

Analyse af ligeløn blandt Finansforbundets medlemmer

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder blandt Finansforbundets medlemmer. Formålet med analysen er at dekomponere den absolutte lønforskel mellem mandlige og kvindelige medlemmer af Finansforbundet 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 renser lønforskellen for observerbare forskelle mellem mænd og kvinders arbejdsfunktioner, uddannelse etc.

Analysens hovedkonklusioner

- Mandlige medlemmer af Finansforbundet tjener i gennemsnit 18,2% mere end de kvindelige medlemmer. Denne bruttolønsforskel har ikke ændret sig meget de seneste år.
- Efter at have korrigeret for kønsforskelle i observerede karakteristika, er der en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige medlemmer af Finansforbundet på 7,7%¹.

1.1 Hovedresultater

Den samlede lønforskel mellem mænd og kvinder er på 18,2% jf. tabel 1, hvilket betyder, at mænd i gennemsnit tjener 18,2% mere i løn end kvinder. Resultaterne af dekomponeringen viser at 10,5% af lønforskellen kan forklares af kønsforskelle i de inkluderede baggrundsvariable, hvorimod 7,7% af lønforskellen er 'uforklaret'. Den uforklarede, eller korrigerede, lønforskel mellem mænd og kvinder er således defineret ved lønforskellen, når der er taget højde for forskelle i mænd og kvinders karakteristika.

Tabel 1 Hovedresultater

	LØNFORSKEL	ANDEL AF LØNFORSKEL
Forklaret del	10,5%	58%
Uforklaret del/korrigerede lønforskel	7,7%	42%
Samlede lønforskel	18,2%	100%

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

¹ Det er på niveau med den gennemsnitlige uforklarede lønforskel mellem kønnene i den private sektor ifølge Beskæftigelsesministeriet (2019), *Ligelønsredegørelse 2019*. <https://bm.dk/media/11827/ligelønsredegørelse-2019.pdf>

Tabel 2 uddyber resultaterne fra dekomponeringen vist i Tabel 1. Her ses det, hvordan hvert karakteristikum bidrager til den samlede forklarede- og uforklarede lønforskel. Mere konkret viser de beregnede værdier under den uforklarede del, hvor stor lønforskellen ville have været, hvis lønfastet af det pågældende karakteristikum havde været det samme for mænd og kvinder. Desuden angiver konstantledet hvor stor en del af lønforskellen, der kan tilskrives uobserverbare forhold. Resultaterne vedrørende den uforklarede del skal fortolkes med varsomhed, da der kan være en del 'støj' forbundet med disse resultater.

Den forklarede del af lønforskellen angiver sammenhængen mellem den fundne lønforskel og mænd og kvinders forskellige fordeling på hvert af de undersøgte karakteristika. Bidrager disse karakteristika med positivt fortegn, betyder det, at lønforskellen mellem kønnene havde været mindre, hvis kvinder havde fordelt sig på samme måde som mænd på det pågældende karakteristika. Omvendt ville lønforskellen være større, hvis bidragets fortegn er negativt.

Tabel 2 Bidrag fra baggrundskarakteristika

	FORKLARET DEL	UFORKLARET DEL
Uddannelseslængde	1%	-3% ^{I.S}
Uddannelsesretning	0%	4% ^{I.S}
Erhvervs erfaring	-1%	5%
Fravær	0%	-1%
Region (arbejdssted)	0%	0% ^{I.S}
Branche	1%	0% ^{I.S}
Antal ansatte på arbejdssted	0%	-3% ^{I.S}
Arbejdstid	0%	2% ^{I.S}
Personaleansvar	3%	1% ^{I.S}
Arbejdsfunktion	6%	2% ^{I.S}
Civilstatus	0%	-1%
Antal hjemmeboende børn	0%	1%
Alder på yngste hjemmeboende barn	0%	0% ^{I.S}
Konstantled	-	2% ^{I.S}
Total	11%	8%
Antal observationer	34.944	34.944

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm: ^{I.S} angiver, at bidrag fra karakteristikum ikke er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau.

Ser vi på resultaterne for den forklarede del af lønforskellen, så drives den i høj grad af kønsforskelle i arbejdsfunktioner og personaleansvar. Hvis kvinder havde samme fordeling blandt arbejdsfunktioner, som mænd har, ville de i gennemsnit tjene 6% mere og lønforskellen mellem kønnene ville være mindre. Resultaterne tyder altså på, at mandlige medlemmer i Finansforbundet i højere grad end de kvindelige varetager arbejdsfunktioner og personaleansvar, der giver højere løn.

Fortolkningen af resultaterne fra den uforklarede lønforskel er anderledes og bør behandles varsomt. Vi fokuserer derfor primært på bidragenes fortegn og ikke bidragenes størrelse. Koefficienter beskriver,

hvordan der er kønsmæssige forskelle i lønafkastet fra de samme karakteristika. Eksempelvis viser dekomponeringen, at mænd ser ud til at få et større lønafkast end kvinder, når de har samme niveau af erhvervs erfaring. Derimod ser mænds lønninger ud til at blive påvirket mere negativt af samme fraværsgrad set ift. kvinder.

Mulige forklaringer på resterende lønforskel

Udover de medtagne forhold i modellen, kan der være nogle udeladte faktorer, der påvirker lønforskellen mellem mænd og kvinder. Dette kunne for eksempel være barsels- og forældreorlov, ledighedsperioder, forhandlingsevner, ikke-registreret overarbejde, eller andre ikke-målbare forhold i det tilgængelige registerdata.

➤ *Barsels- og forældreorlov*

I analysen er barsels- og forældreorlov et udeladt forhold, hvilket kan være en mulig forklaring på lønforskellen mellem mænd og kvinder. Det er sandsynligt, at en større andel af kvinder i branchen har haft barselsorlov og evt. forældreorlov end mændene, og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan eksempelvis betyde, at de ikke har haft samme andel af lønforbedringerne som kollegerne med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker lønniveauet. Men dette er ikke muligt at afdække direkte ud fra det tilgængelige data.

➤ *Ledighedsperioder*

Den erhvervs erfaring som er medtaget, er et mål for ancienniteten på arbejdsmarkedet ud fra alder og uddannelseslængde. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres "jobanciennitet" kortere end mændenes, selvom de har samme erhvervs erfaring. Det er ikke muligt at korrigere for den faktiske jobanciennitet i analysen.

➤ *Ikke målbare forhold*

Der er 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, ikke-registreret overarbejde, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv, potentiel diskrimination eller evnen til at forhandle løn. Hvis fordelingen af disse forhold er forskellig mellem kønnene, kan det have en betydning for lønforskellen mellem mænd og kvinder.

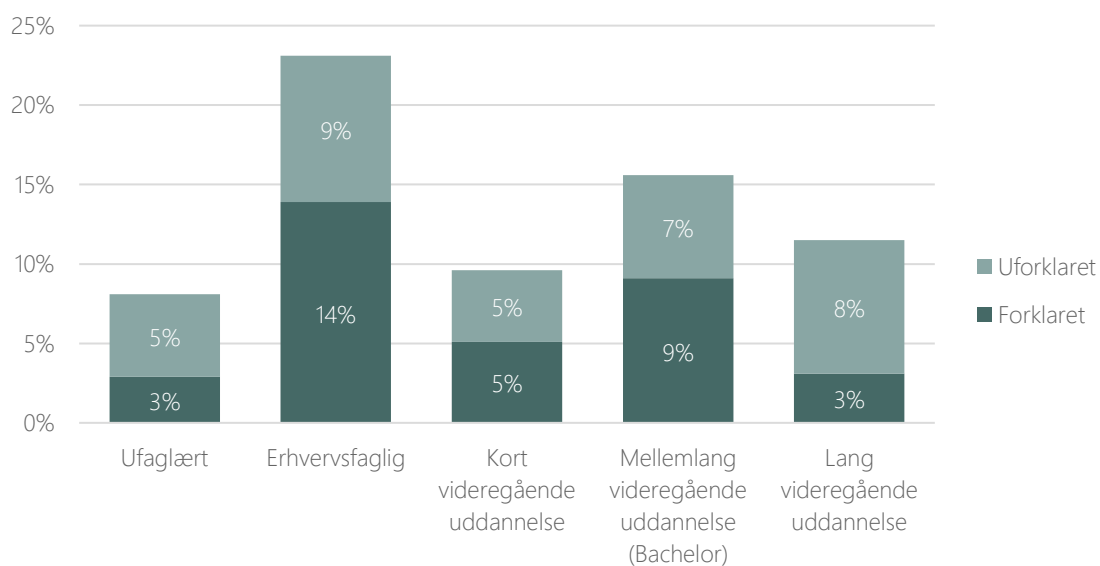
1.2 Resultater opdelt på uddannelsesgrupper

Denne del af analysen undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder opdelt på uddannelsesgrupper. Den overordnede lønforskel mellem mænd og kvinder er igen dekomponeret i en forklaret del og en uforklaret del, og resultaterne er opsummeret i Figur 1.

Den samlede lønforskel er størst for gruppen med en erhvervsfaglig uddannelse (23%) og mindst for gruppen af ufaglærte (8%). Dette er også stadig tilfældet, når den korrigerede (uforklarede) lønforskel sammenlignes. Dog er forskellen væsentligt mindsket, da en stor del af den observerede lønforskel hos gruppen af erhvervsfagligt uddannede kan forklares vha. observerbare forskelle i de inkluderede baggrundsvARIABLE. Analysen viser altså, at når vi har kontrolleret forskelle i observerbare karakteristika, så findes de største uforklarede lønforskelle hos grupperne af erhvervsuddannede (9%) og dem, med en lang videregående uddannelse (8%).

Gruppen med erhvervsfaglig uddannelse udgør en stor del (44%) af den samlede medlemspopulation hos Finansforbundet og varetager en bred vifte af jobfunktioner i sektoren. Derfor er det også naturligt, at den overordnede lønforskel for denne gruppe i høj grad kan forklares med observerbare forskelle.

Figur 1. Lønforskel opdelt på uddannelsesgrupper i en forklaret og uforklaret del



Anm: Alle estimater er signifikante på et 5% signifikansniveau.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Samlet set, så viser underopdelingen på uddannelsesgrupper at der stadig er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder på tværs af uddannelsesgrupper på minimum 5%.

1.3 Data og metode

DATAGRUNDLAG

Analysen tager udgangspunkt i Finansforbundets medlemmer i år 2019. Medlemmernes oplysninger om arbejds-, løn- og baggrundskarakteristika hentes vha. registerdata stillet til rådighed via forsker adgang hos Danmarks Statistik.

Analysen begrænser den oprindelige medlemspopulation til kun at indeholde medlemmer med en registreret løn og de analyserede baggrundskarakteristika. Dette betyder bl.a., at passive medlemmer udelukkes. Derudover medtager analysen kun arbejdsfunktioner, hvor der er minimum 25 medlemmer af hvert køn².

Analysen bygger på det senest tilgængelige data fra Danmarks Statistiks lønstatistik, hvilket er år 2019. Lønstatistikken er velegnet til analyser af lønforskellen mellem kvinder og mænd, fordi den indeholder ret præcise opgørelser af timeløn og de forskellige lønkomponenter. Lønstatistikken omfatter ansættelsesforhold for følgende grupper af lønmodtagere også kaldet målpopulationen for Lønstatistikken:

- Lønmodtagere i den private sektor, på nær landbrug og fiskeri, som er ansat i virksomheder med en beskæftigelse svarende til 10 eller flere fuldtidsbeskæftigede
- Lønmodtagere i den offentlige sektor, bortset fra vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende (da der ikke indberettes fravær for disse), visse timelærere og studentermedhjælpere.

Ansættelsesforhold af meget kort varighed eller med ganske få ugentlige timer og ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt at afdække antallet af mulige arbejdstimer, indgår ikke. Lønstatistikken omfatter kun lønmodtagere ansat på "normale vilkår". Ansættelsesforhold for følgende grupper af lønmodtagere indgår derfor heller ikke:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lign.
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnet
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler.

For mere detaljeret information om lønstatistikken, se Danmarks Statistik³ eller VIVE⁴.

LØNBEGREB

Analysen anvender lønbegrebet *standardberegnet månedsfortjeneste*, hvor pensionsindbetalinger er fratrukket. Standardfortjenesten er ifølge Danmarks Statistik det fortjeneste-begreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver og er uafhængig af, hvor meget fravær den enkelte medarbejder har haft. Se boksen nedenfor for dybere indsigt i lønelementerne bag lønbegrebet.

² Dette ændrer dog ikke nævneværdigt på analysens resultater

³ Dokumentation for lønstatistikken: <https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Dokumentation/hoekvalitetsvariable/loenstatistik-for-den-private--statslige-og-kommunale-sektor>

⁴ VIVE (2020), *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*: <https://www.vive.dk/media/pure/15412/4699770>

Oversigt over lønelementer, der indgår i den standardberegnete månedsførtjeneste

Inkluderede lønelementer:

Grund-, kvalifikations- og funktionsløn mv., inkl. bruttotrækordning

+ Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)

+ Genebetalinger (aften-/nattillæg, nattevagt, weekendtillæg, svejsetillæg, snetillæg)

+ Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger

+ Særlig feriegodtgørelse

+ Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.)

Udeladte lønelementer

Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelevspræmie, ATP mv.)

Lønningerne fra lønstatistikken fremskrives vha. Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks til niveauet per tredje kvartal 2020. Fremskrivningen tager højde for forskelle i lønstigningstakten på branche- og arbejdsfunktionsniveau.

I dekomponeringsanalysen indgår månedslønnen ved den naturlige logaritme, således at koefficienter kan aflæses som procentvise afvigelser.

INKLUDEREDE BAGGRUNDSVARIABLE

Tabel 3 giver et overblik over de baggrundsvariable, som er medtaget i dekomponeringsanalysen. Alle disse stammer fra registre ved Danmarks Statistik. Et yderligere overblik over de enkelte grupperinger fremgår i Bilag A.

Tabel 3 Inkluderede baggrundsvariable fra Danmarks Statistik

KATEGORI	VARIABLE (NAVN I REGISTERDATA)	GRUPPERING
Uddannelsesforhold	Uddannelseslængde	Kontinuert
	Uddannelsesretning	Kategorisk
Arbejdsforhold	Erhvervs erfaring	Kontinuert
	Branche (BRAARB)	Kategorisk
	Arbejdsfunktion (DISCO)	Kategorisk
	Personaleansvar (JOBST)	Kategorisk
	Antal ansatte (BESKARB)	Kategorisk
	Arbejdstid (TIMUGE)	Kategorisk
	Fravær (TIMFRA)	Kontinuert

	Region (KOMARB)	Kategorisk
Familieforhold	Antal hjemmeboende børn	Kontinuert
	Alder på yngste hjemmeboende barn	Kategorisk
	Civilstatus (enlig/gift)	Kategorisk

METODE: DEKOMPONERING

Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetoden beregner, hvor stor en andel af den observerede gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder, 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 mænd og kvinder har forskellige målbare karakteristika ('forklaret' del)
- at mænd og kvinders lønafkast af disse karakteristika er forskellige samt uobserverbare forhold ('uforklaret' del)

Dekomponeringen af lønforskellen foregår i to trin. I det første trin udføres en regressionsanalyse for hhv. mænd og kvinder, hvorefter regressionsestimaterne dernæst bruges 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 mænd og kvinders observerede karakteristika, hvor 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 forklarende karakteristika.

Bilag A

GRUPPERINGER AF KATEGORISKE ANALYSEVARIABLE

Uddannelsesretning

Audio-visuel teknik og medieproduktion
Bygge- og anlægsteknik
Erhvervsøkonomi, administration og jura
Forsvar, politi og sikkerhed
Grundskole
Gymnasiale uddannelser
Humanistisk
Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)
Jordbrug, skovbrug og fiskeri
Kunstnerisk
Mekanik, jern og metal
Naturvidenskab
Samfundsvidenskab
Service
Social og sundhed
Studiefag uoplyst
Teknik, teknologi og industriel produktion
Transport
Undervisning og læring

Branche

Bank og Sparekasse
Forsikring/Pension
IT-sektoren
Realkredit
Øvrige finansiel sektor
Øvrige uden for den finansielle sektor

Arbejdsfunktion (med over 25 medlemmer af hvert køn)

Afvikling af handel med værdipapirer og valuta (back office)
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde ikke klassificeret andetsteds
Almindeligt kontorarbejde
Almindeligt kontorarbejde ifm. finansielle transaktioner
Almindeligt regnskabs- og bogføringsarbejde
Analytikerarbejde inden for finans og forsikring
Analytikerarbejde inden for ledelse og virksomhedsorganisation
Andet arbejde inden for forretningservice
Andet arbejde med databaser og netværk
Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring

Andet juridisk arbejde
Arbejde inden for reklame og marketing
Arbejde inden for salg af informations- og kommunikationsteknologi
Arbejde inden for samfundsøkonomi
Arbejde med analyse og rådgivning inden for HR
Arbejde med både erhvervs- og privatkunder – standardprodukter
Arbejde med erhvervs-kunder – standardprodukter
Arbejde med kreditbevilgning og –analyse
Arbejde med matematiske, aktuariske og statistiske metoder og teorier
Arbejde med overordnet IT-arkitektur
Arbejde med privatkunder – standardprodukter
Arbejde med statistik og matematik
Arbejde med udvikling og vedligeholdelse af bank- og forsikringsprodukter
Arbejde med virksomhedsstrategi/policy
Brugersupportarbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi
Chef- og direktionsekretærarbejde
Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
Ejendomsadministratorarbejde
Forsikringssalgsarbejde med egen kundeportefølje
Generel rådgivning af erhvervs-kunder inden for finans og forsikring
Generel rådgivning af privatkunder inden for finans og forsikring
Handel med værdipapirer og valuta
IT-projektstyring
Informationsarbejde på kundekontaktcentre
Inkassatorarbejde og beslægtede funktioner
Journalistisk arbejde
Kasseassistentarbejde og beslægtet kundebetjening
Kundebetjening og kassererarbejde i pengeinstitutter
Ledelse af hovedaktiviteten inden for finans- og forsikringsområdet
Ledelse inden for økonomifunktioner
Oplysnings- og forespørgselsarbejde
Pædagogisk medhjælp
Regnskabsarbejde
Revisions- og regnskabscontrollerarbejde
Rådgivning af storkunder og private banking kunder inden for finans og forsikring
Rådgivning inden for specialområde som investering, valuta og formue
Rådgivning og programmering inden for softwareudvikling
Salgsarbejde (agenter)
Salgsarbejde i butik
Salgsarbejde i kundekontaktcentre
Systemadministration
Vedligeholdelse og dokumentation af software
Virksomhedsledelse af tværgående funktioner
Vurderings- og takseringsarbejde

Jobstatus (personaleansvar)

Elever o.l
For almindelige medarbejdere
For ledere af en eller flere grupper
For medarbejdere der ikke har ledelsesfunktioner, men har et væsentligt selvstændigt ansvar

Antal ansatte på arbejdspladsen

0
1-9
10-49
250-999
50-249
Mindst 1000

Antal aftalte timer per uge

Under 30
30-36
37
Mindst 38

Alder på yngste hjemmeboende barn

0-2 år
3-6 år
7-17 år
Ingen hjemmeboende børn

Civilstatus

Enlig
Gift/Samlevende

Arbejdsstedets region

Hovedstaden
Midtjylland
Nordjylland
Sjælland
Syddanmark

Bilag B

Table B.1. Bruttolønforskel og bidrag fra karakteristika særskilt for 'forklaret' og 'uforklaret' del. Opdelt på uddannelsesgrupper.

	Ufaglært	Erhvervsfaglig	KVU	MVU+BA	LVU
Bruttolønforskel	8%	23%	10%	16%	12%
Forklaret del (i alt)	3%	14%	5%	9%	3%
Erhvervs erfaring	-3%	0%	0%	2%	1%
Fravær	0%	0%	0%	0%	0%
Antal hjemmeboende børn	0%	0%	0%	0%	0%
Region (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	0%
Civilstatus	0%	0%	0%	0%	0%
Alder på yngste hjemmeboende barn	0%	0%	0%	0%	0%
Branche	1%	2%	0%	0%	0%
Antal ansatte (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	0%
Arbejdstid	0%	0%	0%	1%	0%
Personaleansvar	1%	3%	2%	3%	1%
Arbejdsfunktion	4%	8%	3%	3%	1%
Uforklaret del (i alt)	5%	9%	5%	7%	8%
Erhvervs erfaring	8%	2%	4%	3%	-1%
Fravær	-1%	-1%	-1%	0%	-1%
Antal hjemmeboende børn	1%	0%	1%	0%	1%
Region (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	1%
Civilstatus	-1%	-1%	-1%	0%	0%
Alder på yngste hjemmeboende barn	0%	-1%	0%	0%	-1%
Branche	0%	-1%	3%	0%	2%
Antal ansatte (arbejdssted)	-8%	3%	4%	-8%	-40%
Arbejdstid	4%	0%	2%	3%	-11%
Personaleansvar	0%	-5%	2%	-7%	1%
Arbejdsfunktion	6%	-1%	-7%	-1%	-1%
Konstantled	-4%	13%	-3%	16%	58%
Antal observationer	3.097	12.944	6.145	4.947	2.593

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm.: En markering med fed betyder, at bidrag fra karakteristikum er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau.