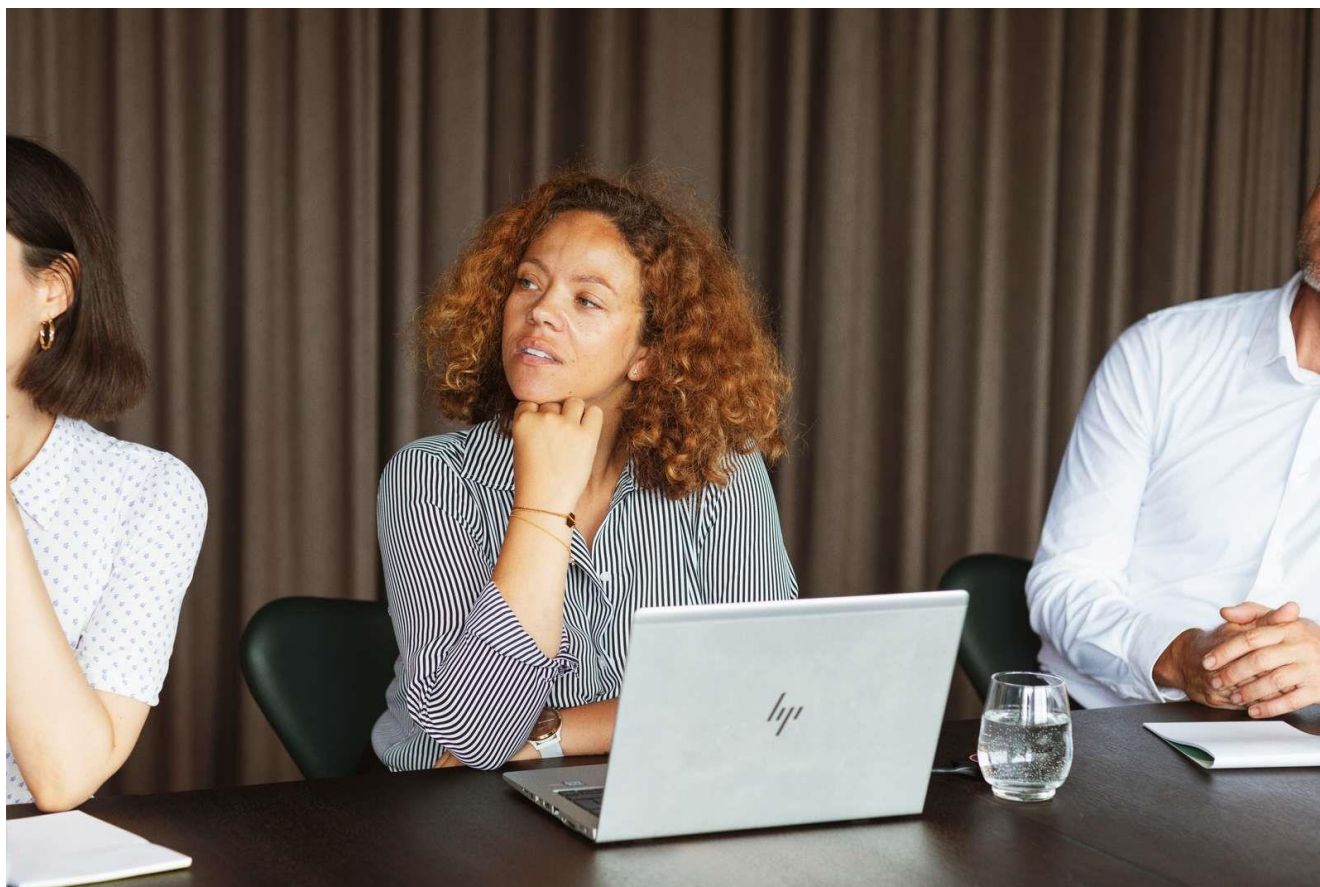


Ligelønsanalyse 2023

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 procent, 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 bl.a. 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 procent som følge af blandt andet barselsorlov, men selv efter 10 år ligger deres arbejdsindkomst stadig i gennemsnit 20 procent 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 nyt 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://services.djoef.dk/-/media/documents/djoef/n/nyuddannede-f-aa-r-upassende-sp-oe-rgsm-aa-l-til-jobsamtalen.ashx>
4. https://services.djoef.dk/-/media/documents/djoef/p/marts_23_m-ae-nd-har-dobbelt-s-aa--stor-chance-for-at-blive-ledere-som-kvinder.ashx
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-ansaettes-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

- Kvindelige chefer i den private sektor har en uforklaret lønforskel på 8,7 procent mindre i løn i forhold til deres mandlige kolleger. Det svarer til ca. 97.035 kroner om året. Den uforklarede lønforskel er den del af lønforskellen, der ikke kan forklares ud fra observerbare forhold som alder, uddannelsesretning, anciennitet mm.
- Kvindelige chefer i kommuner og regioner har en uforklaret lønforskel på 1,9 procent hvilket kan omregnes til en årlig uforklaret lønforskel på 18.980 kr. I staten er den uforklarede lønforskel 1,3 procent, hvilket svarer til, at kvindelige chefer får 13.463 kr. årligt mindre i løn sammenlignet med deres mandlige kolleger.
- For medarbejdere uden ledelsesansvar i kommuner og regioner tjener kvinder i gennemsnit 766 kr. mere årligt end mænd, efter der er korrigeret for observerbare faktorer, imens mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene 2.916 kr. mere årligt end kvindelige medarbejdere.¹
- Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 6,5 procent. Det svarer til ca. 52.960 kroner om året.
- Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor de kvindelige studentermedarbejdere har et uforklaret løngab i deres timeløn på 2,0 procent i forhold til mandlige studentermedarbejdere. Det svarer til 2.683 kr. årligt.
- Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 31 procent af de mandlige og kun 21 procent af de kvindelige Djøf-medlemmer en chefstilling. I staten har 22 procent af mændene og 16 procent af kvinderne en chefstilling. 22 procent af de mandlige privatansatte medlemmer har en chefstilling, og det tilsvarende tal for kvinderne er 14 procent.

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 bl.a. begrundet i, at studier viser, at mindre løngab fører til højere produktivitet og bedre beskæftigelse, og at virksomheder, der formår at indsnævre lønforskel 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
Hovedresultater	8
Den offentlige sektor	10
Den private sektor	10
Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer	11
Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger	13
Offentlige chefer er tættere på ligeløn end i det private	15
Kommuner og regioner	15
Staten	16
Ulighed i løn kan starte, før cheftitlen er i hus	18
Lønligheden for medarbejdere er størst i den private sektor	18
Offentligt ansatte medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar oplever ikke uligeløn	19
I staten er der næsten ligeløn mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	19
Lønligheden starter allerede i studietiden	21
Metode	22
Data	22
Dekomponering	23
Mulige forklaringer på lønforskelle	24

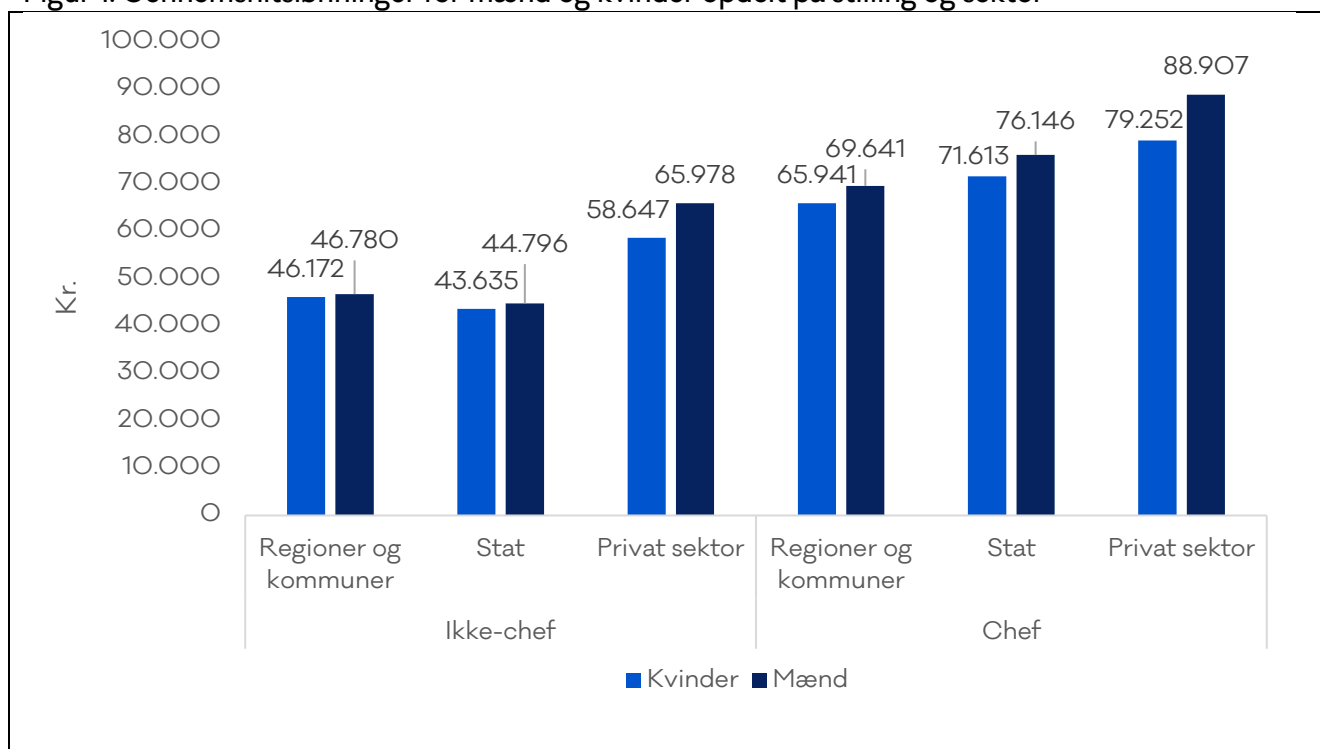
Hovedresultater

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 lønundersøgelser, som inkluderer lønoplysninger for mere end 25.000 medlemmer.

I analysen fokuseres der først på den gennemsnitlige lønforskel mellem kønnene. Denne forskel opdeles herefter i to dele: En del som kan forklares gennem målbare faktorer som anciennitet, uddannelsesniveau, branche, osv., 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 gruppesammensætningen, såsom i anciennitet og uddannelsesbaggrunde, hvilket kan have en væsentlig indvirkning på de gennemsnitlige lønninger.

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



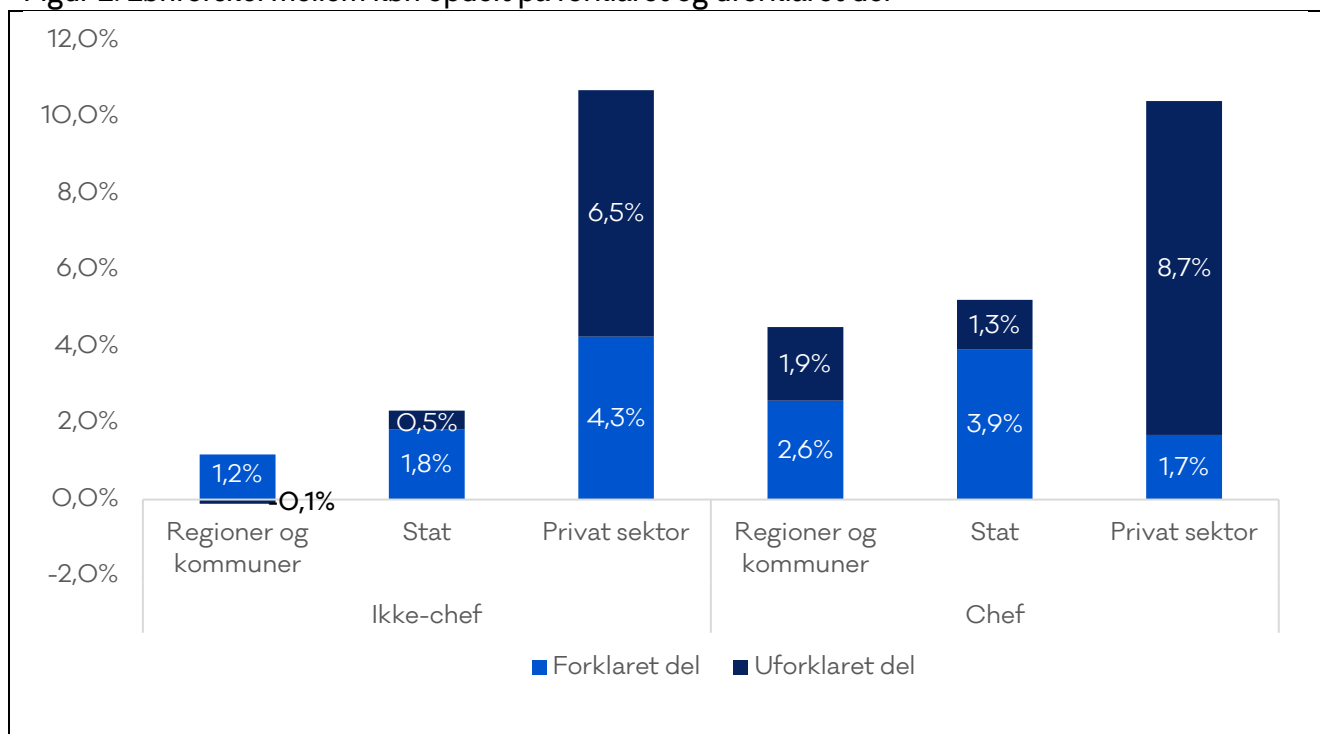
Note: For ansatte i den private sektor er gennemsnitlønnen opgjort inkl. pension, mens lønnen for ansatte i kommuner, regioner og staten er opgjort ekskl. pension. Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

Som det fremgår af Figur 1, eksisterer der generelt en gennemsnitlig lønforskel mellem mænd og kvinder i alle sektorer – både blandt chefer og ikke-chefer. Som det ses, er der store variationer på størrelsen af lønforskellen mellem kønnene, både på tværs af sektorer og hhv. chefer og ikke-chefer.

I Figur 2 præsenteres den estimerede lønforskel som kan deles op i en forklaret og uforklaret del. Her observerer vi også betydelige variationer i lønforskellene mellem kønnene og 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 baseret på de observerbare variable. Den samlede estimerede lønforskel er baseret på resultaterne fra dekomponeringsanalysen og udregnes som summen af den forklarede og uforklarede lønforskel. Den estimerede lønforskel er derfor ikke identisk med den procentvise gennemsnitlige lønforskel, der udelukkende tager udgangspunkt i forskelle i gennemsnitslønning mellem kønnene, og ikke er estimeret på baggrund af de variable og faktorer, der kan bidrage til og forklare disse lønforskelle. Der vil både blive refereret til den gennemsnitlige og estimerede lønforskel i resten af analysen. De variable og faktorer der er medtaget i estimatet for de forskellige grupper, er anført i metodeafsnittet sidst i rapporten.

Jf. Figur 1 er det i den private sektor, at den gennemsnitlige lønforskel mellem kønnene er størst. Her udgør den uforklarede del af lønforskellen også den største andel som illustreret i Figur 2.

Figur 2. Lønforskel mellem køn opdelt på forklaret og uforklaret del



Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

Den offentlige sektor

For medarbejdere uden ledelsesansvar i kommuner og regioner, er den samlede estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 1,1 procent. Af denne lønforskel udgør den uforklarede del -0,1 procent², hvilket betyder, at kvindelige medarbejdere i gennemsnit tjener 766 kr. mere årligt end mænd, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.

For medarbejdere uden ledelsesansvar i staten er den samlede lønforskel mellem mænd og kvinder 2,3 procent. Den uforklarede del af denne lønforskel udgør 0,5 procent, hvilket svarer til at mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene 2.916 kr. mere årligt end kvindelige medarbejdere.³

Blandt chefer er den samlede estimerede lønforskel 4,5 procent i kommuner og regioner og 5,2 procent i staten. Over halvdelen af disse lønforskelle kan forklares ved hjælp af observerbare faktorer. Dog betyder det også, at der stadig er en uforklaret lønforskel blandt kvindelige og mandlige offentlige chefer. I kommuner og regioner er denne forskel 1,9 procent, hvilket kan omregnes til en årlig uforklaret lønforskel på 18.980 kr. I staten er den uforklarede forskel 1,3 procent, som svarer til, at kvindelige chefer får 13.463 kr. årligt mindre i løn sammenlignet med deres mandlige kolleger.

Den private sektor

I den private sektor er den estimerede lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere, som ikke har ledelsesansvar, 10,7 procent. Af lønforskellen for medarbejdere uden ledelsesansvar kan 4,3 procent, hvilket svarer til en andel på 40 procent af den samlede estimerede lønforskel, forklares med observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og branche. Dette efterlader en uforklaret lønforskel på 6,5 procent. Årligt kan den uforklarede lønforskel estimeres til 52.960 kr. for medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor.

Blandt chefer i den private sektor er den estimerede lønforskel 10,4 procent. For kvindelige og mandlige chefer i den private sektor kan kun 1,7 procent af lønforskellen forklares ud fra observerbare karakteristika, hvilket betyder, at 8,7 procentpoint af forskellen forbliver uforklaret. For kvinder og mænd på chefniveau svarer den årlige uforklarede lønforskel til 97.035 kr.

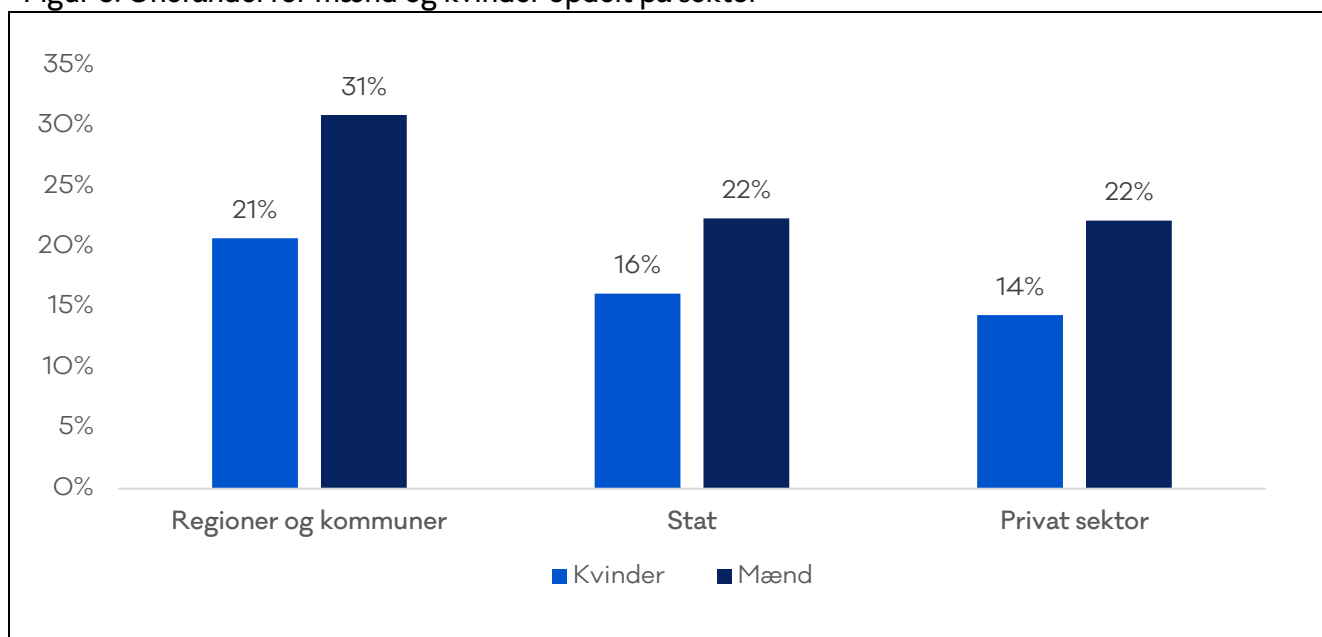
² En uforklaret lønforskel på -0,1 procent for medarbejdere i kommuner og regioner betyder, at når man justerer for observerbare faktorer som anciennitet, uddannelse og lignende, tjener kvinder i gennemsnit 0,1 procent mere end mænd i denne sektor.

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.

Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer

Som vi allerede har observeret, er den uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinders gennemsnitslønninger i alle sektorer mest udtalt på chefniveau. En anden betydelig forskel mellem kønnene er deres repræsentation i chefstillinger på tværs af forskellige sektorer. Af Figur 3 ses det, at 31 procent af mændene i kommuner og regioner er ansat i en chefstilling, mens det samme kun gælder for 21 procent af kvinderne. I staten har 22 procent af mændene og 16 procent af kvinderne en chefstilling. I den private sektor har 22 procent af mændene og 14 procent af kvinderne chefstillinger.

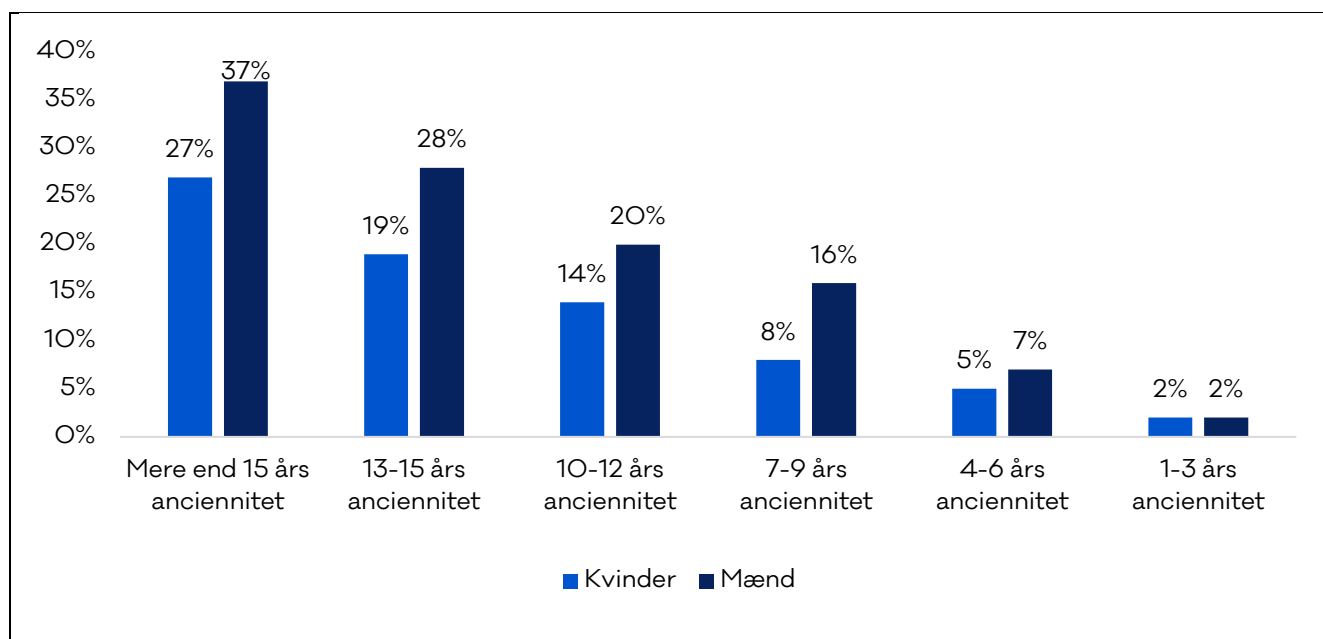
Figur 3. Chefandel for mænd og kvinder opdelt på sektor



Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

Ser vi nærmere på andelen med en chefstilling i den private sektor opdelt på kandidatanciennitet, er det tydeligt at se, at forskellen allerede starter efter få år på arbejdsmarkedet og efterfølgende kun bliver større i forbindelse med, at kandidatancienniteten stiger. Efter 4-6 års anciennitet er der to procentpoint flere mandlige end kvindelige ledere, og efter mere end 15 år på arbejdsmarkedet er denne forskel vokset til en 10 procentpoint større mandlig chefandel.

Figur 4. 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 2023.

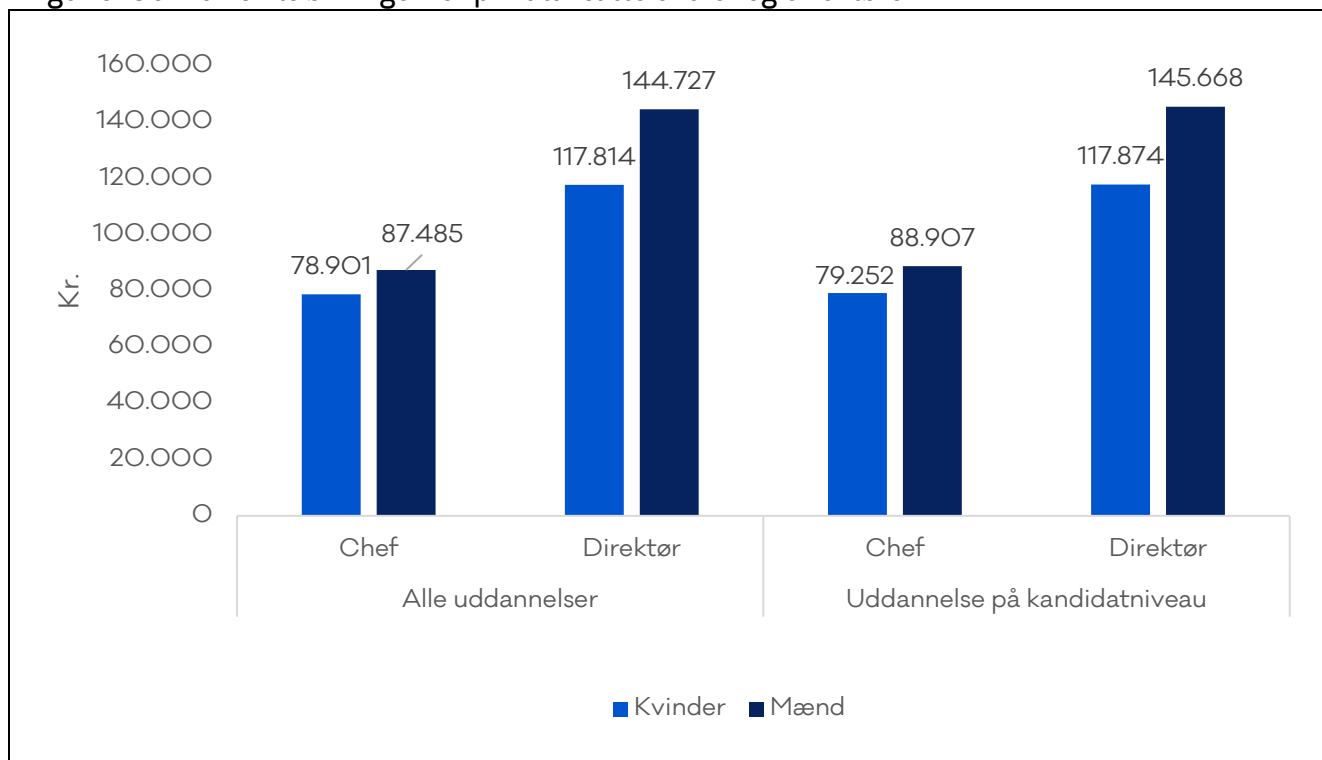
Hvis vi ser isoleret på direktør- og toplederniveau, er det kun 3 procent af privatansatte kvindelige Djøf-medlemmer, der besidder en stilling på det ledelsesniveau, mens det er 7 procent af de mandlige. Der er således markante forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer.

Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger

Kvindelige chefer i den private sektor tjener markant mindre end deres mandlige kolleger. I gennemsnit modtager en kvindelig chef 89 procent af hendes mandlige chef-kollegas løn. Dette mønster er endnu mere udtalt på direktørniveau, hvor kvindelige direktører kun tjener 81 procent af, hvad mandlige direktører gør. Det svarer til, at en kvindelig chef tjener 79.252 kr. i bruttoløn om måneden, mens en mandlig chef får 88.907 kr.

På direktør- og toplederniveau er lønforskellen endnu større. En mandlig direktør tjener i gennemsnit 145.668 kr. om måneden, mens en kvindelige direktør tjener 117.874 kr. Jf. Figur 5 er disse lønforskelle stort set de samme, hvis vi udelukkende ser på chefer og direktører med en kandidatuddannelse.

Figur 5. Gennemsnitslønninger for privatansatte chefer og direktører



Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

I dekomponeringsanalysen tages der højde for en lang række observerbare forhold, som kan påvirke løndannelsen, fx anciennitet, branche, uddannelse og stilling, arbejdspladsens beliggenhed, arbejdstid, virksomhedsstørrelse mm. uafhængigt af køn.

I dekomponeringsanalysen for cheferne (ekskl. direktører/topledere) i den private sektor indgår alle personer uanset uddannelsesniveau. Tabel 1 viser resultaterne af denne analyse.

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

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,7%	16%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	8,7%	84%
Samlede lønforskel	10,4%	100%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2023

Det fremgår, at der er en samlet estimeret lønforskel på 10,4 procent mellem kønnene for privatansatte chefer. Heraf kan 1,7 procent forklares med ovennævnte observerbare karakteristika. Det betyder, at langt størstedelen af lønforskellen – 84 procent af forskellen, svarende til en uforklaret lønforskel på 8,7 procent – ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold.

Offentlige chefer er tættere på ligeløn end i det private

Det store løngab mellem privatansatte chefer er ikke et billede, der går igen blandt chefer i den offentlige sektor. Blandt chefer i kommuner og regioner samt i staten, er den uforklarede lønforskel på henholdsvis 1,9 og 1,3 procent. Selvom denne forskel stadig er betydelig, er den uforklarede lønforskel i det offentlige markant lavere end i det private, når vi sammenligner kvindelige og mandlige chefer.

Kommuner og regioner

Tabel 2 viser resultaterne fra dekomponeringsanalysen af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige chefer i den regionale og kommunale sektor. Den samlede estimerede lønforskel er på 4,5 procent mellem kønnene. Af denne forskel kan over halvdelen (57 procent) forklares på baggrund af variationer i de observerbare faktorer, som eksisterer mellem kvindelige og mandlige chefer. Det er især forskelle i stillingsbetegnelser 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 6.

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

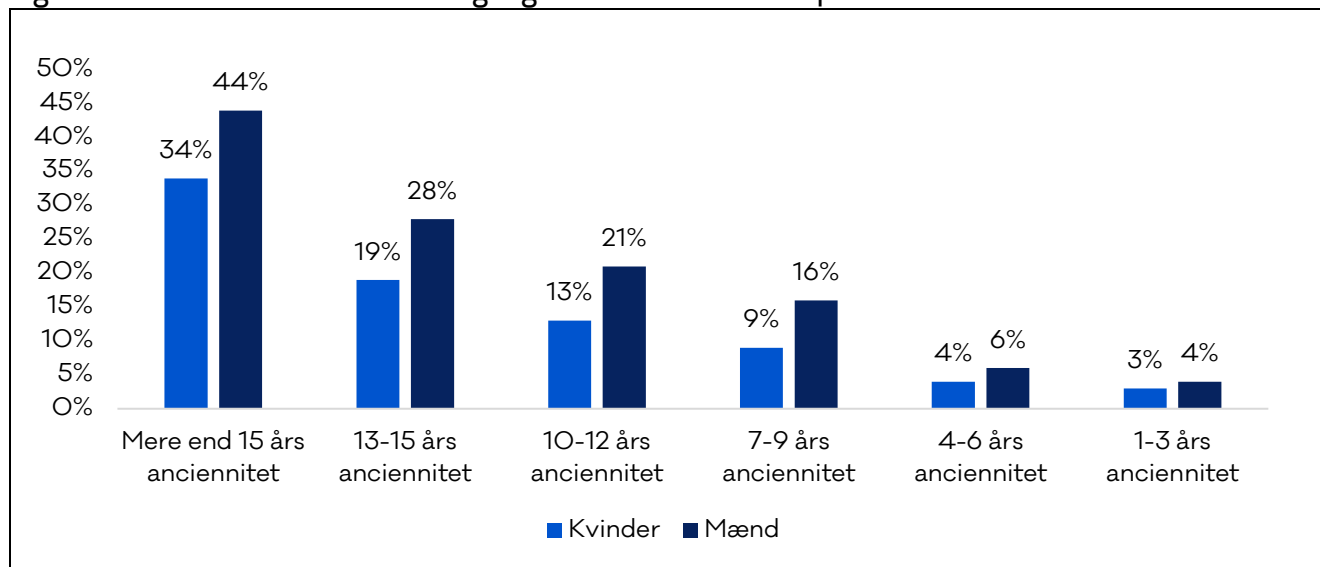
	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	2,6%	57%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,9%	43%
Samlede lønforskel	4,5%	100%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2023

Samlet er den uforklarede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner på 1,9 procent. Så selvom den uforklarede lønforskel på 8,7 procent i den private sektor er betydeligt højere, eksisterer der stadig en lønforskel i den offentlige sektor, der ikke kan tilskrives de observerbare variabler, som indgår i analysen. Ligesom i den private sektor, er mænd i kommuner og regioner oftere og tidligere i chefstillinger end kvinder. Generelt forstærkes denne tendens med stigende 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 2023

Staten

Tabel 3 viser, at i staten er den samlede estimerede lønforskel mellem kvindelige og mandlige chefer 5,2 procent. Af denne forskel kan ca. 75 procent, svarende til en lønforskel på 3,9 procent, forklares gennem forskelle i observerbare karakteristika. Dette resulterer i en resterende uforklaret lønforskel på 1,3 procent på tværs af kønnene i chefstillinger i staten.

Tabel 3: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i staten

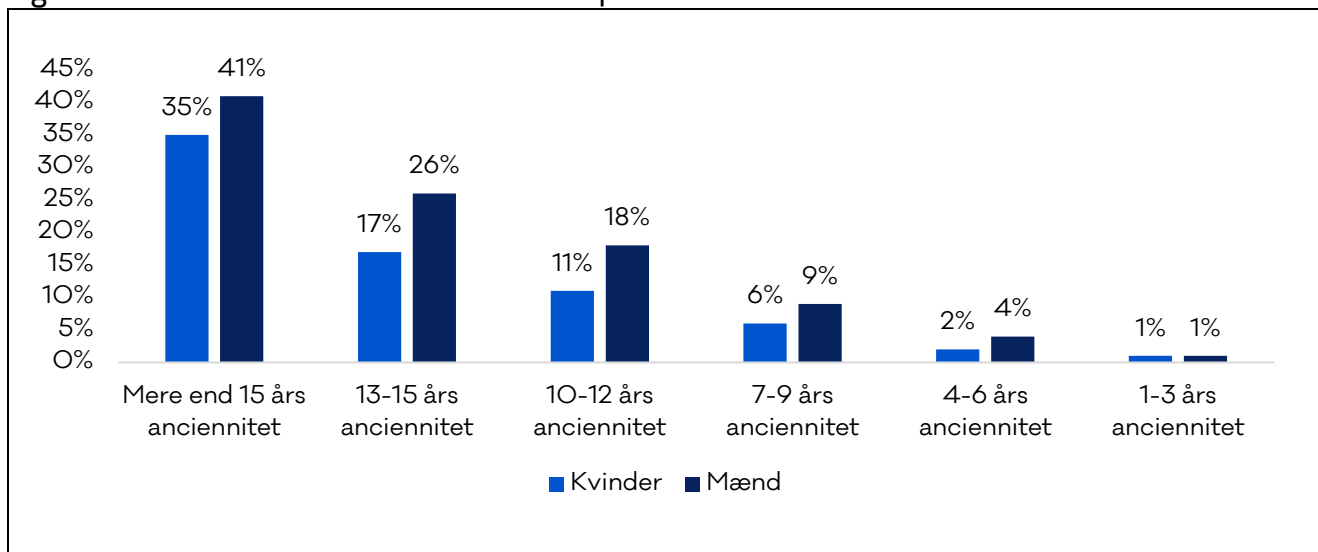
	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,9%	75%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,3%	25%
Samlede lønforskel	5,2%	100%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2023

I staten tegnes det samme billede som i den private sektor og i kommunerne og regionerne, hvad angår chefandele. Samlet set har 22 procent af mænd i staten en chefstilling, hvorimod der kun er 16 procent kvindelige chefer, jf. Figur 3. Figur 7 illustrerer, at mænd generelt set bliver udnævnt til chefstillinger både oftere og hurtigere, og at denne forskel forøges i takt med den stigende kandidatanciennitet. I de første tre år på arbejdsmarkedet er andelen af kvinder og mænd, der opnår chefpositioner, næsten ens. Men derefter øges andelen af mandlige chefer betydeligt sammenlignet med kvinder i staten.

Figur 7. Chefandel for ansatte i staten fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i staten. Kilde: Djøfs lønstatistik 2023

Ulighed i løn kan starte, før cheftitlen er i hus

Selvom vi har kortlagt, at den gennemsnitlige og estimerede lønforskel er størst på chefgangene, er der stadig en lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere uden ledelsesansvar i primært den private sektor. Den uforklarede lønforskel på medarbejderniveau er dog betydeligt lavere i det offentlige.

Lønuligheden for medarbejdere er størst i den private sektor

Ligesom for cheferne, findes den største lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor. Her udgør en kvindelig medarbejders løn 89 procent af hendes mandlige kollegas. I gennemsnit får en mandlig privatansat 65.978 kr. i måneden, mens kvinder i gennemsnit får 7.331 kr. mindre om måneden (58.647 kr.). Fokuserer vi udelukkende på den estimerede uforklarede lønforskel, kan den omregnes til en årlige forskel 52.960 kr. mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i den private sektor.

Tabel 4: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i den private sektor

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	4,3%	40%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	6,5%	60%
Samlede lønforskel	10,7%	100%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

Den samlede estimerede lønforskel er på 10,7 procent mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor. Af denne forskel kan 40 procent forklares med de observerbare faktorer som f.eks. uddannelse, anciennitet og faktiske arbejdstimer. Dette efterlader en uforklaret lønforskel på 6,5 procent mellem kvinder og mænd, hvilket udgør 60 procent af den samlede lønforskel.

Tabel 5: Udvikling i den uforklarede lønforskel for privatansatte medarbejdere mellem mænd og kvinder

	2019	2020	2021	2022	2023
Den uforklarede lønforskel	6,3	7,5	7,2	6,8	6,5

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

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2023

Sammenlignet med sidste år er den justerede lønforskel mindsket med 0,3 procentpoint. Den uforklarede lønforskel på 6,5 procent i 2023 er 1 procentpoint lavere end toppen på 7,5 procent i 2020, men den er stadig 0,2 procentpoint højere end de observerede 6,3 procent i 2019. Dette indikerer, at selvom der har været en forbedring siden 2020, har vi set endnu lavere niveauer af uforklarede lønforskelle inden for de seneste fem år.

Offentligt ansatte medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar oplever ikke uligeløn

Den estimerede lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i kommuner og regioner er 1,1 procent. Det svarer til, at kvindelige ikke-chefer i gennemsnit får 608 kr. mindre i løn i måneden sammenlignet med deres mandlige kolleger. Dog gælder det, at hele lønforskellen kan forklares på baggrund af forskelle i observerbare karakteristika, som faktisk arbejdstid, anciennitet, uddannelse, region og stillingsbetegnelse. Det betyder, at den uforklarede lønforskel er estimeret til at være -0,1 procent. Dermed finder vi, at når der korrigeres for de observerbare karakteristika, kan den uforklarede lønforskel omregnes til, at kvinder i gennemsnit får 64 kr. mere udbetalt om måneden. Resultaterne fremgår af Tabel 6.

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

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,1%	111%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	-0,1%	-11%
Samlede lønforskel	1,1%	100%

*Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i kommuner og regioner
Kilde: Djøfs lønstatistik 2023*

I forhold til sidste år, er den uforklarede lønforskel faldet med 1,2 procentpoint, hvilket er betydeligt lavere end de foregående fire år. Det er værd at bemærke, at vi i år har tilføjet information om hvorvidt medarbejderen er ansat i en tidsbegrænset stilling. Denne variabel har dog ikke en høj forklaringsgrad og ændrer derfor ikke væsentligt ved resultatet.

Tabel 7: Udvikling i den uforklarede lønforskel for medarbejdere i kommuner og regioner mellem mænd og kvinder

	2019	2020	2021	2022	2023
Den uforklarede lønforskel	1,2	1,4	1,4	1,1	-0,1

*Note: Modellerne, som er anvendt til at bestemme den uforklarede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.
Kilde: Djøfs Lønstatistik 2023*

I staten er der næsten ligeløn mellem kvindelige og mandlige medarbejdere

Den samlede estimerede lønforskel i staten mellem kvindelige og mandlige ansatte uden ledelsesansvar ligger på 2,3 procent, hvilket kan omregnes til en samlet lønforskel på 1.161 kr. om måneden. Her kan 79 procent af forskellen tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse. De resterende 21 procent af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 0,5 procent, jf. Tabel 8. Resultaterne viser derfor, at der næsten ikke er uforklaret lønforskel mellem de kvindelige og mandlige medarbejdere i staten.

Tabel 8: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i staten

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,8%	79%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,5%	21%
Samlede lønforskel	2,3%	100%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i staten.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2023.

Sammenlignes den uforklarede lønforskel gennem de sidste fem år, ses det, at den i 2023 er tæt på den uforklarede lønforskel de foregående fire år. Resultaterne fremgår af Tabel 9.

Tabel 9: Udvikling i den uforklarede lønforskel for medarbejdere i staten mellem mænd og kvinder

	2019	2020	2021	2022	2023
Den uforklarede lønforskel	0,7	0,7	0,5	0,6	0,5

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

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2023

Lønuligheden starter allerede i studietiden

Uligelønnen mellem kvinder og mænd starter allerede i studiejobbet i den private sektor. Tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er kønsbaseret lønforskel i den offentlige sektor, hvorfor vi fokuserer på den private sektor i denne analyse.

Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende i det private får i gennemsnit 97,5 procent af deres mandlige studenterkollegaer. Gennemsnitslønnen for privatansatte mandlige studentermedarbejdere ligger på 170 kr. i timen, mens den tilsvarende timeløn for privatansatte kvindelige studentermedarbejdere ligger på 166 kr. i timen, hvilket svarer til en forskel i timeløn på 4 kr. Selvom en gennemsnitlig lønforskel på 4 kr. ikke umiddelbart lyder af meget, så svarer det til en samlet estimeret lønforskel på 2,6 procent. Årligt kan det omregnes til en lønforskel på omkring 3.500 kr.

Tabel 10: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privatansatte studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,6	22%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	2,0	78%
Samlede lønforskel	2,6	100%

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

Kilde: Djøf Studerendes lønstatistik 2023.

Karakteristika som faktiske arbejdstimer, studieanciennitet, uddannelsesretning og studierelevans af jobbet, forklarer 22 procent af lønforskellen, men efterlader stadig en uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedhjælpere på 2,0 procent. Det svarer til, at de kvindelige studerende uforklaret får 3,4 kr. i timen eller 2683 kr. om året mindre end deres mandlige medstuderende. Sammenlignes der med resultaterne i 2022, lå den uforklarede lønforskel på 3,1 procent. Så der er altså sket et betydeligt fald fra 2022 til 2023.

Metode

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

Det skal dog bemærkes, at størrelsen på den uforklarede lønforskel ikke udelukkende kan tolkes som udtryk for diskrimination. Der kan være andre uobserverede faktorer, som påvirker lønforskellen, såsom individuelle arbejdsfunktioner og ledighedsperioder mv., der ikke er inkluderet i analysen.

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 fuldtidsansættelse, og for de privatansatte chefer er personer med en direktør- og toplederstilling 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.

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 tilhørende de forklarende variable tolkes som procentvise afvigelser (elasticiteter).

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
- Barsels-/forældreorlov indenfor det seneste år
- Lønforhandling inden for det seneste år

I analysen for den kommunale og regionale sektor indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatlø, men ekskl. pension.
- Anciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Faktiske arbejdstimer
- Stilling
- Ansættelsesområde
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Stillingstype (tidsbegrænset vs. fastansættelse)

I analysen for statsadministrationen indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatlø, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat
- Anciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Ansættelsesområde
- Stilling
- Ansættelsesområde

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

Dekomponering

Analysen bygger på Oaxaca's dekomponeringsmetode, hvor løngabet mellem kvinder og mænd opdeles i en forklaret og en uforklaret del, hvor den forklarede del er den del af forskellen, der kan forklares ud fra forskelle i målbare karakteristika (fx uddannelsesniveau og alder). Den resterende del kan enten skyldes en forskel i afkastet af fx uddannelse, men

kan også skyldes en helt uforklaret forskel – dvs. en forskel i lønningsniveauerne, som ikke kan tilskrives forskellighed i karakteristika eller forskellighed i afkastet af karakteristika.

Den forskel, hvor der er taget højde for forskelle i udgangspunkt, kaldes den korrigerede lønforskel. Der kontrolleres i analysen for forskelle i alder, uddannelse, landsdel, anciennitet, stilling, arbejdstimer mm. Jf. ovenstående. Det er væsentligt at bemærke, at analysen ikke giver nogen forklaring på, hvorfor der er forskel på mænd og kvinders lønninger. Der kan både være tale om en mere eller mindre direkte forskelsbehandling mellem kønnene, men der kan også være tale om andre strukturelle og/eller socialiserede forskelle mellem mænd og kvinders tilgange til karriere/arbejdsliv.

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 f.eks. 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 i år inkluderet en dummy-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. Det er dog værd at bemærke, at der stadig kan være uobserverede tendenser i forhold til barselsorlov fra tidligere perioder, som kan bidrage til lønforskellene mellem kønnene og som ikke er fuldt dækket af 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 korrigerer 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

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk