

Ligelønsanalyse – sammenligning af offentligt ansatte kvinder og mænds løn

Ref. KAB/-

Indledning

28.02.2017

I dette notat præsenteres resultater fra en analyse af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Analysen er foretaget på basis af Djøf Offentligs lønstatistik for september 2016, der på det statslige område er baseret på tal fra Moderniseringsstyrelsen, mens der er foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt de regionalt og kommunalt ansatte.

Blandt hovedresultaterne kan nævnes:

- Chefandelen er 30% for mændene, mens den kun er 19% for kvinderne. Derudover bliver offentligt ansatte mænd hurtigere chef end offentligt ansatte kvinder
- Blandt offentligt ansatte djøfere uden ledelsesansvar har kvinderne en gennemsnitsløn, der udgør 97,3% af mændenes, når der ikke er korrigeret for forskelle i observerbare karakteristika
- 60% af lønforskellen kan forklares af mændenes højere anciennitet, større andel chefkonsulenter samt ansættelsesområde
- 40% af lønforskellen mellem kvinder og mænd, svarende til 1,08%, kan ikke forklares af de observerbare karakteristika
- Den primære udfordring blandt offentligt ansatte ikke-chefer synes at være kønsforskelle i den type stillinger som mænd og kvinder opnår, og kun i mindre grad at være lønforskelle mellem mænd og kvinder i ens stillinger.

Indhold

Indledning.....	1
Lønforskellen mellem kvinder og mænd	2
Dekomponeringsanalyse for ikke-chefer	3
Andre mulige forklaringer	4
Metode	5
Variable der indgår i analysen.....	6
Analysemetode.....	6

Lønforskellen mellem kvinder og mænd

Nedenfor analyseres lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf Offentlig. Analysen omhandler kun de medlemmer, der er ansat i en fuldtidsstilling og alene dem, der har en lang videregående uddannelse, det vil sige de mellemuddannede er udeladt af denne analyse.

Tabel 1 viser de gennemsnitlige bruttolønninger for offentligt ansatte mænd og kvinder opdelt på chefer og ikke-chefer. Det fremgår, at kvindernes gennemsnitlige løn udgør 92% af mændenes gennemsnitlige løn. Både blandt chefer og ikke-chefer gælder det, at kvindernes gennemsnitlige løn er lavere end mændenes gennemsnitlige løn.

Tabel 1: Gennemsnitlig bruttoløn for kvindelige og mandlige chefer og ikke-chefer

	Kvinder	Mænd	Alle
	-----kr. pr. måned-----		
Chefer	71.982	77.186	72.810
Ikke-chefer	45.751	47.018	46.268
Alle	49.875	54.226	52.325

Af Tabel 2 fremgår det endvidere, at chefandelen blandt mændene er noget højere end blandt kvinderne. 30% af de offentligt ansatte mænd er chefer, mens dette kun gælder 19% af kvinderne. En del af lønforskellen mellem mænd og kvinder skyldes derfor denne vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet, hvor forholdsvis flere mænd sidder i en chefstilling og dermed får en højere løn.

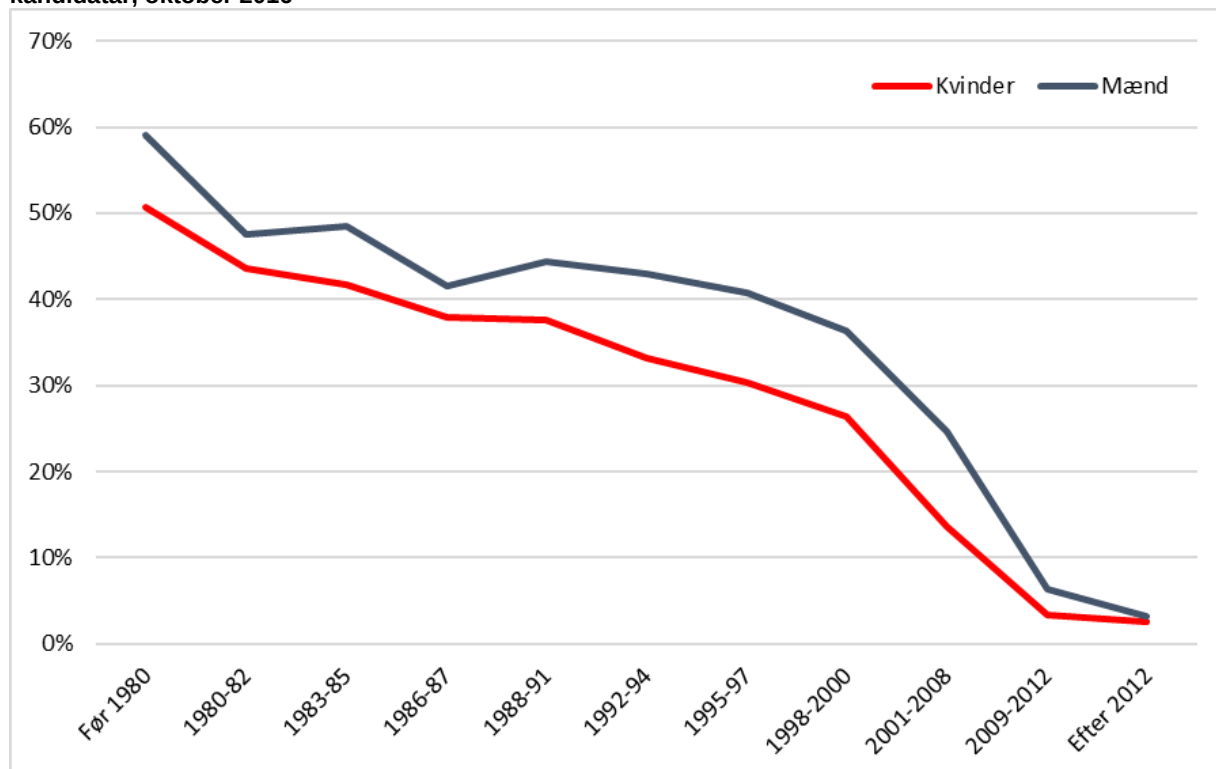
Tabel 2: Chefandelen blandt kvinder og mænd, oktober 2016

	Kvinder	Mænd	Alle
	-----procent-----		
Chefer	19%	30%	24%
Ikke-chefer	81%	70%	76%

Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2016

En forklaring på, at en større andel af mændene er chefer, kunne være forskelle i ancienniteten blandt kvinderne og mændene. Figur 1 viser chefandelen blandt henholdsvis kvinder og mænd opdelt efter kandidatår, og her fremgår det, at forskellen i gennemsnitsancienniteten ikke alene kan forklare denne forskel. Chefandelen blandt kvinderne er nemlig lavere end chefandelen blandt mændene i alle kandidatårsgrupper. Dermed er der en tendens til, at mændene hurtigere bliver chef end kvinderne.

Figur 1: Andelen af kvindelige og mandelige chefer i den offentlige sektor opdelt efter kandidatår, oktober 2016



Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2016

Når lønforskellen mellem mænd og kvinder analyseres, bør det afdækkes, hvor stor en del af forskellen, der skyldes forskelle i de faktorer, det er muligt at kontrollere for. Som nævnt ovenfor inkluderer disse faktorer blandt andet anciennitet og karrieremønster. Når der er taget højde for disse faktorer, kan forskellen i aflønningen af kvinder og mænd på samme niveau betegnes som kønsspecifik.

Dekomponeringsanalyse for ikke-chefer

I det følgende analyseres lønforskellen mellem mænd og kvinder i gruppen af ikke-chefer. I notatet analyseres ikke på gruppen af chefer, da denne gruppe ikke er homogen.

De kvindelige medlemmer af Djøf Offentlig, der ikke besidder en chefstilling, tjener i gennemsnit 45.751 kr. brutto om måneden, mens den tilsvarende gennemsnitsløn for mænd er 47.018 kr. om måneden. I denne gruppe udgør kvindernes gennemsnitlige løn således 97,3% af mændenes gennemsnitlige løn. Løngabet¹ mellem mænd og kvinder, der ikke er chefer, er således 2,7%.

¹ Løngabet er beregnet som den absolutte forskel divideret med den gennemsnitlige løn for alle respondenter jf. "Lønforskel mellem mænd og kvinder 1997-2006", SFI 2008

Ifølge human kapital teorien² bør anciennitet og uddannelse inkluderes i modellen. Ansættelsesområdet er ligeledes en vigtig faktor, da der kan være forskel på kønsfordelingen og lønniveauet mellem områderne. Herudover inddrages stillingsgruppe på baggrund af en hypotese om kønsforskelle i andelen af personer, der har en special- eller chefkonsulent stilling.

Modellen inkluderer derfor følgende variable:

- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesgruppe
- Ansættelsesområde
- Stillingsgruppe

Dekomponeringsanalysen viser, at der er en samlet lønforskel på 2,7%, hvor 40% af denne lønforskel er uforklaret, og de resterende 60% kan forklares af de variable, der er inkluderet i modellen. I 2015 var den samlede lønforskel 3,0%.

For de 60% af lønforskellen, der kan forklares af de inkluderede variable, er der overordnet set tale om, at forskelle i andelen af mænd og kvinder med et bestemt karakteristika afføder de lønforskelle, vi ser. Ansættelse inden for universiteter og forskning, stillingen 'chefkonsulent i staten' samt anciennitet viser sig i særlig grad at bidrage til at forklare, hvorfor mændene tjener mere end kvinderne.

Den variabel, der i størst grad bidrager til at forklare den fundne lønforskel mellem mænd og kvinder, er dog kandidatanciennitet. Mændene har i gennemsnit 13,8 års anciennitet, mens kvinderne i gennemsnit har 11,9 års anciennitet. Da lønnen stiger i takt med ancienniteten, er denne forskel i anciennitet mellem mænd og kvinder med til at forklare en del af lønforskellen.

Andre mulige forklaringer

Ud over de allerede inkluderede målelige faktorer, kan det tænkes, at der er andre forhold, der kan være med til at forklare lønforskellen.

Arbejdsfunktion

I gruppen af ikke-chefer kan der være forskel på mænd og kvinders arbejdsfunktioner. Vi kender ikke medlemmernes nøjagtige arbejdsfunktioner, men arbejdsfunktionen afhænger bl.a. af uddannelsen, ansættelsesområdet og ancienniteten. Disse variable indgår alle i analysen, og det er derfor tvivlsomt om inddragelse af arbejdsfunktionen ville bidrage ret meget i forklaringen af lønforskellen.

² Human kapital-teorien siger, at indtjeningen øges med uddannelse og erhvervs erfaring. Derfor er kandidatanciennitet og uddannelsesgruppe inkluderet i modellen. Hvis kvinder følger traditionelle kønsroller, må det forventes, at de opnår mindre erhvervs erfaring.

Barselsorlov/forældreorlov

En mulig forklaring kan være, at en vis andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov og dermed i en periode har været fraværende fra arbejdspladsen. Hvis dette er tilfældet, kan det have haft betydning for deres løn, hvis de eksempelvis ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som de andre på arbejdspladsen og derved sakker agterud i forhold til jævnaldrende kollegaer i den pågældende periode. Det er ikke direkte muligt at afdække, om det kan være en forklaring på noget af lønforskellen.

Ledighedsperioder

Kandidatåret indgår i analyserne som et mål for anciennitet på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder har flere og længere ledighedsperioder end mændene kan deres jobanciennitet på arbejdsmarkedet være kortere end mændenes, selvom de har samme kandidatanciennitet. Vi har ikke mulighed for at korrigere for dette i analysen. Andre undersøgelser viser dog, at der ikke er de store forskelle på mandlige og kvindelige djøferes ledighedsperioder – når der korrigeres for forskelle i anciennitet og uddannelse – og derfor ville en korrektion for ledighedsperioder næppe betyde noget for analysens resultater.

Ikke målbare forhold

Ud over de ovennævnte mere eller mindre målelige karakteristika og forhold, er der også en række karakteristika, som ikke er direkte målbare, der kan have betydning for lønnens størrelse og dermed for lønforskellen. Det kan fx være arbejdstid, personlig indsats, prioritering af arbejdsliv/privatliv, effektivitet samt forhandlingsevne.

Metode

Analysen er baseret på offentligt ansatte medlemmer med en kandidatuddannelse, der samtidig er ansat på fuld tid. Analysen er foretaget på basis af Djøf Offentligs lønstatistik for september 2016, der på det statslige område er baseret på tal fra Moderniseringsstyrelsen, mens der er foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt de regionalt og kommunalt ansatte.

Moderniseringsstyrelsen leverer fyldestgørende oplysninger på cirka 90% af de statsansatte, mens andelen af besvarede er noget lavere blandt de regionalt og kommunalt ansatte, hvor der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet er udsendt til 10.667 offentligt ansatte i kommuner eller regioner. Heraf har 5.384 personer besvaret spørgeskemaundersøgelsen, svarende til 50%. 58% af respondenterne er kvinder, og 76% er ansat i en ikke-chef stilling.

Til analysen af lønforskellen mellem kvinder og mænd anvendes den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Ved hjælp af denne metode beregnes, hvor stor en del af den observerede lønforskel, der kan forklares ved hjælp af forskelle i sammensætningen af gruppen af hhv. mænd og kvinder, fx at mænd har højere anciennitet, og hvor meget der ikke kan forklares ud fra disse forskelle i sammensætningen. Når der er korrigeret for de forklarende variable, kan den resterende del af lønforskellen betegnes som uforklarlig. Det vil sige den

uforklarede del af lønforskellen mellem kvinder og mænd er defineret ved lønforskellen, efter der er korrigeret for forskelle i kvinder og mænds karakteristika.

Variable der indgår i analysen

Modellen er opstillet med bruttolønnen som den afhængige variabel og kandidatanciennitet, uddannelsesgruppe, ansættelsesområde, og stillingskategori som forklarende variable. I analysen indgår kun fuldtidsansatte ikke-chefer.

Bruttoløn

Bruttolønnen er den afhængige variabel og indgår i modellen som den naturlige logaritme til bruttolønnen. Fordelen ved, at den afhængige variabel er logaritmetransformeret, er, at koefficienterne til de forklarende variable kan fortolkes som procentvis afvigelser.

Uddannelsesgruppe

Der indgår fem forskellige uddannelsesgrupper i datamaterialet. Jurister, samfunds- og forvaltningsuddannede, universitetsøkonomer, handelshøjskoleøkonomer og øvrige kandidater. Der er konstrueret en effektvariabel (dummy) for universitetsøkonomer, handelshøjskoleøkonomer, samfunds- og forvaltningsuddannede og øvrige uddannelser. Det vil sige, at forskellen i bruttolønninger måles med udgangspunkt i gruppen af jurister.

Kandidatanciennitet

Kandidatanciennitet er beregnet i forhold til kandidatår og indgår som en kontinuert forklarende variabel.

Ansættelsesområde

I analysen indgår seks forskellige ansættelsesområder. Der er konstrueret dummy variable for statsadministration, anklagemyndighed og domstole, universiteter og forskning, regioner og kommuner, hvor effekten måles i forhold til ansættelsesområdet 'undervisning'.

Analysemetode

Til analysen anvendes som nævnt dekomponeringsmetoden. Analysen foretages i to trin. Først estimeres en regressionsmodel med de forklarende variable for hhv. kvinder og mænd. Derefter dekomponeres lønforskellen ved hjælp af de to lønregressioner. Resultaterne fra de to lønregressioner gør det muligt at opdele lønforskellen i effekten af de forklarende variable og et restled. De to effekter beskrives som hhv. den forklarede og den uforklarede del af lønforskellen.

Den forklarede del af lønforskellen er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i de målelige karakteristika. Den uforklarede del hentyder til, at det ikke kan forklares, hvorfor der er den pågældende forskel på aflønningen til kvinder og mænd.