



Ref. PIL/THP

14.02.2017

Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn

Indledning

I dette notat præsenteres resultater fra en analyse af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Analysen er gennemført på baggrund af Djøl Privats lønstatistik for september 2016.

Blandt hovedresultaterne kan nævnes:

- Blandt privatansatte djøfere uden ledelsesansvar er den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd på 6,6%
- Lønforskellen, efter der er taget højde for forskelle i de to køns observerbare karakteristika er dermed stadig på niveau med tidligere undersøgelser
- Chefandelen er 41% for mændene, mens den kun er 30% for kvinderne. Derudover bliver privatansatte mænd hurtigere chef end privatansatte kvinder
- Blandt privatansatte djøfere har kvinderne en gennemsnitsløn, der udgør 80% af mændenes, når der ikke er korrigeret for forskelle i observerbare karakteristika
- En stor del af denne lønforskel kan forklares af mændenes højere anciennitet, større chefandel, længere faktisk arbejdstid samt valg af uddannelse.

Indhold

Indledning.....	1
Analyse af lønforskellen mellem kvinder og mænd	2
Flere mandlige chefer.....	2
Dekomponeringsanalyse for ikke-chefer.....	3
Andre mulige forklaringer	5
Metode	6
Appendiks	6
Variable der indgår i analysen.....	7

Analyse af lønforskellen mellem kvinder og mænd

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

Flere mandlige chefer

Af Tabel 1 fremgår de gennemsnitlige lønninger for mænd og kvinder opdelt i tre stillingsgrupper: direktører, chefer og ikke-chefer. For alle tre stillingsgrupper gælder det, at kvinderne har en lavere gennemsnitsløn end mændene. Bruttolønnen inkl. pension, gratiale og bonus ligger for kvinderne på 54.418 kr. om måneden, mens den for mændene ligger på 67.849 kr. Det betyder, at kvindernes gennemsnitlige løn udgør 80% af mændenes gennemsnitlige løn.

Tabel 1: Den gennemsnitlige bruttoløn for kvinder og mænd med lang videregående uddannelse, fuldtidsansatte, september 2016

	Kvinder	Mænd	Alle
	----- kr. pr. måned -----		
Direktør	107.989	131.981	125.822
Chefer	64.687	72.982	69.337
Ikke-chefer	47.119	53.920	50.408
Alle	54.418	67.849	61.335

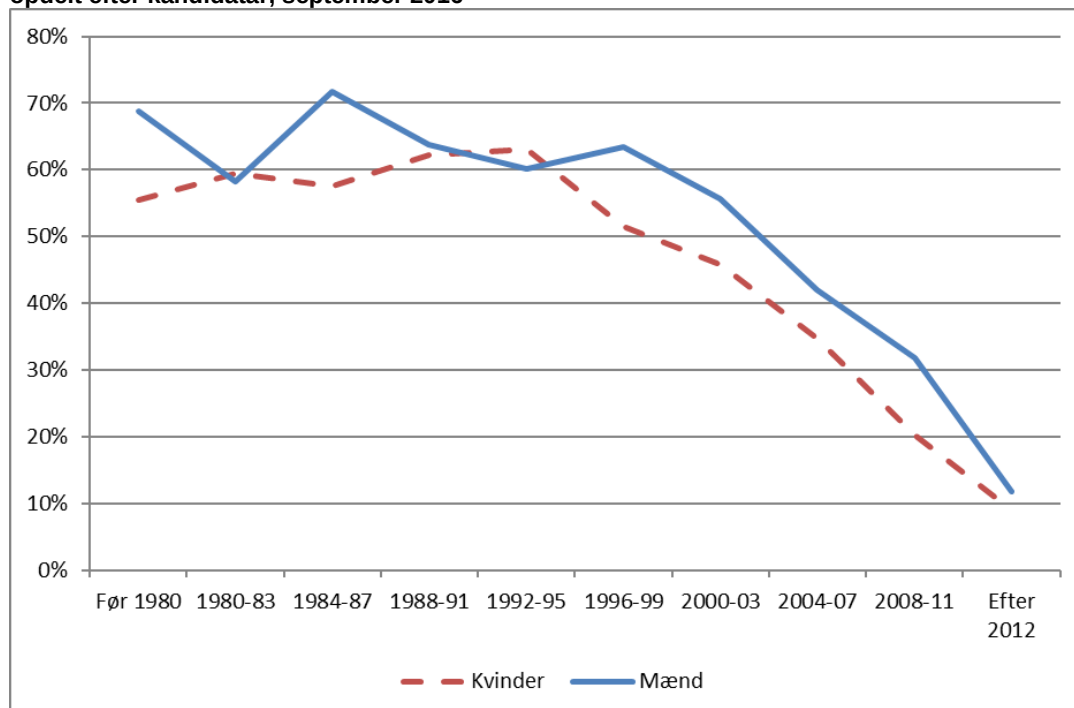
Der er flere forskellige faktorer, der er med til at bestemme lønnen til en privatansat djøfer. F.eks. afhænger lønnen af ancienniteten og af om medlemmet er ansat i en chefstilling eller ej. Af Tabel 1 fremgår det, at lønnen til direktører og chefer er markant højere end lønnen til dem, der ikke besidder en chefstilling. Af Tabel 2 fremgår det ydermere, at chefandelen blandt mændene er noget højere end blandt kvinderne. Således er 41% af mændene enten direktører eller chefer, mens dette kun gælder for 30% af kvinderne. En del af lønforskellen mellem mænd og kvinder skyldes derfor denne vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet, hvor forholdsvis flere mænd sidder i en chef-stilling og dermed får en højere løn.

Tabel 2: Direktør- og chefandelen for kvinder og mænd, september 2016

	Kvinder	Mænd	Alle
	-----%-----		
Direktør	4%	11%	8%
Chefer	26%	30%	28%
Ikke-chefer	70%	59%	64%

Figur 1 viser chefandelen for henholdsvis kvinder og mænd opdelt efter kandidatår. Som det fremgår, skyldes dét, at der er flere mandlige chefer og direktører ikke kun, at kvinderne er yngre end mændene. Chefandelen blandt kvinderne er lavere end chefandelen blandt mændene for alle kandidatårsgrupper. Der er altså en tendens til, at mændene hurtigere bliver chef end kvinderne, og samtidigt er der forholdsvis flere mænd, der ender i en chefstilling.

Figur 1: Andelen af mandlige og kvindelige privatansatte medlemmer i chefstillinger opdelt efter kandidatår, september 2016



Når lønforskellen mellem mænd og kvinder analyseres, bør det derfor 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 bl.a. anciennitet og karrieremønstre. 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. Da gruppen af direktører og chefer ikke er homogen, og da der er så relativt få kvinder i disse grupper, er det statistiske grundlag for spinkelt til nærmere analyse, og derfor analyseres lønforskellen i disse grupper ikke i nærværende notat.

De kvindelige medlemmer af Djøf Privat, der ikke besidder en chefstilling, tjener i gennemsnit 47.119 kr. brutto om måneden, mens den tilsvarende gennemsnitsløn for mænd er 53.920 kr. om måneden. I denne gruppe udgør kvindernes gennemsnitlige løn således 87% af mændenes gennemsnitlige løn. Løngabet¹ mellem mænd og kvinder, der ikke er chefer, er således 13,5%.

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

Ifølge human kapital teorien² bør anciennitet, uddannelse og faktisk arbejdstid inkluderes i den analyserede model. Branchen er ligeledes en vigtig faktor, da der kan være stor forskel på kønsfordelingen på dette niveau. Derudover inkluderes enkelte mere individspecifikke faktorer i modellen. I modellen indgår således alle de målelige forhold, der kan inddrages på basis af Djøf Privats lønstatistik. Følgende variable indgår i analysen:

- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesgruppe
- Branche
- Faktisk arbejdstid
- Geografi
- Virksomhedsstørrelse

Dekomponeringsanalysen viser, at der er en samlet lønforskel på 12,2%, hvor 46% kan tilskrives de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler, mens de resterende 54% ikke kan tilskrives de to køn forskellige fordeling. Den resterende del betegnes den korrigerede lønforskel.

Ydermere viser analysen, at det specielt er anciennitet, faktisk arbejdstid, uddannelsesgruppen 'universitetsøkonomer' samt branchen 'bank- og anden finansieringsvirksomhed', der medvirker til den forklarede del af lønforskellen, mens uddannelsesgruppen 'jurister' mindsker lønforskellen sammenlignet med referencegruppen.

Dette stemmer godt overens med, at mændene i gennemsnit har 9,5 års anciennitet, mens kvinderne i gennemsnit har 8 års anciennitet. Ydermere arbejder mændene i gennemsnit 42,4 timer om ugen, mens kvinderne arbejder 41,2 timer i gennemsnit om ugen. Universitetsøkonomer er den uddannelsesgruppe, der har den højeste gennemsnitsløn, og 19% af de mandlige respondenter er universitetsøkonomer, mens kun 8% af de kvindelige respondenter er universitetsøkonomer. På den anden side er 18% af de kvindelige respondenter jurister, mens kun 10% af de mandlige respondenter er jurister.

Når der er korrigeret for de målelige forhold, er den korrigerede lønforskel på 6,6%. Hvis der sammenlignes med tidligere undersøgelser af lønforskellen mellem privatsatte kvinder og mænd, er der ikke sket en stor ændring. Af Tabel 3 fremgår det, at den korrigerede lønforskel har ligget på et niveau mellem 6,4% og 7,9% fra 2010 til 2016. Når der tages højde for den statistiske usikkerhed, der er forbundet med analysemodellen, er der ikke en markant forskel på resultaterne de seneste ni år.

² Human kapital-teorien siger, at indtjeningen øges med uddannelse og erhvervserfaring. Derfor er kandidatanciennitet og uddannelsesgruppe inkluderet i modellen. Hvis kvinder følger traditionelle kønsroller, må det forventes, at de opnår mindre erhvervserfaring. Faktisk arbejdstid er inkluderet i modellen som proxy for traditionelle kønsroller, da kvinder med børn muligvis vælger at arbejde færre timer.

Tabel 3: Udviklingen i den korrigerede lønforskel (%).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Den korrigerede lønforskel	6,9	6,4	6,5	6,9	7,9	7	6,6

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, branchen 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.

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 kunne deres jobanciennitet på arbejdsmarkedet være kortere en 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 f.eks. være personlig indsats, prioritering af arbejdsliv/privatliv, effektivitet samt forhandlingsevne.

Metode

Analysen er foretaget på basis af Djøf Privats lønstatistik for september 2016. Analysen er baseret på besvarelser fra privatansatte medlemmer med en kandidatuddannelse, der samtidigt er ansat på fuld tid. Der er 8.091 besvarelser, hvilket svarer til 49% af de privatansatte medlemmer, der har en kandidatuddannelse. Svarprocenten ved selve undersøgelsen var på 47. Den kønsmæssige fordeling er således, at 3.847 af respondenterne er kvinder og 4.244 er mænd. Derudover er 5.199 af respondenterne ikke-chefer, mens 2.892 besidder en chef- eller direktørstilling.

Der er foretaget en bortfaldsanalyse i forhold til køn, alder og uddannelse. Resultaterne er vist i tabel 4, og det fremgår, at respondenterne, der har deltaget i undersøgelsen, er godt repræsenteret i forhold til populationen, når der opdeles på køn og uddannelse. I forhold til alder er gruppen på 30 år eller derunder en anelse overrepræsenteret i undersøgelsen sammenlignet med populationen, mens gruppen 46-60 år er en anelse underrepræsenteret. Dog vurderes det, at disse mindre skævvridninger ikke har betydning for selve analysen af lønforskellen mellem kvinder og mænd.

Tabel 4: Bortfaldsanalyse

		Undersøgelse	Population
Køn	Mænd	52%	51%
	Kvinder	48%	49%
Alder	<= 30 år	23%	18%
	31 – 45 år	50%	51%
	46 – 60 år	24%	28%
	> 61 år	3%	3%
Uddannelse	Jurist	15%	16%
	Universitetsøkonom	15%	16%
	Handelshøjskoleøkonom	32%	33%
	Anden kandidatudd.	38%	35%

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 de forklarende variable, der indgår i modellen. Når der er korrigeret for de forklarende variable, betegnes den resterende del af lønforskellen som den korrigerede lønforskel. Dvs. den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd er defineret ved lønforskellen, efter at der er taget højde for forskelle i kvinder og mænds karakteristika. Se appendiks for en nærmere beskrivelse af metoden.

Appendiks

Til analysen af lønforskellen mellem kvinder og mænd anvendes den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Modellen er opstillet med bruttolønnen som den afhængige variabel og kandidatanciennitet, uddannelsesgruppe, branche, faktisk arbejdstid, geografi og virksomhedsstørrelse som forklarende variable. I analysen indgår kun fuldtidsansatte ikke-chefer.

Variable der indgår i analysen

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

Geografi

Datamaterialet er opdelt efter hovedstadsområdet og øvrige land. Effekten måles i forhold til øvrige land.

Kandidatanciennitet

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

Branche

Der er otte forskellige brancher i materialet fra 2015. Der er konstrueret syv dummy variable, hvor effekten måles i forhold til branchen interesseorganisationer, foreninger m.v.

Faktisk arbejdstid

Respondenterne har selv angivet, hvor mange timer de arbejder pr. uge inkl. frokost. Den faktiske arbejdstid indgår i modellen som en kontinuert forklarende variabel.

Virksomhedsstørrelse

Virksomhederne er opdelt i tre forskellige grupper, der afhænger af, hvor mange ansatte der er. Der er konstrueret to dummyvariable, hvor effekten måles i forhold til virksomheder med mellem 1 og 100 ansatte.

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'. Den første del af effekten er med andre ord den del, der kan henføres til forskelle i de målelige karakteristika, der indgår i modellen. 'Restledet' betegnes som den *korrigerede lønforskel* og er defineret ved lønforskellen, fratrasket den del af lønforskellen der hænger sammen med de to køns forskellige fordeling på de forklarende variabler.