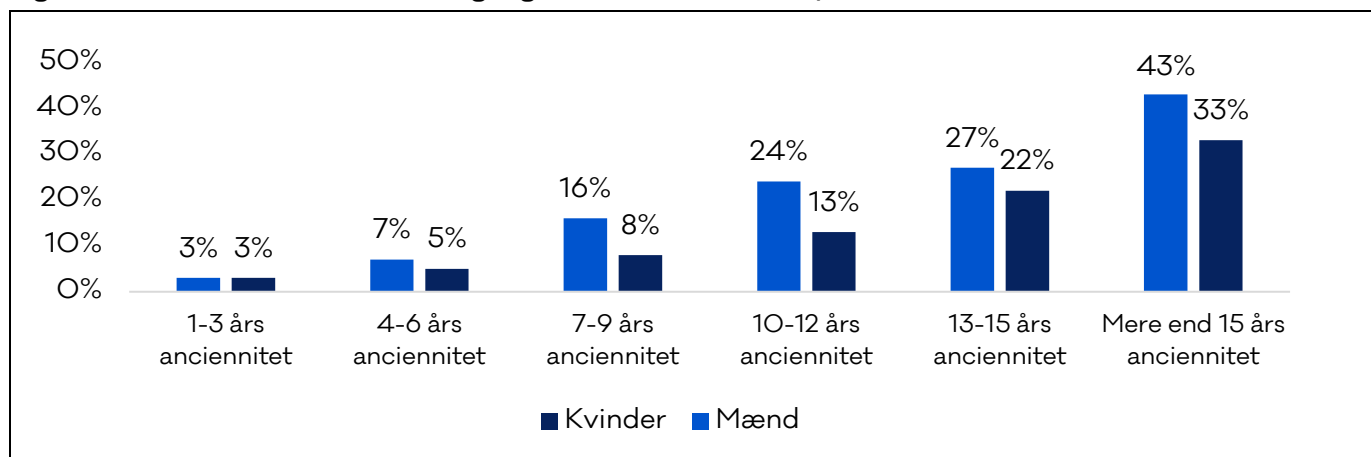
Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Andelen af chefer i kommuner og regioner

I kommuner og regioner tegnes det samme billede som i den private sektor, hvad angår chefandele. Samlet set har 30 % af mænd i kommuner og regioner en chefstilling, hvorimod der kun er 20 % kvindelige chefer jævnfør Figur 4.

Figur 7 illustrerer, at mænd generelt bliver udnævnt til chefstillinger både oftere og hurtigere, og at denne forskel forøges i takt med stigende kandidatanciennitet. I de første tre år på arbejdsmarkedet opnår både 3 % kvinder og mænd chefpositioner. Men derefter øges andelen af mandlige chefer betydeligt sammenlignet med kvinder. Efter 4-6 år har 7 % af mænd og 5 % af kvinder en chefstilling. Efter 7-9 år er denne forskel forøget, så 16 % mænd og 8 % af kvinder har en chefstilling. Efter mere end 15 års anciennitet har 43 % af mænd og 33 % af kvinder en chefstilling.

Figur 7: Chefandel for kommunalt og regionalt ansatte fordelt på kandidatanciennitet



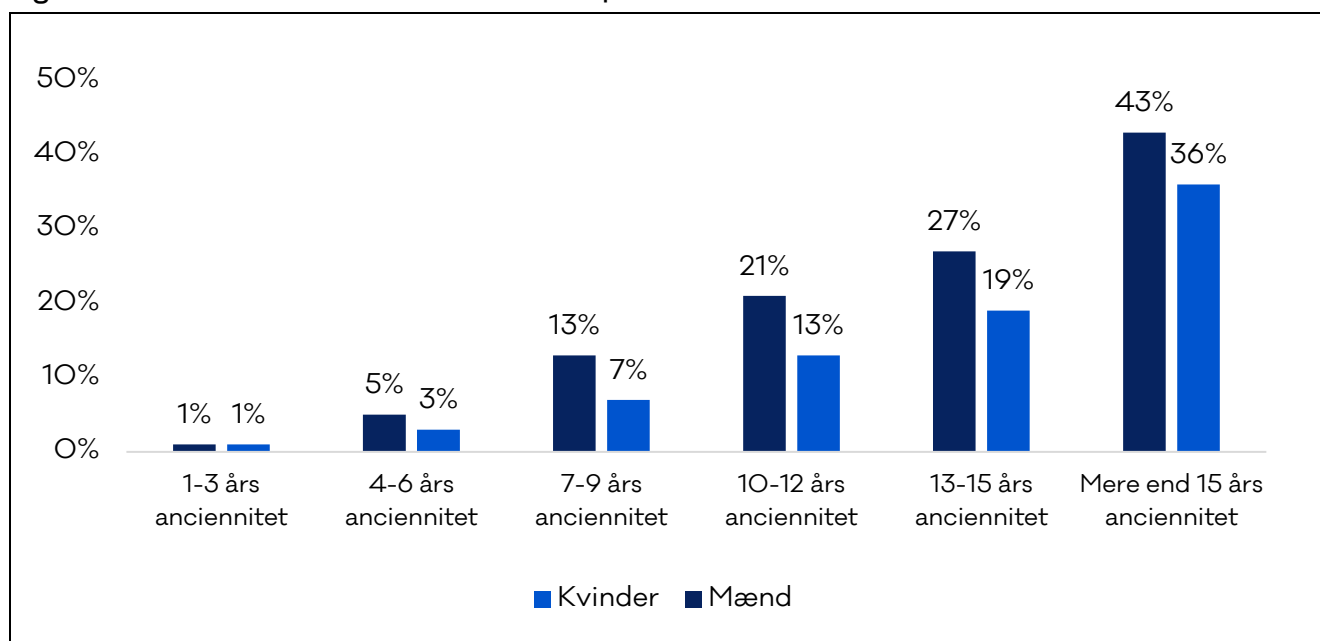
Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i kommuner og regioner.
Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Andelen af chefer i staten

Ligesom i den private sektor og i kommuner og regioner er der en større andel mænd end kvinder, der besidder chefstillinger. 23 % af mænd ansat i staten har en chefstilling, hvor kun 17 % af kvinderne er chefer jævnfør Figur 4.

Figur 8 viser sammenhængen mellem andelen af mænd og kvinder med chefstillinger og tid siden afsluttet uddannelse. Her fremgår det, at mænd bliver forfremmet til chef både hurtigere og oftere end kvinder. I de første tre år på arbejdsmarkedet opnår både 1 % kvinder og mænd chefpositioner. Men derefter øges andelen af mandlige chefer betydeligt sammenlignet med kvinder i staten. Forskellen er størst efter 13-15 år efter endt uddannelse, hvor 27 % af mændene og 19 % af kvinderne besidder en chefstilling.

Figur 8: Chefandel for ansatte i staten fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i staten, dvs. departementer, styrelser og institutioner.
Kilde: Djøfs lønstatistik 2024

Lønuligheden starter allerede i studietiden

Løngabet mellem kvinder og mænd starter allerede i studiejobbet i den private sektor. Tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er kønsbaserede lønforskelle i den offentlige sektor for studerende, hvorfor vi fokuserer på den private sektor i denne analyse.

Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende i det private får i gennemsnit 96,7 % i løn af deres mandlige studenterkollegaer. Gennemsnitslønnen for privatansatte mandlige studentermedarbejdere ligger på 178 kr. i timen, mens den tilsvarende timeløn for privatansatte kvindelige studentermedarbejdere ligger på 172 kr. i timen, hvilket svarer til en forskel i timeløn på 6 kr. Selvom en gennemsnitlig lønforskel på 6 kr. ikke umiddelbart lyder af meget, så svarer det til en samlet estimeret lønforskel på 3,4 %.

Karakteristika som faktiske arbejdstimer, studieanciennitet, uddannelsesretning og studierelevans af jobbet, forklarer 17 % af lønforskellen, men efterlader stadig en uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedhjælpere på 2,8 %. Det svarer til, at de kvindelige studerende uforklaret får 4,9 kr. i timen eller 3.832 kr. om året mindre end deres mandlige medstuderende.⁹

Tabel 8: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privatansatte studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,6 %	17,3 %
Uforklaret del	2,8 %	82,7 %
Samlet lønforskel	3,4 %	100,0 %

*Note: Dekomponering af forskellen i bruttotimeløn (løn inkl. pension) for kvindelige og mandlige studerende.
Kilde: Djøf Studerendes lønstatistik 2024*

⁹ Givet, at de arbejder 15 timer om ugen 52 uger om året.

Metode

Denne analyse af Djøfs medlemmers lønninger viser, at der eksisterer både gennemsnitlige og uforklarlige lønforskel mellem kvindelige og mandlige Djøf-medlemmer. Dette gælder både på tværs af sektorer og stillingsniveauer. For at forstå disse lønforskel anvendes en Oaxaca-Blinder dekomponering, hvilket er en statistisk metode, der opdeler lønforskellen i to hovedkomponenter: en forklaret del og en uforklaret del. Den forklarede del af lønforskellen er den del, der kan forklares med observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og faktiske arbejdstimer, der kan have indflydelse på lønniveauet og samtidig være korreleret med køn. Den uforklarede del repræsenterer den del af lønforskellen, der ikke kan tilskrives forskelle i disse observerbare karakteristika på tværs af kønnene, og som ofte associeres med diskrimination.

Opdelingen af lønforskellen i en forklaret og en uforklaret del kan give et forsimplet billede af problematikken med forskelsbehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Den uforklarede lønforskel rummer både potentielle uobserverede forhold, som vi ikke kan kontrollere for – men også lønforskel, der kan skyldes forskelsbehandling/diskrimination. Omvendt kan den forklarede lønforskel afspejle strukturer, der systematisk stiller mænd og kvinder forskelligt på arbejdsmarkedet, uden at det nødvendigvis er udtryk for en 'retfærdig' løndannelse. Opdelingen kan derfor ikke tages som et udtryk for, hvad der er 'retfærdigt' eller ej, men snarere som et teknisk værktøj til at analysere lønforskel.

Data

I den private sektor samt i kommuner og regioner er data indsamlet via en survey. For staten er data fra Økonomistyrelsen og er derfor tættere på en totaltælling. For at sikre homogenitet, ses der i analyserne for de færdiguddannede alene på personer med en længere videregående uddannelse, der er ansat på fuld tid, og for de privatansatte chefer er personer med en direktør- eller topledelsestilling udeladt af analysen. Desuden ses der for ansatte i staten kun på fuldtidsansatte i departementer, styrelser og institutioner.

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.

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 analysen for den private sektor indgår:

- Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet

- Uddannelsesbaggrund
- Faktisk arbejdstid
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Branche
- Virksomhedstørrelse
- Barsels-/forældreorlov indenfor det seneste år
- Lønforhandling inden for det seneste år
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Antal personer der ledes (indgår kun i analysen for chefer)

I analysen for den kommunale og regionale sektor indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension.
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Faktisk arbejdstid
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Stilling
- Ansættelsesområde
- Stillingstype (tidsbegrænset vs. fastansættelse)
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Stillingsgruppe (indgår kun i analysen for chefer)

I analysen for statsadministrationen indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension.
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Ansættelsesområde
- Stillingsbetegnelse

I analysen for studerende indgår:

- Timelønnen
- Køn (mand eller kvinde)
- Faktiske arbejdstimer
- Hvor langt den studerende er på studiet
- Uddannelsesretning
- Branche
- Hvorvidt studiejobbet er relevant for studiet
- Geografi
- Alder

Mulige forklaringer på lønforskelle

Foruden de i modellerne medtagne forhold, kan der, som nævnt, 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 at kvindelige medlemmer har været på barsel i længere tid end mænd og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan for eksempel betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. For at adressere denne mulighed, har vi inkluderet en variabel i vores analyse, der indikerer, om respondenterne har været på barsels- eller forældreorlov på deres nuværende arbejdsplads siden 1. august 2022. Dette giver os mulighed for delvis at kontrollere for effekten af barselsorlov, men kun for det seneste år, og ikke for varigheden af barselsorloven.

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 Djøf-medlemmers ledighedsperioder, når der er korrigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke vil bidrage til at forklare lønforskellene yderligere.

Ikke målbare forhold

Udover ovenstående forhold er der også en række andre karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen.

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk