

Mænd tjener mere end kvinder for det samme arbejde gennem hele arbejdslivet - Lønforskelle mellem Djøfs kvindelige og mandlige medlemmer i den private sektor

Indledning

I Danmark har vi siden 1976 haft en lov om ligeløn, som fastlægger et princip om lige løn for lige arbejde. Men selvom vi har en lovgivning, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn, er der fortsat forskel på mænd og kvinders løn.

Denne analyse af Djøfs medlemmers lønninger viser, at der er generelle og uforklarlige forskelle i løn mellem mænd og kvinder i den private sektor – både på medarbejder- og chefniveau.

Analysen viser, at:

- Kvindelige chefer i den private sektor har en uforklaret lønforskel på 8,0 procent mindre i løn i forhold til deres mandlige kolleger. Det svarer til ca. 93.000 kroner om året.
- Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 6,8 procent. Det svarer til ca. 54.000 kroner om året.
- Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor de kvindelige studentermedarbejdere har et uforklaret løngab i deres timeløn på 3,1 procent i forhold til mandlige studentermedarbejdere. Det svarer til en årlig lønforskel på ca. 3.800 kroner.
- Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. 23 procent af de mandlige privatansatte djøfere har en chefstilling, og det tilsvarende tal for kvinderne er 15 procent.

Djøf mener

- Ligelønsloven er utilstrækkelig 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 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 modgå diskrimination. Og der kan gemme sig forskelsbehandling i den måde, man aflønner konkret på de enkelte virksomheder, hvilket virksomheden heller ikke nødvendigvis selv er klar over. Direktivet giver også den enkelte medarbejder ret til at kende lønniveauet for andre med samme type job.

- Øget fokus på ligeløn vil øge medarbejdertilfredshed og motivation. Der er et øget pres fra investorer om at se fremme af ligeløn som en del af CSR arbejdet, jf. 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 lønforskelle mellem mænd og kvinder, oplever lavere medarbejderomsætning og højere medarbejdertilfredshed.

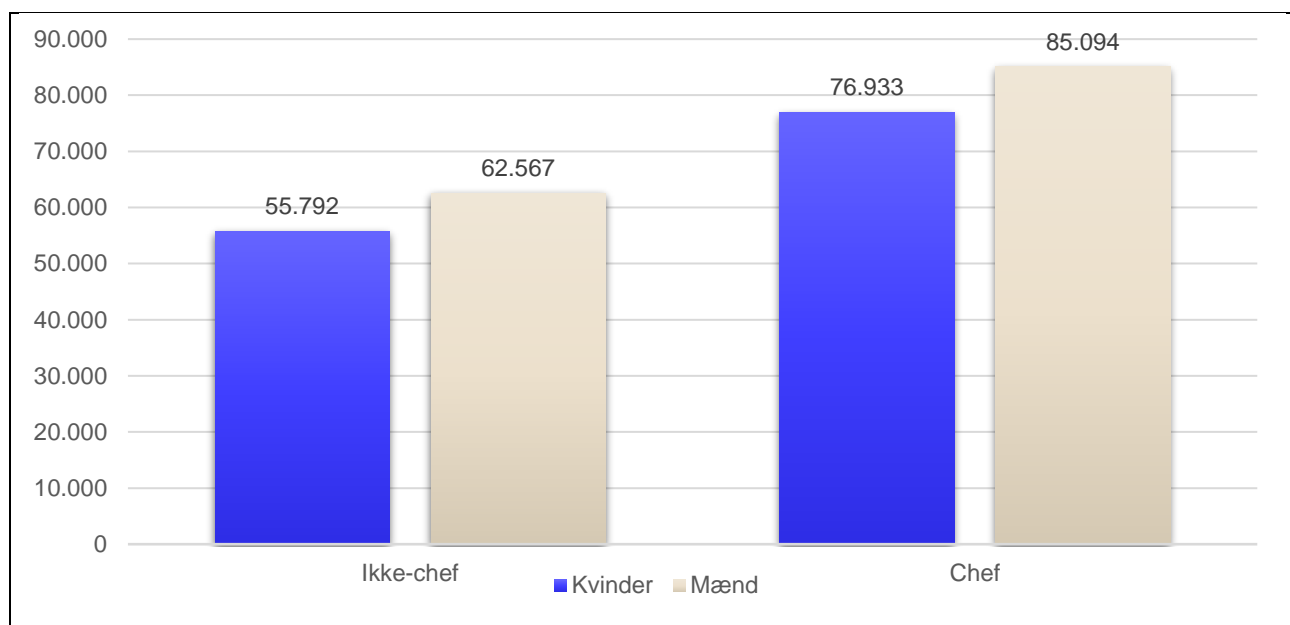
Hovedresultater

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder i den private sektor samt for medlemmerne i Djøf Studerende. Analysen er baseret på data fra Djøfs årlige lønundersøgelser og dækker samlet set lønoplysninger fra mere end 25.000 djøfere.

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

Figur 1 viser den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på hhv. ikke-chefer og chefer ekskl. direktører og topledere. Gennemsnitslønnen er opgjort inkl. pension og er baseret på tal fra Djøfs lønundersøgelse for ansatte i den private sektor 2022.

Figur 1. Gennemsnitslønninger for mænd og kvinder opdelt på stilling

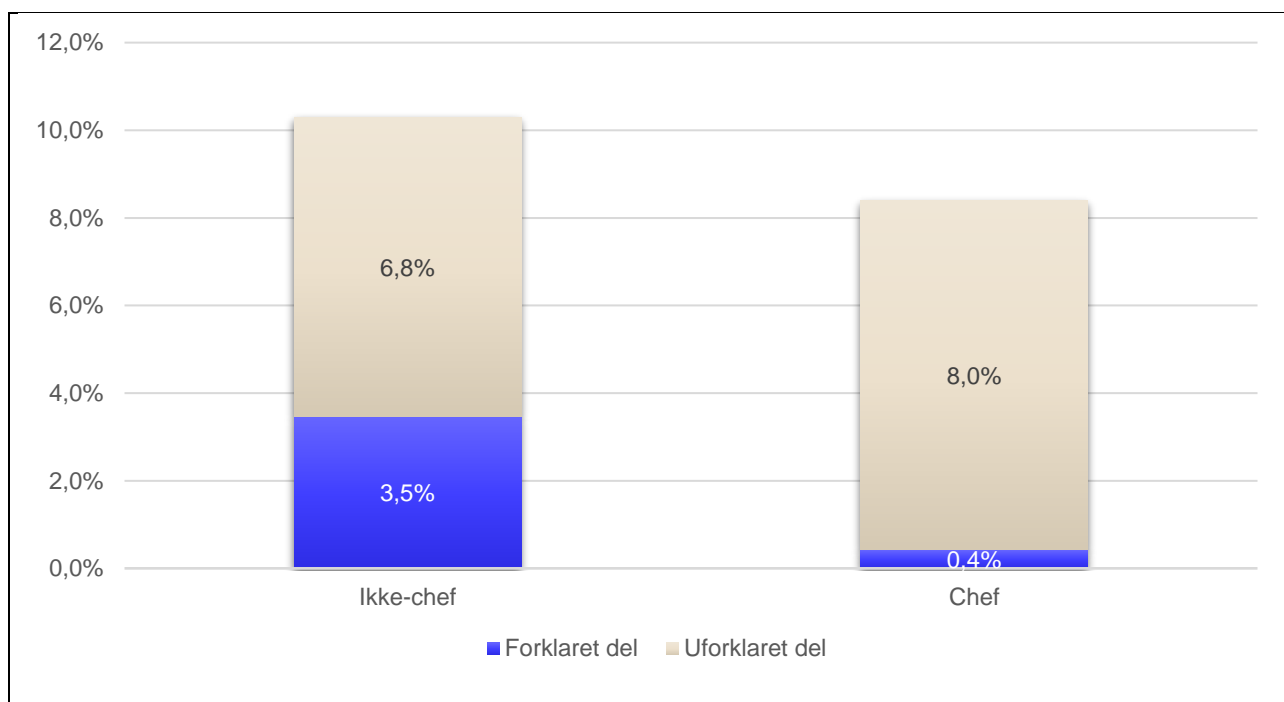


Note: Gennemsnitslønnen er opgjort inkl. Pension. Kilde: Djøfs lønstatistik 2022.

Som det fremgår af Figur 1, er der en reel gennemsnitlig lønforskel mellem mænd og kvinder både blandt chefer og ikke-chefer svarende til 6.775 kroner og 8.161 kroner månedligt for hhv. ikke-chefer og chefer.

I Figur 2 vises den modelberegnete lønforskel, som kan deles op i en forklaret og uforklaret del. Her er der ligeledes store variationer i lønforskellene mellem de to stillingsgrupper, både når det gælder størrelsen på den samlede lønforskel, og i andelen af lønforskellene der kan forklares versus ikke forklares.

Figur 2. Lønforskel opdelt på forklaret og uforklaret del



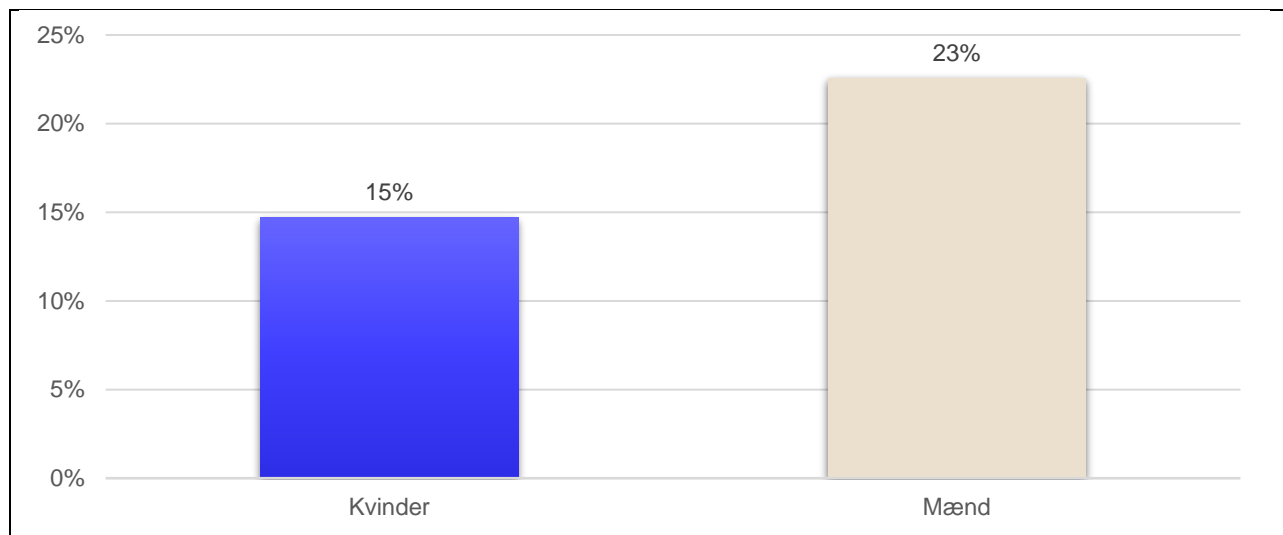
Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

Den modelestimerede lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar er samlet set 10,3 procent, mens den på chefniveau er 8,4 procent. 34 procent af lønforskellen mellem medarbejderne kan forklares vha. observerbare karakteristika, hvilket efterlader en uforklaret lønforskel på 6,8 procent. For de mandlige og kvindelige chefer er det kun en meget lille andel, 5 procent, der kan forklares vha. observerbare karakteristika. Den resterende del, 8,0 procent, står uforklaret tilbage. Årligt svarer det til en uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i den private sektor på 53.900 kr., mens lønforskellen mellem kvinder og mænd på chefniveau i gennemsnit ligger på 92.930 kr. årligt.

Kønsmæssige forskelle på chefgangene

Som vi allerede har set, er den uforklarede forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitslønnings størst på chefniveau. En anden væsentlig forskel mellem kønnene er andelen, der besidder en chefstilling. Af Figur 3 ses det, at 23 procent af mændene besidder en chefpost, mens kun 15 procent af kvinderne besidder en chefpost svarende til en forskel på otte procentpoint.

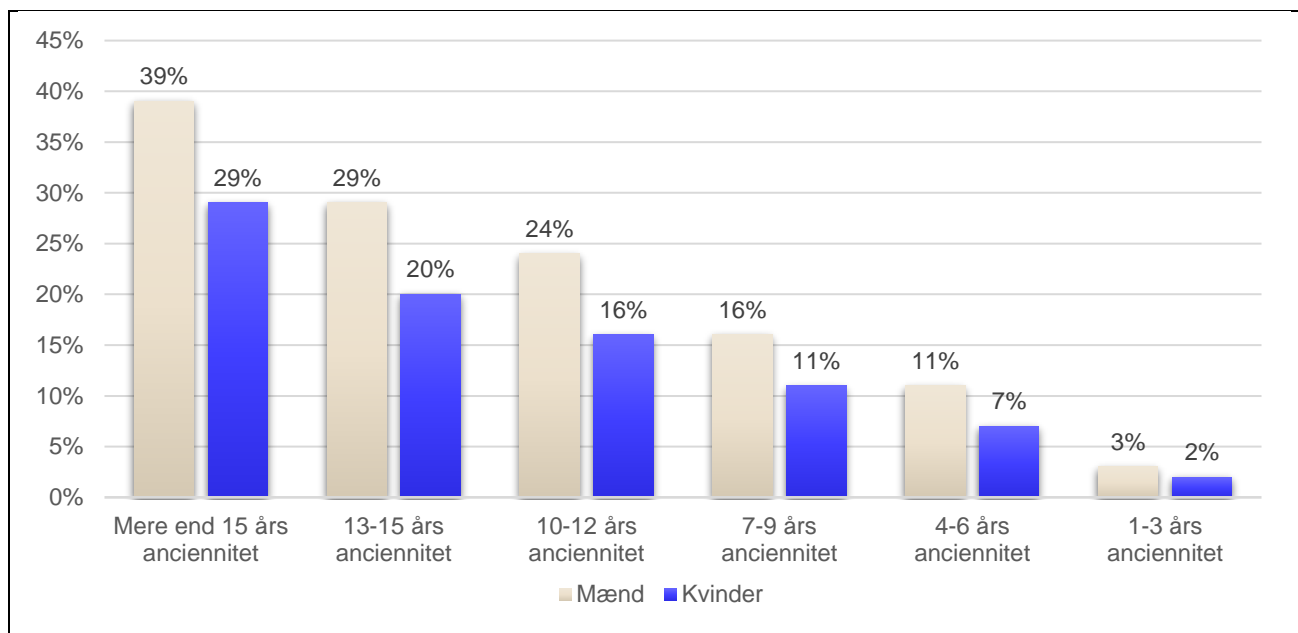
Figur 3. Samlet chefandel for mænd og kvinder



Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

Ser vi nærmere på chefandelene opdelt på kandidatanciennitet, er det tydeligt, at forskellen allerede starter efter få år på arbejdsmarkedet og efterfølgende kun bliver større med kandidatancienniteten. Efter 4-6 års anciennitet er der fire procentpoint flere mandlige ledere, og efter mere end 15 år på arbejdsmarkedet er denne forskel vokset til 10 procentpoint større mandlig chefandel.

Figur 4. Chefandel for privatansatte mænd og kvinder opdelt på kandidatanciennitet



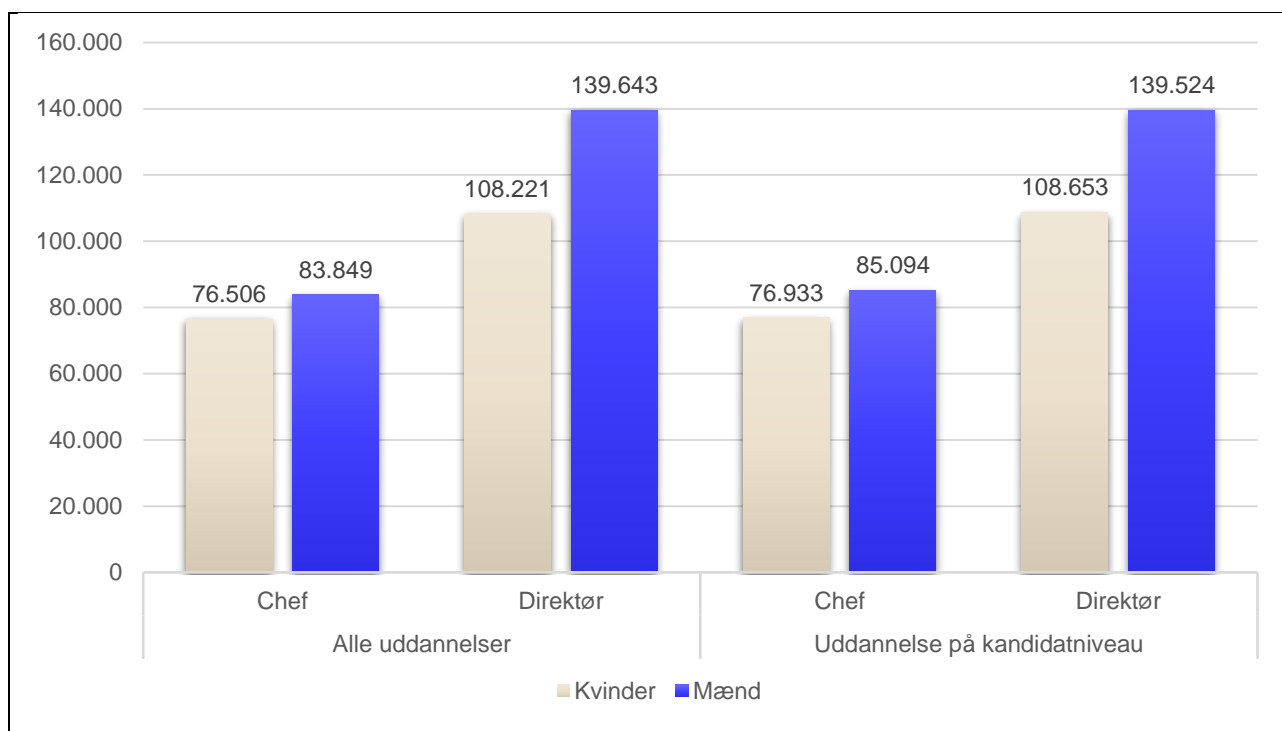
Note: Chefandel (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for kvindelige og mandlige privat- og fuldtidsansatte djøfere med en lang videregående uddannelse. Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

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

Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger

En kvindelig chef i den private sektor må se langt efter det lønniveau, hendes mandlige kollega oppebærer. Sammenligner vi gennemsnitslønningerne på tværs af uddannelser, udgør en kvindelig chefs lønniveau 90 procent af hendes mandlige chef-kollegas løn, mens kvindelige direktører får 78 procent af deres mandlige direktør-kollegaers løn. Det svarer til, at en kvindelig chef får 76.506 kr. i bruttoløn om måneden, mens en mandlig chef får 83.849 kr. På direktør/toplederniveau er forskellen endnu større, her får den mandlige direktør i gennemsnit 139.643 kr. i månedlig bruttoløn, mens den kvindelige direktør må nøjes med 108.221 kr. Kigger man alene på chefer og direktører med en uddannelse på kandidatniveau, er forskellene omtrent de samme.

Figur 5. Gennemsnitslønninger for privatansatte chefer og direktører



Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

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

I analysen for cheferne (undtagen direktører/topledere) indgår alle personer uanset uddannelsesniveau. Nedenstående Tabel 1 viser resultaterne af denne analyse.

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

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,4%	5,1%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	8,0%	94,9%
Samlede lønforskel	8,4%	100,0%

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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

Analysen viser en samlet lønforskel på 8,4 procent. Heraf kan kun lidt under én halv procent forklares med ovennævnte observerbare forhold hos kvindelige og mandlige chefer. Det betyder, at langt størstedelen af lønforskellen – 95 procent af forskellen,

svarende til en uforklaret lønforskel på 8,0 procent – ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold¹.

Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus

Selvom vi har kortlagt, at den reelle lønforskel er størst på chefgangene, er der stadig en betydelig lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor.

Lønligheden for medarbejdere

Ligesom for cheferne, findes en stor lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor. Her udgør en kvindelig medarbejders løn 89 procent af hendes mandlige kollega. I gennemsnit får en mandlig privatansat 62.567 kr. om måneden, mens kvinder i gennemsnit får 6.775 kr. mindre om måneden.

Tabel 2: Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige ikke-chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,5%	33,7%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	6,8%	66,3%
Samlede lønforskel	10,3%	100,0%

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

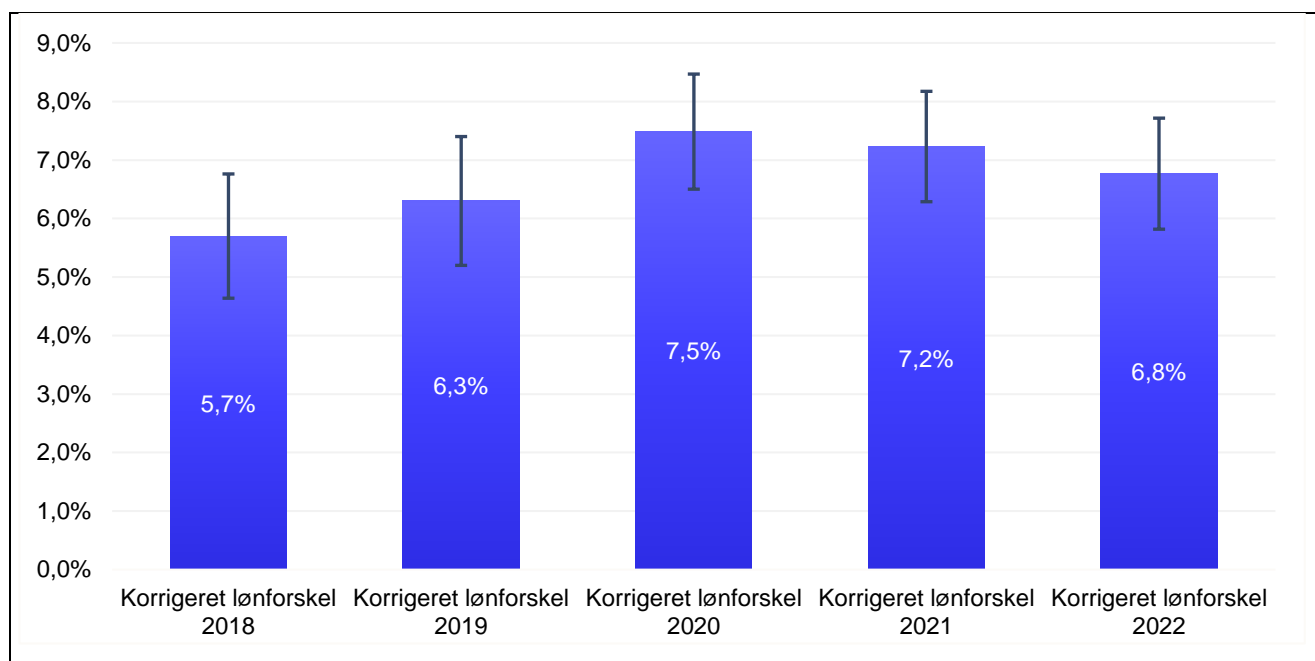
Kilde: Djøfs Lønstatistik 2022

Den samlede lønforskel er på 10,3 procent mellem kvindelige og mandlige privatansatte ikke-chefer. Heraf kan 34 procent tilskrives observerbare karakteristika, som f.eks. uddannelse, anciennitet og arbejdstid. Tilbage er dog stadig en korrigeret – uforklaret – lønforskel på 6,8 procent mellem mænd og kvinder, svarende til 66 procent af den samlede lønforskel.

I forhold til sidste år, er den korrigerede lønforskel faldet med 0,4 procentpoint. Niveaumæssigt ligger lønforskellen mellem privatansatte mænd og kvinder indenfor det samme interval som de foregående år. Figur 6 viser den estimerede korrigerede lønforskel for privatansatte ikke-chefer samt det tilsvarende 95 procent konfidensinterval for de seneste fem år. Der er ingen signifikant forskel på den korrigerede lønforskel gennem årene.

¹ Se metodeafsnittet for nærmere redegørelse for observerbare og ikke-observerbare forhold.

Figur 6. Korrigeret lønforskel for ikke-chefer de seneste fem år



Kilde: Djøfs lønstatistik 2022

Lønuligheden starter allerede i studietiden

Uligelønnen mellem kvinder og mænd starter allerede i studiejobbet. Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende i den private sektor får i gennemsnit 96 procent af deres mandlige studenterkollegaer. Gennemsnitslønnen for privatansatte mandlige studentermedarbejdere ligger på 165 kr. i timen, mens den tilsvarende timeløn for privatansatte kvindelige studentermedarbejdere ligger på 159 kr. i timen.

Tabel 4: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,6	15,9%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	3,1	84,1%
Samlede lønforskel	3,7	100%

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

Kilde: Djøf Studerendes lønstatistik 2022.

Selvom en absolut lønforskel på 6 kr. ikke umiddelbart lyder af meget, så svarer det til en samlet lønforskel på 3,7 procent. På årlig basis svarer det til et gennemsnitligt løngab på ca. 3.800 kroner. Karakteristika som faktiske arbejdstimer, studieanciennitet, uddannelsesretning og studierelevans af jobbet forklarer 16 procent af lønforskellen, men efterlader stadig en korrigeret lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedhjælpere på 3,1 procent, der ikke kan forklares.

Metode og datagrundlag

Data

Data for de privatansatte og de studerende er indsamlet via en survey. I analyserne for de færdiguddannede ses alene på personer med en fuldtidsansættelse for at sikre homogenitet. Personer med en direktør- og toplederstilling er også udeladt af analysen.

For at bestemme den kønsrelaterede lønforskel anvendes en dekomponeringsmetode, hvor der tages højde for observerbare karakteristika. Da data for hhv. de fuldtidsansatte og studerende stammer fra surveys med forskellige spørgerammer, 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 de forklarende variables koefficienter tolkes som procentvise afvigelser. For de fuldtidsansatte bruges logaritmen til den månedlige bruttoløn som den afhængige variabel, imens logaritmen til timelønnen anvendes for de studerende.

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
- Virksomhedsstørrelse

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. 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, som tager 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 barsels- og forældreorlov, som kan være en mulig forklaring på lønforskellen mellem kvinder og mænd. Det er sandsynligt, at en større andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan f.eks. betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. Det er ikke direkte muligt at afdække, om barsels- og forældreorlov kan bidrage til at forklare lønforskellen ud fra det tilgængelige data.

Ledighedsperioder

I analysen er kandidatanciennitet medtaget som et mål for anciennitet på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres jobanciennitet kortere end mændenes, selvom de har samme kandidatanciennitet. Det er ikke muligt at korrigerer for den faktiske jobanciennitet i analysen, men tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er stor forskel på kvindelige og mandlige djøferes ledighedsperioder, når der er korrigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke vil bidrage til at forklare lønforskellene yderligere.

Ikke målbare forhold

Udover ovenstående forhold er der også en række karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen. Det kan for eksempel være den personlige indsats eller effektivitet, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv eller forhandlingsevne. Hvis fordelingen på disse karakteristika er kønsafhængig, kan det have betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd.