

Analyse af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere

FEBRUAR 2024

Analyse af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere

© 2024 HBS Economics

HBS Economics
Strandgade 27B, 3.sal
1401 København K
Tlf. 8181 6262
info@hbseconomics.dk
www.hbseconomics.dk

Foto: Shutterstock

HBS Economics' publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

1. Om analysen

Denne analyse undersøger bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd blandt Ledernes medlemmer i den private sektor, som er ansat som ledere på mellemniveau og overordnet niveau. Bruttolønforskellen sammenlignes med lønforskellen mellem kvinder og mænd på hele det private arbejdsmarked.

Formålet med analysen er at dekomponere bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere, som er ansat som ledere på mellemniveau og overordnet niveau (herefter ledere) i to dele; en del, der kan forklares ud fra forskelle i baggrundskarakteristika, såsom arbejdsfunktion og uddannelsesbaggrund og en del, der ikke kan forklares ud fra observerbare forskelle i det tilgængelige data. Dette gøres ved brug af en statistisk metode, der opdeler bruttolønforskellen i en 'forklaret' del og en 'uforklaret' del.

Analysen supplerer Ledernes lønstatistik for det private arbejdsmarked ved at sætte fokus på forskellene mellem kvinder og mænd både ift. løn og baggrundskarakteristika. Analysen anvender den nyeste viden fra forskningen om dekomponering af bruttolønforskelle. Dermed kan analysen på baggrund af et solidt metodegrundlag give et kvalificeret bud på, hvor stor en del af lønforskellen, der kan forklares på baggrund af observerbare karakteristika.

2. Hovedresultater

Bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere er 11,7 pct. svarende til ca. 9.200 kr. om måneden. Det er mere end i den private sektor generelt. Samtidig er der en større andel af lønforskellen for ledere end for hele det private arbejdsmarked, som ikke kan forklares på baggrund af observerbare karakteristika.

Mandlige ledere tjener i gennemsnit 78.600 kr., mens kvindelige ledere tjener 69.400 kr., svarende til at kvinder tjener 11,7 pct. mindre end mænd. Denne forskel kaldes også bruttolønforskellen og dækker bl.a. over, at kvindelige og mandlige ledere har forskellige uddannelsesbaggrunde, besidder forskellige typer af lederstillinger og har forskellige familieforhold. Bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere er større sammenlignet med hele det private arbejdsmarked, hvor bruttolønforskellen er 10,3 pct. svarende til ca. 5.200 om måneden.

Tabel 1 - Gennemsnitlig månedsløn, 2023

	PRIVATANSATTE LEDERE PÅ OVERORDNET NIVEAU OG MELLEMNIVEAU	HELE DET PRIVATE ARBEJDSMARKED
Mænd	78.600 kr.	50.300 kr.
Kvinder	69.400 kr.	45.100 kr.
Alle	76.000 kr.	48.200 kr.

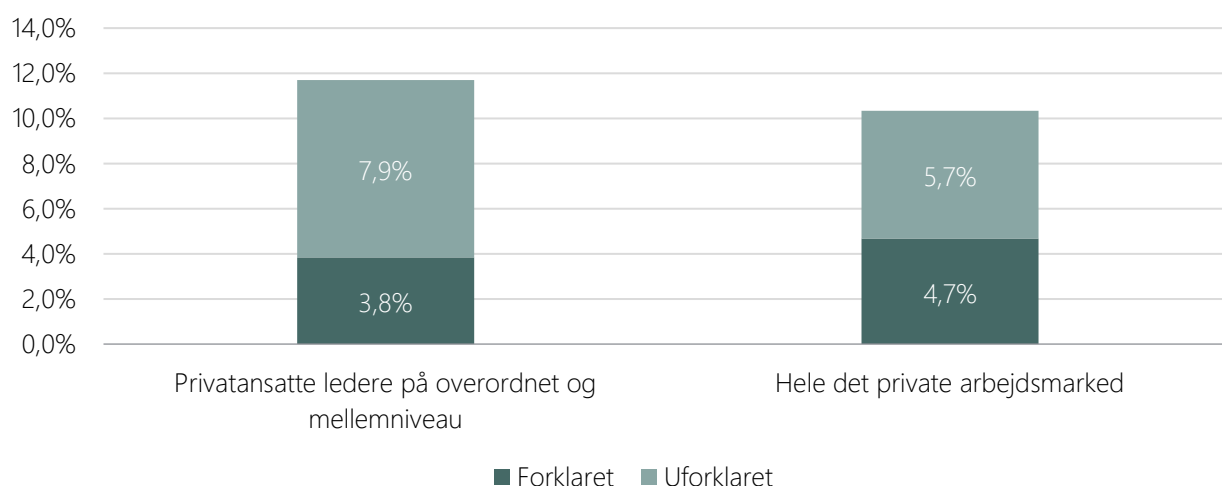
Note: Baseret på den standardberegnete månedsfortjeneste (timeløn omregnet til en fuldtidsmånedsløn) for 2021 og fremskrevet med det standardberegnet lønindekst til 2. kvartal 2023. Tallene afviger lidt fra Ledernes lønstatistik og lønberegner, da populationen er afgrænset på en anden måde – se bilaget om data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.

Vores analyse viser, at 3,8 procentpoint af bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige privatansatte ledere kan forklares af kønsforskelle i de inkluderede baggrundsvARIABLE, jf. figur 1. Det svarer til, at modellen kan forklare knap 33 pct. af bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere. Det betyder med andre ord, at såfremt kvindelige og mandlige ledere havde de samme baggrundskarakteristika, ville kvindelige ledere tjene ca. 72.400 kr. i måneden. På den anden side er der 7,9 procentpoint af bruttolønforskellen (svarende til 67 pct. af bruttolønforskellen), som ikke kan forklares med kønsforskelle i de baggrundskarakteristika, som vi har inkluderet i denne analyse.

Figur 1 viser desuden, at vi med modellen kan forklare en større del af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på hele det private arbejdsmarked med kønsforskelle i karakteristika sammenlignet med lederne. Vi kan forklare ca. 4,7 procentpoint af bruttolønforskellen svarende til 45 pct. af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd for hele det private arbejdsmarked, men kun 33 pct. for lederne. Tidligere studier peger på, at den forklarede andel bliver mindre, når man ser på højindkomstgrupper, og det er dermed forventeligt, at der vil være en større uforklaret andel for privatansatte ledere (VIVE, 2018; VIVE, 2020).

Figur 1 - Dekomponering af bruttolønforskellen for privatansatte ledere på overordnet niveau og mellemniveau og hele det private arbejdsmarked, 2023



Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.

Note: Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd.

Den 'uforklarede' del er et statistisk begreb, hvis størrelse afhænger af de målbare forhold, der indgår i analysen. Denne del af lønforskellen hænger sammen med:

- at kvinder og mænd med samme karakteristika (fx uddannelse og arbejdsfunktion) bliver aflønnet forskelligt
- at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for

De uobserverede forhold omfatter karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen. Blandt disse kan nævnes ikke-registreret over-/merarbejde, uformelle kvalifikationer af betydning for lønmodtageres produktivitet og konkrete forhandlingsprocesser på den konkrete arbejdsplads.

I afsnittet nedenfor ser vi på betydningen af kønsforskelle i de karakteristika, som er inkluderet i denne analyse.

3. Forklaringer på bruttolønforskellen

Det er særligt kønsforskelle i ledernes uddannelsesbaggrunde og deres arbejdssted, der bidrager til at forklare bruttolønforskellen mellem privatansatte kvindelige og mandlige ledere.

I analysen undersøger vi også, hvor meget de observerede karakteristika bidrager til at forklare bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere. Bidragene er opgjort ved at se på, hvad det gennemsnitlige lønafkast til hvert karakteristikum er på tværs af køn og derefter opgøre kønsforskelle i disse karakteristika.

Der er både kønsforskelle i karakteristika, som bidrager til at gøre bruttolønforskellen mindre og forskelle, som bidrager til at gøre bruttolønforskellen større. Et negativt bidrag til bruttolønforskellen skal tolkes som, at de kvindelige ledere har karakteristika, som giver et større lønafkast i gennemsnit, og dermed bidrager det til at gøre bruttolønforskellen mindre. Omvendt skal et positivt bidrag tolkes som, at kvindelige ledere har karakteristika, som giver en lavere løn.

Et af de karakteristika, som har størst betydning for bruttolønforskellen, er kvindeandelen i jobcellen, jf. figur 2. Kvindeandelen i jobcellen, er et mål for det kønsopdelte arbejdsmarked og angiver koncentrationen af kvinder inden for samme arbejdsfunktion på samme arbejdssted. Analysen viser, at kvindelige ledere i gennemsnit er ansat i arbejdsfunktioner på arbejdssteder, hvor der er flere kvinder end mænd, og at dette bidrager væsentligt til at forklare bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder.

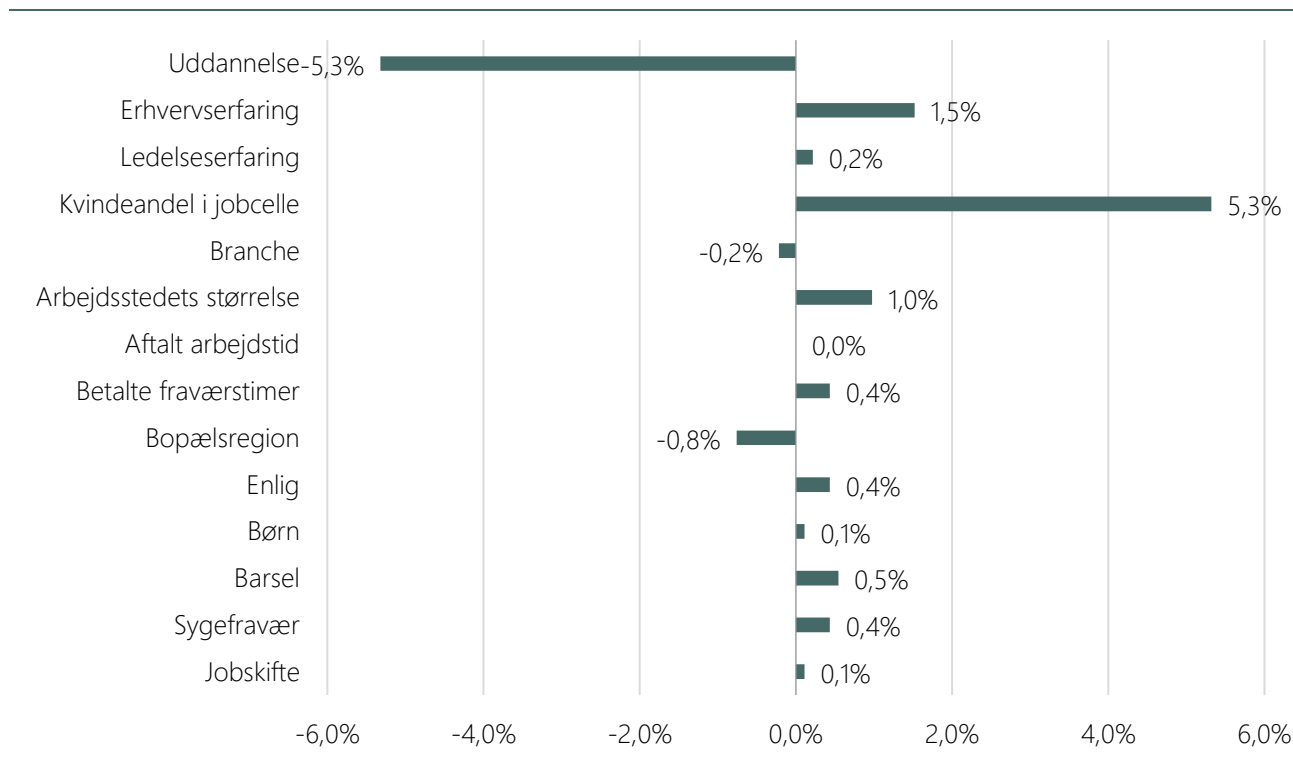
Et andet væsentligt karakteristikum er ledernes uddannelsesbaggrund, og analysen viser, at bruttolønforskellen havde været endnu større, hvis de kvindelige ledere havde samme uddannelsesbaggrund som de mandlige ledere. Det gælder dermed både, at kvindelige ledere har længere uddannelser end mandlige ledere og uddannelser inden for fagområder (retninger), der generelt giver et større lønafkast.

Denne analyse afviger fra ligelønsanalysen fra 2022, da vi i denne analyse har inkluderet flere forklarende variable. Analysen er opdateret med 1) antallet af børn og det yngste barns alder, 2) barsels- og sygefravær de seneste fem år og 3) antallet af jobskifte de seneste ti år. Disse karakteristika bidrager alle til at forklare en lavere løn blandt kvindelige ledere. For eksempel viser figur 2, at henholdsvis 0,5 og 0,4 procentpoint af den forklarede lønforskel kan tilskrives, at kvindelige ledere har mere barsels- og sygefravær sammenlignet med mandlige ledere.

Figur 2 giver et overblik over bidragene fra de analyserede karakteristika. Det bør bemærkes, at der generelt er stor sammenhæng mellem personers uddannelsesvalg og karrierevalg, og derfor kan bidragene fra de forskellige karakteristika ikke fortolkes fuldstændigt uafhængigt af hinanden. Fx kan der være en stor sammenhæng mellem en persons uddannelsesretning og den branche vedkommende er ansat i, og derfor kan det være svært at sige

om det er uddannelsesretningen eller branchen, som har betydning for lønnen.

Figur 2 - Bidrag fra baggrundskarakteristika til 'forklaret' lønforskel for privatansatte ledere på overordnet niveau og mellemniveau



Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.

Note: Afrunding af tallene kan medføre, at tallene i figuren ikke summer til totalen i figur 1.

4. Bruttolønforskelle blandt forskellige ledertyper

Bruttolønforskellen er størst blandt ledere på overordnet niveau, hvor den er ca. 17,9 pct., hvilket svarer til ca. 24.000 kr. om måneden. Det er også for denne ledertype modellen kan forklare den største andel af bruttolønforskellen med forskelle i observerbare karakteristika.

I dette afsnit gentager vi dekomponeringen opdelt på om man er ansat, som leder på mellemniveau eller som leder på overordnet niveau. Vi anvender variabelen jobstatus og stillingsbetegnelse (disko-koden) til at skelne mellem ledere på henholdsvis mellemniveau og overordnet niveau

Privatansatte ledere på overordnet niveau havde de højeste gennemsnitlige lønninger, jf. tabel 2. I gennemsnit tjener disse ledere ca. 130.600 kr. imens privatansatte ledere på mellemniveau i gennemsnit tjener 72.600.

Tabel 2 - Gennemsnitlig månedsløn for Ledernes medlemmer i den private sektor, 2023

	PRIVATANSATTE LEDERE PÅ MELLEMNIVEAU	PRIVATANSATTE LEDERE PÅ OVERORDNET NIVEAU
Mænd	74.300 kr.	135.300 kr.
Kvinder	67.900 kr.	111.000 kr.
Alle	72.600 kr.	130.600 kr.
Antal ansættelsesforhold	29.952	2.094

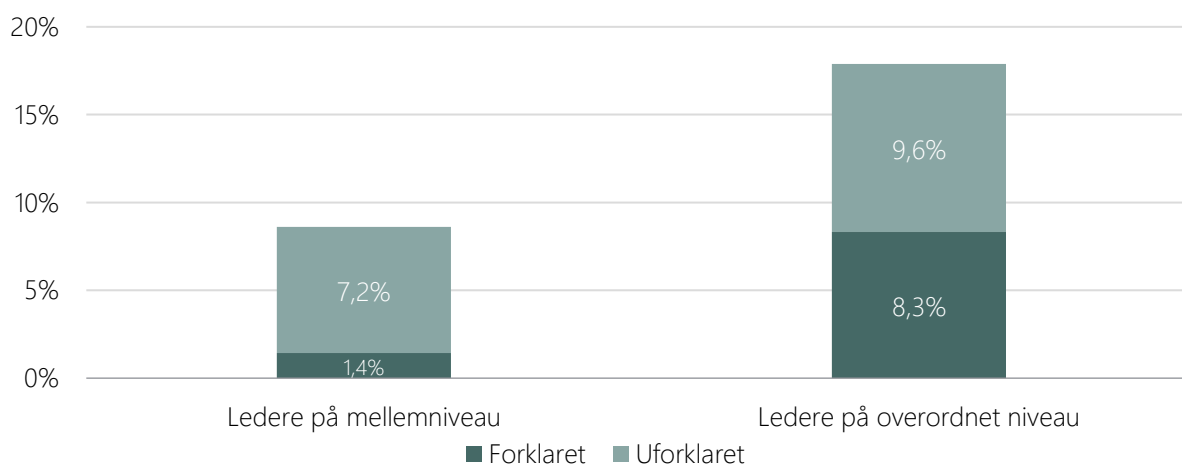
Note: Baseret på den standardberegnet månedsførtjeneste (timeløn omregnet til en fuldtidsmånedsløn) for 2021 og fremskrevet med det standardberegnet lønindeks til 2. kvartal 2023.

Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.

I figur 3 dekomponerer vi bruttolønforskellen for de to forskellige ledertyper. Figuren viser, at bruttolønforskellen er størst blandt ledere på overordnet niveau, hvor den er 17,9 pct, mens den er omkring 8,6 pct. for ledere på mellemniveau.

Det er også blandt ledere på overordnet niveau, at den forklarede del af bruttolønforskellen, er størst. For denne gruppe kan modellen forklare 8,3 procentpoint af den samlede bruttoløn forskel mens modellen forklarer 1,4 procentpoint af den samlede lønforskel blandt ledere på mellemniveau.

Figur 3 – Dekomponering af bruttolønforskellen for forskellige ledertyper, 2023

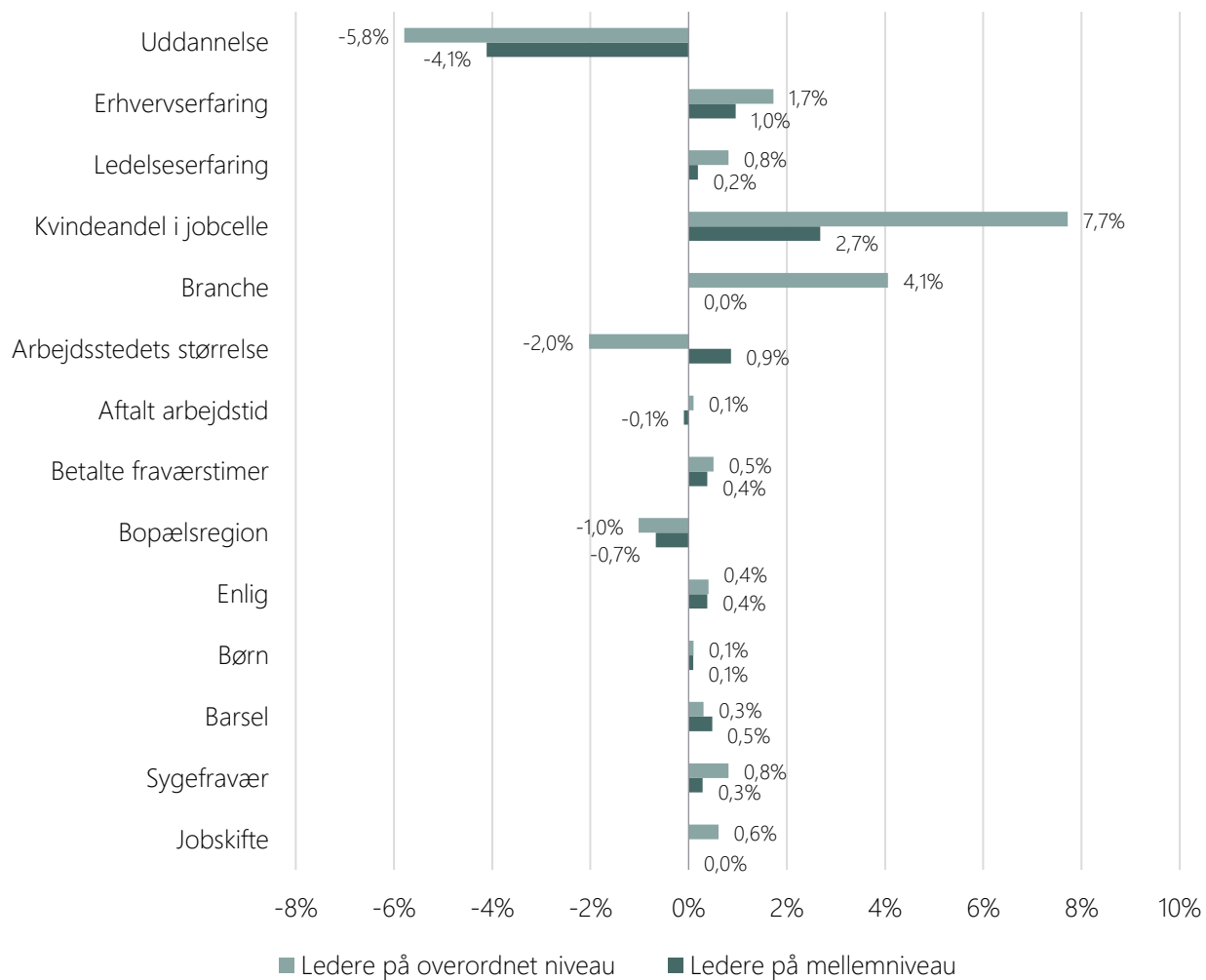


Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.

Note: Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd.

I figur 4 undersøger vi, hvor meget de observerede karakteristika bidrager til at forklare bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ledere for de to forskellige ledertyper. Figuren viser, at både uddannelse og kvindeandel i jobcelle også har en væsentlig betydning for bruttolønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere for de forskellige ledelsesniveauer ligesom det var tilfældet, når grupperne var slået sammen (se figur 2).

Figur 4 - Bidrag fra baggrundskarakteristika til 'forklaret' lønforskel for forskellige ledertyper, 2023



Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne.
 Note: Afrunding af tallene kan medføre, at tallene i figuren ikke summer til totalen i figur 3.

Bilag: Data og metode

ØKONOMETRISK METODE

Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden beregner, hvor stor en andel af den observerede gennemsnitlige lønforskel (bruttolønforskellen) mellem kvinder og mænd, der kan forklares af observerede forhold, som for eksempel uddannelse og erfaring på arbejdsmarkedet, og hvor stor en del af lønforskellen, der ikke umiddelbart kan forklares. Med andre ord, så undersøger metoden i hvor høj grad lønforskellen er et resultat af:

- at kvinder og mænd har forskellige målbare karakteristika ('forklaret' del)
- at kvinder og mænds lønafkast af disse karakteristika er forskellige, eller at kvinder og mænd er forskellige ift. karakteristika, som ikke er observerede i analysen ('uforklaret' del)

Dekomponeringen af lønforskellen foregår i to trin. I det første trin udføres en regressionsanalyse for hhv. kvinder og mænd, samt en pooled regression på tværs af kønnene. Regressionsestimaterne bruges dernæst til at dekomponere lønforskellen i en 'forklaret' del og en 'uforklaret' del. Den 'forklarede' del, er den del af lønforskellen, der kan forklares ved forskelle i kvinder og mænds observerede karakteristika. Den 'uforklarede' del er den korrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder, som er den resterende del, der ikke kan forklares ved forskelle i de observerede karakteristika.

Dekomponeringen foretages efter samme metode, som anvendt i VIVE (2020). Konkret gennemføres analysen i den samme kommando i Stata – det sikrer bl.a. retvisende resultater for de kategoriske variable.

De karakteristika, der er inkluderet i den økonometriske model, er ligeledes udvalgt med udgangspunkt i VIVE (2020). Dog er modellen tilpasset, dels grundet begrænsninger i data og dels for at tilpasse modellen, så den bedst muligt forklarer ledernes løn.

DATAGRUNDLAG OG POPULATION

Analysen er lavet på baggrund af mikrodata fra Danmarks Statistik kombineret med medlemsdata fra Lederne. Udgangspunktet for analysen er den del af Ledernes medlemmer, som er leder på mellemniveau og overordnet niveau afgrænset ved jobstatus-variablen fra lønregistret. Det betyder dog også, at en række typiske lederstillinger ikke indgår i analysen, da disse, jf. Danmarks Statistik, ikke indgår som ledere på mellemniveau og overordnet niveau. Det omfatter bl.a. hr managers, logistikledere, redaktionschefer, sekretariatschefer og sikkerhedsledere.

Det er det samme datagrundlag, der anvendes i Ledernes lønstatistik og lønberegner. Konkret drejer det sig om data fra følgende registre:

- Befolkningsregisteret
- Uddannelsesregisteret
- Lønstatistikken
- Arbejdsmarkedsregnskabet (AMRUN)

Vi anvender i vores analyse den standardberegnete månedsfortjeneste, som er det samme lønbegreb, der anvendes i Ledernes lønstatistik. Lønindekset indeholder lønstigninger på tværs af arbejdsfunktioner og sektorer. Fremskrivningen vil dermed medtage en eventuel udvikling i lønforskellen, som skyldes kønsforskelle i hvilke arbejdsfunktioner og brancher, som mænd og kvinder besidder.

Populationen er afgrænset på samme måde som i VIVE (2020). Det vil sige, at udgangspunktet er alle ansættelsesforhold, som indgår i lønstatistikken fra Danmarks Statistik afgrænset på følgende vis:

- Kun ansættelsesforhold for personer, der er bosat i Danmark både i starten og i slutningen af året
- Kun ansættelsesforhold for personer i alderen 25-59 år
- Ansættelsesforhold med meget små (under 70 kr.) eller meget store timelønninger (10.000 kr. eller derover) er frasorteret
- Dubletter, det vil sige observationer, hvor værdierne for alle variable er de samme, er frasorteret.

Aldersafgrænsningen har begrænset betydning for populationen af Ledernes medlemmer, men sikrer at lønforskellen for Ledernes medlemmer er sammenlignelige med lønforskellen for hele det private arbejdsmarked. Denne afgrænsning af populationen adskiller sig fra afgrænsningen i Ledernes lønstatistik og lønberegner, hvor vi desuden kun ser på det seneste ansættelsesforhold i året.

Tabel 1 - Observationer i populationen blandt privatansatte ledere på overordnet niveau og mellemniveau samt hele det private arbejdsmarked, 2023

	ANSÆTTELSESFORHOLD	PERSONER
LEDERNE		
Mænd	23.333	20.859
Kvinder	8.713	7.747
ALLE PRIVATE		
Mænd	648.372	533.379
Kvinder	431.907	350.199

Kilde: Egne beregninger pba. mikrodata fra Danmarks Statistik og medlemsdata fra Lederne

OPERATIONALISERING AF VARIABLE

Udover de karakteristika, der er inkluderet i VIVE's model, har vi valgt at medtage en indikator for ledelseserfaring, da dette karakteristika forventes at have betydning for ledernes løndannelse. Alle karakteristika fra VIVE's model indgår også i vores model, men erhvervs erfaring er operationaliseret en smule anderledes grundet databegrænsninger. Operationaliseringen af de forskellige variable er beskrevet i tabel 2 nedenfor.

Tabel 2 - Operationalisering af variable

VARIABLE	OPERATIONALISERING
Uddannelseslængde	Normeret tid for højst fuldførte uddannelse målt i år
Uddannelsesretning	Retning for højst fuldførte uddannelse – DISCED overordnet fagområde (22 retninger)
Erhvervs erfaring	Forventet erhvervs erfaring (alder fratrukket normeret uddannelseslængde) målt i år, og forventet erhvervs erfaring i anden potens
Kvindeandel i jobcelle	Andel kvindelige ansatte inden for samme jobfunktion på samme arbejdssted – målt inden for firecifret DISCO på arbejdssted
Branche	Dummy-variable, der indikerer branchen – DB07-gruppering af 36 brancher
Jobstatus	Angiver jobstatus fordelt på følgende kategorier: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ledere på overordnet niveau 2. Ledere på mellemniveau
Antal ansatte på arbejdspladsen	Angiver antal ansatte i på arbejdsstedet fordelt på følgende kategorier: <ol style="list-style-type: none"> 1. 0 ansatte 2. 1-9 ansatte 3. 10-49 ansatte 4. 50-249 ansatte 5. 250-999 ansatte 6. 1000 ansatte og over
Aftalte timer pr. uge	Normale timer skal forstås som de timer der udbetales løn for og er fordelt på følgende kategorier: <ol style="list-style-type: none"> 1. Under 30 timer 2. 30-36 timer 3. 37 timer 4. 38 timer eller over
Bopælsregion	Dummy-variable for bopælsregion
Ledelseserfaring	Antal år med jobstatus 'Ledere på overordnet niveau og mellemniveau' fordelt på følgende kategorier: <ol style="list-style-type: none"> 5. Under 2 år 6. 2-3 år 7. 4-5 år 8. 6-9 år 9. 10 år og over
Familiestatus	Dummy-variable for om man er enlig
Fraværstimer	Betalte fraværstimer, som andel af samlet antal betalte timer i året
Syge- og barselsfravær	Antal måneder med a) sygefravær og b) barselsfravær i perioden 2016-2020
Jobskifte	Antal jobskifte i perioden 2011-2020
Børn i familien	Antal hjemmeboende børn under 18 samt dummy-variable for, om yngste barn er 0-2 år, 3-6 år eller 7-17 år

ÅRSAGER TIL FORSKELLE MELLEM RESULTATER I DENNE ANALYSE OG VIVE'S ANALYSE FRA 2020

Overordnet ligner resultaterne for hele det private arbejdsmarked i denne rapport, resultaterne for den private sektor i VIVE (2020), og undersøger vi bidragene til den forklarede del af bruttolønforskellen er de to analyser også delvis ens både i forhold til fortegnet på bidragene og størrelsesforholdet mellem de forskellige bidrag. Vi kan dog forklare en mindre del af bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder, hvilket skyldes et par væsentlige forskelle mellem analysen i denne rapport og analyserne i VIVE (2020):

- Vi analyserer lønforskellen for ansættelsesforhold i 2021 fremskrevet til 2023-niveau, imens VIVE (2020) anvender data fra 2016
- Vores operationalisering af erhvervs erfaring er forskellig fra operationaliseringen i VIVE (2020)

I denne analyse har vi i modsætning til ligelønsanalysen fra 2022 inkluderet en række yderligere variable inspireret af VIVE (2020). Det drejer sig om 1) antallet af børn og det yngste barns alder, 2) barsels- og sygefravær og 3) antallet af jobskifte de seneste 10 år. Som nævnt tidligere i analysen bidrager disse variable til at forklare en del af bruttolønforskellen, men selv når vi har inkluderet disse variable forklarer vi fortsat en mindre del af bruttolønforskellen sammenlignet med VIVE (2020).

Sammenligner vi denne undersøgelse med lignende undersøgelser baseret på nyere data er det også den tendens vi ser. For eksempel udkom VIVE i 2023 med en ligelønsanalyse baseret på ansættelsesforhold i 2019, som viste, at den forklarede del af lønforskellen, udgjorde cirka 34 pct. af den samlede bruttoløn forskel på det private arbejdsmarked (VIVE, 2023). Derudover viser DJØF (2021), at den forklarede del udgør 4,6 procentpoint af den samlede bruttoløn forskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i den private sektor, hvilket svarer til 39 pct. af den samlede bruttoløn forskel. Disse resultater stemmer meget godt overens med fundene på hele det private arbejdsmarked i denne analyse.

Vores mål for erhvervs erfaring er dannet på baggrund af alder og uddannelseslængde, da vi ikke har data for den præcise erhvervs erfaring, som anvendes i VIVE (2020). Den mindre præcision i vores mål for erhvervs erfaring kan betyde, at vi kan forklare en mindre del af bruttolønforskellen.

LITTERATURLISTE

DJØF (2021): Ligelønsanalyse 2021.

VIVE (2018): Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn. Nye tal for perioden 2012-2016.

VIVE (2020): Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn.

VIVE (2023): Kønsforskelle i timeløn i den private sektor – med særligt fokus på funktionærer.

“ Vi har skabt HBS Economics for at
levere viden, der kan udvikle og
fremtidssikre velfærdssamfundet

HBS ECONOMICS

er et af Nordens førende samfundsøkonomiske konsulenthus. Vi rådgiver offentlige myndigheder, interesseorganisationer, private virksomheder og internationale organisationer. Ved at bygge bro mellem faglig viden, empiriske resultater og den politiske virkelighed leverer vi anvendelsesorienterede analyser, som er veldokumenterede og klart formidlet.