

Lønforskellen mellem mænd og kvinder skabes blandt de højst lønnede

Af Kasper Marc Rose Nielsen, Christian Törnfeldt, Emil Habes og Kamilla Tofting

Selvom forskellene mellem mænd og kvinder er blevet mindre og mindre over årene i forhold til løn og ansættelsesvilkår¹, kan der endnu ikke tales om lighed mellem kønnene på arbejdsmarkedet. I 2018 tjente en 30-59-årig mandlig lønmodtager i gennemsnit 297 kr. i timen, hvilket er 45 kr. mere end det tilsvarende gennemsnit for kvinder.

I denne analyse ses der nærmere på forskellen i timelønnen mellem mænd og kvinder samt hvilke karakteristika, som ligger bag denne forskel. Dette gøres ved en såkaldt Oaxaca-Blinder-dekomponering, der gør det muligt at sammenligne størrelserne på bidragene fra de enkelte karakteristika (fx uddannelse, arbejdsmarkedshistorik og arbejdsfunktion) til timelønforskellen.

Analysens hovedkonklusioner:

- Mandlige lønmodtagere mellem 30 og 59 år tjente i gennemsnit 18 pct. mere end de kvindelige, men forskellen var væsentlig større blandt lønmodtagerne med de højeste timelønninger.
- 28 pct. af timelønsforskellen skyldes forskelle i en række målbare karakteristika blandt de mandlige og kvindelige lønmodtagere – fx hvilke brancher de er ansat i, og hvor meget erhvervs erfaring de har. De resterende 72 pct. skyldes forskellen i afkastet af de enkelte karakteristika. Afkastet skal forstås som, hvor meget det betyder for mænds og kvinders løn eksempelvis at have et års ekstra erhvervs erfaring.
- Forskellen i hvordan mænd og kvinder fordeler sig på sektorer (fx offentlig versus privat) og brancher bidrager med 39 pct. til timelønsforskellen. Hvis kvinderne og mændene fordelte sig på samme måde, ville over en tredjedel af timelønsforskellen altså forsvinde. Blandt lønmodtagerne med de højeste timelønninger har dette endnu mere betydning.
- Mænd har i gennemsnit længere erhvervs erfaring end kvinder, hvilket øger timelønsforskellen. Afkastet af et års ekstra erhvervs erfaring er dog større for kvinder end for mænd, hvilket reducerer timelønsforskellen.
- Forskel i uddannelsesvalget mindsker timelønsforskellen, da kvinder i højere grad har taget uddannelse på et højere niveau. Mændene får dog mere ud af at uddanne sig, idet afkastet af uddannelse øger timelønsforskellen.

¹ Se publikation fra Danmarks Statistik om [Kvinder og Mænd i 100 år – fra lige valget mod ligestilling](#).

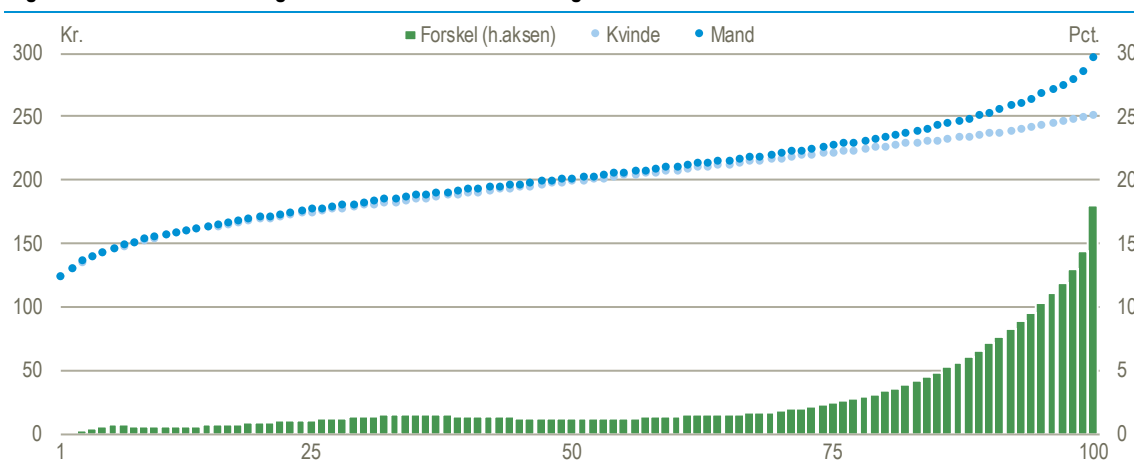
Timelønsforskellen skabes i toppen

I 2018 tjente mandlige lønmodtagere i alderen 30-59 år gennemsnitligt 45 kr. mere i timen end kvindelige lønmodtagere, hvilket svarer til, at mændenes timeløn i gennemsnit var 18 pct. højere end kvindernes². Denne forskel var især drevet af timelønsforskellen blandt lønmodtagerne med de højeste timelønninger, jf. figur 1.

Timelønsforskellen mellem mænd og kvinder for de 75 pct. af lønmodtagerne, som havde de laveste timelønninger, var således kun på 2 pct., men forskellen vokser til de 18 pct., når de resterende 25 pct. medtages. Mændenes timeløn begynder altså for alvor at distancere sig fra kvindernes, når man når op til de 25 pct. af lønmodtagerne, som havde de højeste lønninger pr. time.

Det er denne forskel i timeløn mellem mænd og kvinder i toppen af lønfordelingen samt hvilke karakteristika, der i særlig grad bidrager til denne forskel, som undersøges i analysen. Der ses dog kun på de lønmodtagere, som er ansat på normale vilkår. Det betyder, at fx de fleste topdirektører ikke indgår. I boks 1 er datagrundlag og lønbegreb nærmere beskrevet.

Figur 1 Timeløn og lønforskellen mellem mænd og kvinder i alderen 30-59 år, 2018



Anm.: De blå prikker angiver gennemsnitslønnen for mænd og kvinder op til percentilen, så fx prikken ved 25. percentil viser gennemsnitslønnen for 1. til og med 25. percentil. De grønne søjler angiver den procentvise forskel mellem gennemsnitstimelønnen for mænd og kvinderne til og med den angivne percentil. Timelønnen er beregnet som den samlede lønsomme divideret med antal arbejdstimer for det CVR-nummer og den arbejdsfunktion, lønmodtageren har haft flest arbejdstimer i.

Boks 1. Data og lønbegreb

I analysen ses der på timelønnen for de lønmodtagere, der indgår i lønstatistikken for alle sektorer for 2018. Det betyder, at der i analysen kun indgår lønmodtagere, som er ansat på normale vilkår. Hermed indgår fx fleks- og skånejobbere, værnepligtige, byrådsmedlemmer og de fleste topdirektører ikke. Der kan læses yderligere om hvilke lønmodtagere, der *ikke* indgår i den anvendte lønstatistik i [dokumentationen](#).

Derudover er der også andre betingelser, der skal opfyldes, før lønmodtagerne medtages. For det første skal lønmodtageren kunne findes i befolkningsregistret ved udgangen af 2018, så oplysninger om personen og dennes familie kan kobles på. For det andet skal lønmodtageren være i alderen 30-59 år, hvilket er et forsøg på at fjerne forskelle i uddannelses- og tilbagetrækningsvalg.

Desuden fjernes alle lønmodtagere uden sikre uddannelsesoplysninger samt alle studerende og de lønmodtagere, der afsluttede deres højeste fuldførte uddannelse i 2018 for at sikre, at der ikke indgår studiejobs i analysen. Yderligere skal det være muligt at knytte lønmodtageren til en oplyst branche og arbejdsfunktion. Dertil skal arbejdsstedet have et gyldigt CVR-nummer samt kunne placeres i en kommune, da arbejdsstedets placering anvendes til at tage højde for

² De 18 pct. afviger fra det beregnede løngab på 12,8 pct. i statistikbanktabellen [LIGEL11](#) for 2018, da forskellen i timelønnen mellem mænd og kvinder her holdes op imod kvindernes timeløn. Dette er gjort, så timelønsforskellen stemmer bedre overens med senere beregninger i analysen. I analysen beregnes timelønsforskellen også kun for de mænd og kvinder, som er med i analysens population (se boks 1 for populationsafgrænsning).

eventuelle geografiske forskelle i timelønnen. Endelig fjernes også lønmodtagere fra branchekategorien *Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri*, da denne branchegruppe ikke er omfattet af lønstatistikken.

En person kan have flere lønoplysninger for samme år fra samme eller forskellige arbejdsgivere. I analysen fokuseres på den beskæftigelse, hvor lønmodtageren har haft flest arbejdstimer ud fra CVR-nummer og arbejdsfunktion.

Den endelige population i analysen er på 1.162.555 lønmodtagere, hvilket svarer til 86 pct. af alle lønmodtagere i alderen 30-59 år i lønstatistikken i 2018.

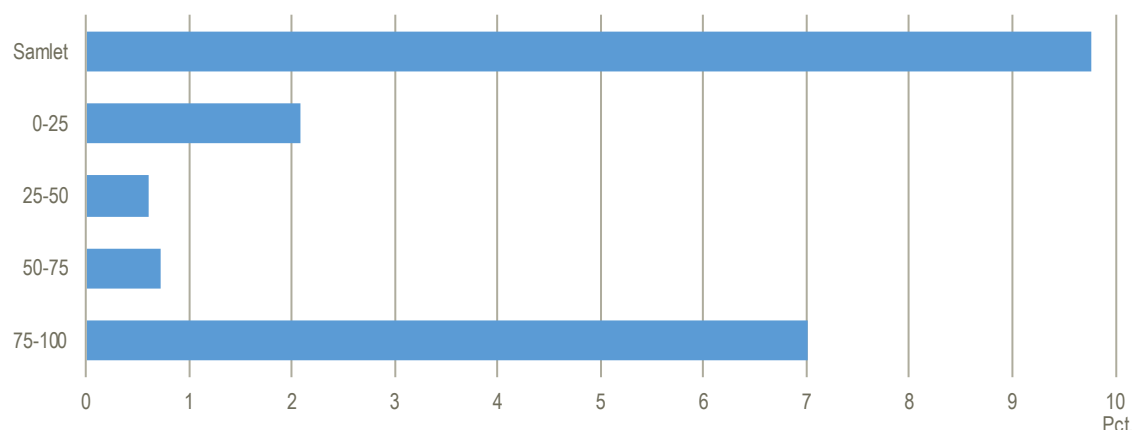
I analysen anvendes den standardberegneede timefortjeneste som timeløn. Dette lønbegreb er valgt, da det er den løn, som kommer tættest på det aftalte mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Opgørelsen indeholder det, som lønmodtageren har fået i løn pr. time i forhold til den aftalte arbejdstid uden at skelne til, hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det aftalte. Dermed er lønbegrebet ikke påvirket af lønmodtagerens fravær. Der skelnes dog ikke i analysen på, hvor mange timer lønmodtageren er kontraktligt bundet.

Timelønsforskellen kan ikke alene forklares ved observerbare karakteristika

Som figur 1 viste, er der forskel i den gennemsnitlige timeløn for mænd og kvinder. Forskellen kan bl.a. skyldes uddannelsesbaggrund, arbejdssted, arbejdsopgaver, erhvervs erfaring og familieforhold.

Figur 2 viser den beregnede timelønsforskel for lønmodtagere med forskellige lønniveauer. Den beregnede timelønsforskel stammer fra en lineær regressionsmodel, der estimerer, hvordan en lang række karakteristika hænger sammen med timelønnen. Efterfølgende er alle karakteristika på nær køn sat til deres gennemsnitsværdi, så den eneste forskel i beregningen vil være om der ses på en mand eller kvinde. Der kan læses mere om metoden i boks 2.

Figur 2 Den beregnede timelønsforskel ml. mænd og kvinder i kvartilgrupper



Anm.: Den beregnede timelønsforskel er baseret på køn, herkomst, alder, ægtefælle, børn, erhvervs erfaring, jobskift, uddannelse, sektor, branche, arbejdsfunktion og arbejdsstedets placering. Disse karakteristika er sat til deres gennemsnitsværdi. Den procentvise forskel er beregnet som forskellen mellem log-værdierne fra regressionen.

Det ses, at selv når kvinderne ligner mændene på de medtagne karakteristika som fx herkomst, familieforhold, uddannelse, erhvervs erfaring, ansættelsessted etc.³ er deres timeløn stadigvæk lavere. Den beregnede timeløn i dette tilfælde er således knap 10 pct. højere for mændene end for kvinderne, hvilket er 8 procentpoint lavere end den faktiske timelønsforskel på 18 pct.

Lønforskellen kan altså ikke alene forklares ved den lange række af karakteristika. Der må således være nogle andre årsager bag. Litteraturen⁴ peger bl.a. på, at lønforskelle kan skyldes forskelle mellem mænds og kvinders tilgang til fordelingen af tid mellem arbejds- og privatlivet, betydningen af graviditet for kvinder og mænd, forhandling og strategi i forhold til løn og mulige karriereveje samt forskelsbehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, der knyttes til kønnet alene.

³ Resten af karakteristikaene er listet i boks 2

⁴ En gennemgang af litteraturen på området kan læses i "Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn" af Mona Larsen og Malene Rode Larsen (VIVE, 2018).

Når man ser på de enkelte kvartiler af lønfordelingen, ses det – ligesom i figur 1 – at forskellen mellem kønnene særligt findes i toppen af lønfordelingen.

Boks 2. Den forudsagte lønforskel mellem mænd og kvinder

Den lineære regression med logaritmen til timeløn som udfaldsvariabel gør det muligt at give hver af de medtagne karakteristika en vægt, der afspejler deres betydning for lønmodtagerens timeløn. Følgende karakteristika er inkluderet:

- køn
- herkomst (dansk, indvandrere og efterkommer)
- alder (5-årsgrupper)
- ægtefælle
- ægtefælles indkomst
- børn under 18 år (ingen, 1, 2, 3 eller 4 og derover)
- børn i førskolealderen
- erhvervs erfaring
- jobmobilitet (ny virksomhed eller arbejdsfunktion i forhold til 2017)
- uddannelse (niveau og fagområde, 39 grupper)
- sektor (privat, statslig, kommunal og regional)
- branche (18 grupper)
- arbejdsfunktion (35 grupper)
- arbejdsstedets geografiske placering (region)

De forskellige karakteristika er medtaget på grund af hypoteser om, at de har betydning for timelønnen. Der er dog forskel på den faktisk observerede timelønsforskel og den beregnede timelønsforskel. Forskellen mellem disse kommer af, at det ikke er alle relevante karakteristika, der kan observeres eller indsamles.

De karakteristika, der er angivet som en gruppering indgår i regressionen med en fast referencegruppe. Fx er herkomst medtaget i regressionen, som to indikatorer for om lønmodtageren er indvandrere eller efterkommer, hvor den fælles referencegruppe er dansk.

Timelønsforskellen hænger tæt sammen med arbejdsmarkedet

En del af den beregnede timelønsforskel kan tilskrives forskelle i de enkelte karakteristika mellem kønnene (fx at mænd i gennemsnit har flere års erhvervs erfaring end kvinder). Omfanget af dette kan beregnes ud fra modellen og gennemsnitsværdierne for de enkelte karakteristika.

Den resterende del af timelønsforskellen skyldes imidlertid, at det "økonomiske afkast" af de enkelte karakteristika er forskellige for mænd og kvinder. Omfanget af dette kan beregnes ud fra forskellen i lønregressionens koefficienter⁵ for henholdsvis mænd, kvinder og den samlede gruppe (fx hvordan et års ekstra erhvervs erfaring påvirker timelønnen for henholdsvis mænd og kvinder i forhold til erhvervs erfaringens betydning for alle lønmodtageres timeløn). Metoden er nærmere beskrevet i boks 3.

Samlet er det omkring 28 pct. af den beregnede timelønsforskel, der kan tilskrives forskelle i mænd og kvinders karakteristika, mens de resterende godt 72 pct. skyldes forskelle i koefficienterne. Figur 3 viser bidragene fra de enkelte karakteristika til den beregnede timelønsforskel opdelt efter om bidraget kommer fra forskelle i gennemsnitsværdi (øverste figur) eller forskelle i koefficienterne for det enkelte karakteristika (nederste figur). Det bemærkes, at bidragene kan være enten positive eller negative alt efter om de øger eller mindsker timelønsforskellen.

Værdierne i den øverste figur summer til de 28 pct., mens værdierne i den nederste figur summerer til -3 pct. Den resterende del kan henføres til forskellen i konstanten på 75 pct., der ikke er inkluderet i figuren. Konstanten dækker over bidraget fra at tilhøre gruppen af enten mænd eller kvinder uden at inddrage forskellene i de medtagne karakteristika. Konstanten kan altså dække

⁵ Koefficienterne fra de enkelte lønregressionen udtrykker, hvor meget det enkelte karakteristika hænger sammen timelønnen (fx hvad det at tage en given uddannelse betyder).

over, hvordan forskelle mellem kønnene i det uobserverbare, såsom diskrimination og adfærd i lønforhandlingerne, påvirker timelønnen.

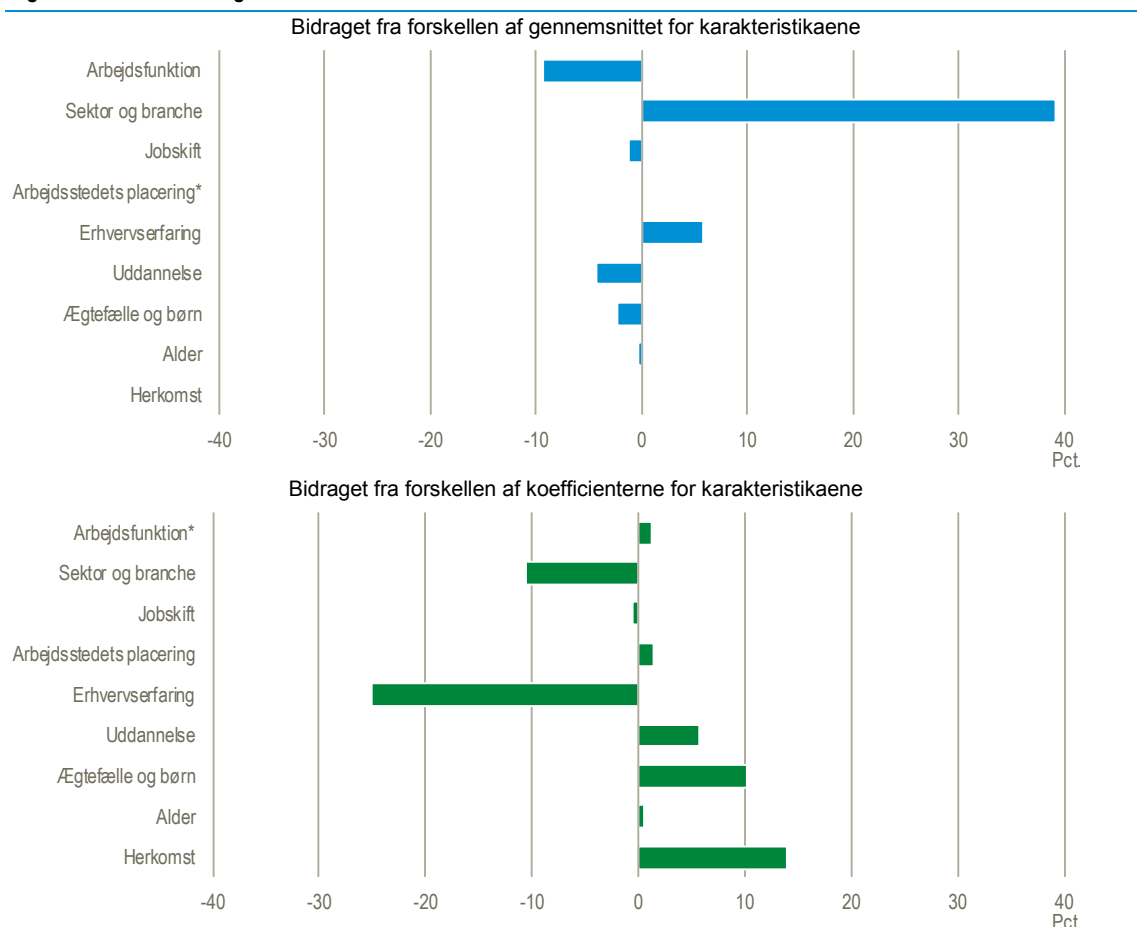
Blandt forskellene i gennemsnitsværdierne er den vigtigste faktor forskellen i, hvordan mænd og kvinder fordeler sig over sektor og branche – ca. 39 pct. af lønforskellen skyldes denne forskel. Det betyder, at timelønnsforskellen ville blive reduceret med 39 pct., hvis kvinderne og mændene havde den samme fordeling på sektor og branche. Omvendt er forskellen i koefficienterne for sektor og branche med til at mindske timeforskellen med godt 11 pct., jf. den nederste figur.

Forskelle i erhvervs erfaring er både med til at øge og reducere timelønnsforskellen. Mænd har gennemsnitligt næsten været to år længere i beskæftigelse end kvinder, og denne forskel i erhvervs erfaring øger timelønnsforskellen med 6 pct. Derimod ses det, at kvinderne har et større økonomisk afkast af et ekstra års erhvervs erfaring end mændene, da dette mindsker timelønnsforskellen med 25 pct.

Ligeledes er forskelle i mænds og kvinders valg af uddannelse både med til at øge og mindske timelønnsforskellen. Forskelle i hvilke uddannelser mænd og kvinder tager, mindsker timelønnsforskellen med 4 pct. Dette skyldes, at kvinderne i højere grad end mændene har taget en uddannelse på et højere niveau. Mændene derimod har et højere økonomisk afkast af at uddanne sig, hvilket øger forskellen med ca. 6 pct.

Forskelle i de karakteristika, der knytter sig til personen og dennes familie, har ikke den store betydning for forskellen i timelønnen, men det har forskelle i koefficienterne til gengæld. Ægtefælle og børn er med til at øge timelønnsforskellen med 10 pct., mens forskelle i forhold til herkomst bidrager med 14 pct. Alder har ikke den store betydning, hvilket kan skyldes sammenhængen med erhvervs erfaring.

Figur 3 Bidrag til timelønnsforskellen



Anm.: Karakteristika markeret med * er insignifikante på et fem procents signifikansniveau. Konstantleddet fra dekomponeringen er ikke medtaget i figuren.

Boks 3. Oaxaca-Blinder-dekomponering

For at kunne foretage en Oaxaca-Blinder-dekomponering anvendes en lineær regression, som den beskrevet ovenfor i boks 2.

Lønregressionen bruges til at identificere de faktorer, der i særlig grad bidrager til timelønsforskellen mellem mænd og kvinder ved en såkaldt Oaxaca-Blinder-dekomponering. Her foretages lønregressionen for mænd og kvinder sammen og enkeltvis, og de estimerede koefficienter (β) for hvert karakteristika og gennemsnitsværdierne (\bar{X}) for de forskellige karakteristika indsættes i formlen nedenfor.

Med formlen opdeles timelønsforskellen i to dele. En del, der alene skyldes forskellen i mænd og kvinders karakteristika (forskul i gennemsnit), og en anden del, hvor forskellen ikke skyldes forskellen i karakteristikaene for mænd og kvinder, men i stedet forskellige afkast af de enkelte karakteristika (forskul i koefficienterne).

$$\log(\widehat{timeløn}_{mand}) - \log(\widehat{timeløn}_{kvinde}) = \underbrace{(\bar{X}_{mand} - \bar{X}_{kvinde})' \hat{\beta}_{samlet}}_{\text{Forskul i gennemsnit}} + \underbrace{\bar{X}_{mand}' (\hat{\beta}_{mand} - \hat{\beta}_{samlet}) + \bar{X}_{kvinde}' (\hat{\beta}_{samlet} - \hat{\beta}_{kvinde})}_{\text{Forskul i koefficienterne}}$$

Betydningen af hvert karakteristika beregnes ved at sætte bidraget fra den enkelte karakteristika for hvert af de to led i forhold til den beregnede timelønsforskul.

Den samlede models koefficienter ($\hat{\beta}_{samlet}$) skal ses som det afkast man ville få, hvis der ikke var forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Forskellen mellem den samlede model og modellen for mænd kan ses som delen, der favoriserer mændene, mens forskellen mellem den samlede model og modellen for kvinder er delen, der skyldes ugunstige forhold for kvinderne ude på arbejdsmarkedet.

Bidraget fra karakteristika, der er gruppeinddelt som fx uddannelse er beregnet med skiftende referencegruppe. Dermed er størrelsen af bidraget til lønforskellen ikke afhængig af om de enkelte uddannelsesgrupper holdes op imod fx gruppen af ufaglærte eller gruppen med en lang videregående uddannelse inden for samfundsvidenskab. Dette afviger fra den beskrevne lønregression i boks 2, da referencegruppen her blev holdt fast.

Oaxaca-Blinder-dekomponeringen skal ikke ses som et endegyldigt svar på, hvad der danner timelønsforskellen, men mere som et fingerpeg om, hvad sammenhænge kan være. Som tidligere beskrevet, er den grundlæggende lønregression begrænset af, at den kun kan medtage observerede karakteristika. Desuden er dekomponeringen en regneteknisk øvelse, hvormed medtagne/ikke medtagne og uobserverede karakteristika kan have indflydelse på de forskellige dele. Endelig kan dekomponeringen heller ikke bruges til at italesætte en egentlig kausalitet og kan dermed ikke afgøre, om det er fordelingen af mænd og kvinder på de enkelte karakteristika, der driver timelønsforskellen eller om det er timelønnen, som skaber fordelingen af mænd og kvinder.

Hvad ligger bag timelønsforskellen i toppen?

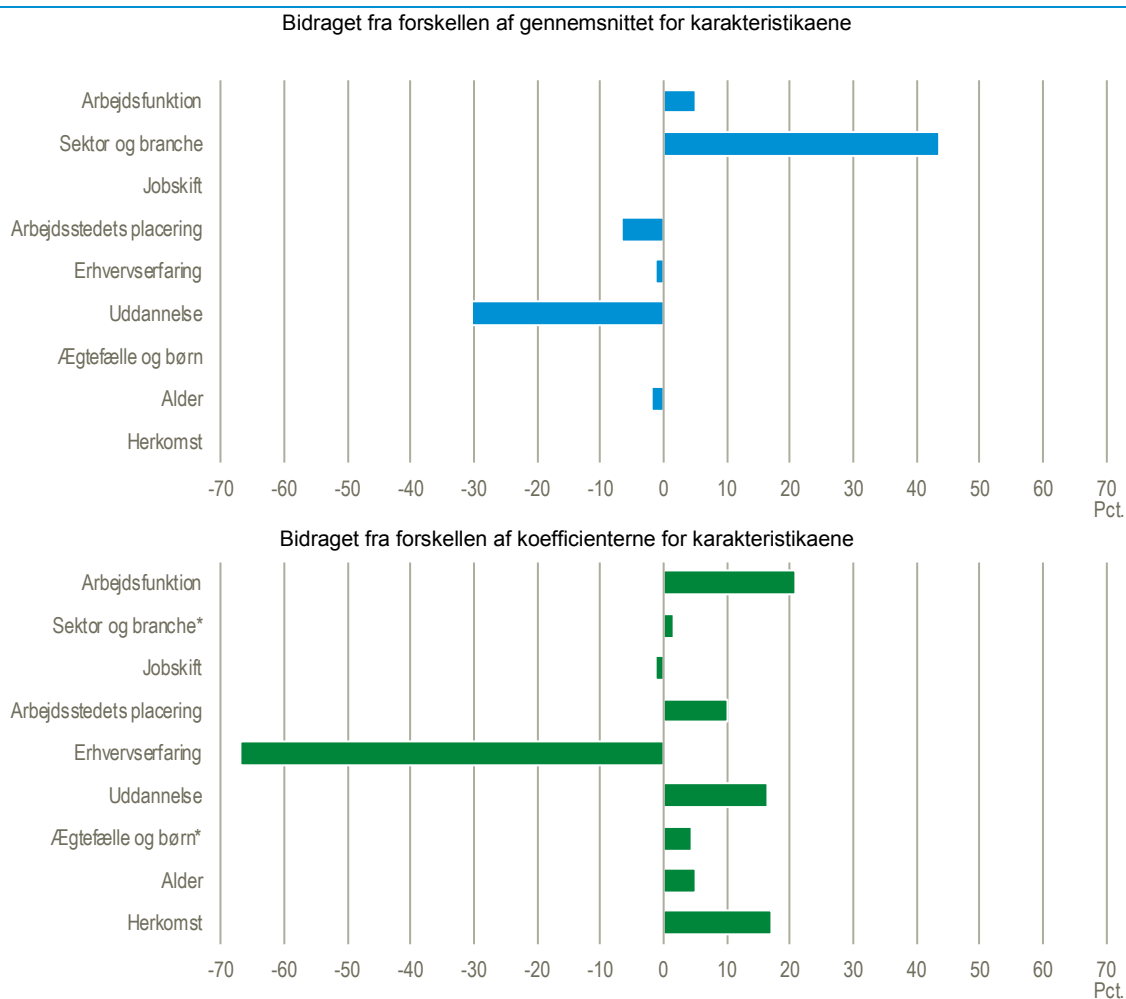
Tidligere i analysen blev det konstateret, at timelønsforskellen varierede over lønfordelingen og forskellen især var at se i toppen. I figur 4 ses der nærmere på, hvordan karakteristikaene bidrager til timelønsforskellen, når der kun ses på de 25 pct. af lønmodtagere, der har de højeste timelønninger.

Langt størstedelen af timelønsforskellen kan tilskrives forskellen i koefficienterne (nederste figur), da forskelle i de enkelte karakteristika mellem mænd og kvinder (øverste figur) kun udgør 9 pct. af timelønsforskellen.

Sektor og branche udgør også her det største bidrag til timelønsforskellen blandt bidragene fra forskellen i gennemsnitsværdierne med 43 pct., mens der ingen forskul er i det økonomiske afkast.

Forskelle i hvilke typer arbejdsopgaver mænd og kvinder har, øger timelønsforskellen blandt de højest lønnede lønmodtagere med 5 pct., mens bidraget fra forskellen i koefficienterne øger timelønsforskellen med over fire gange så meget, nemlig 21 pct.

Figur 4 Bidrag til timelønsforskellen i toppen



Anm.: Karakteristika markeret med * er insignifikante på et fem procents signifikansniveau.

Samlet set betyder de arbejdsmarkedsrelaterede karakteristika langt mere i toppen af lønfordelingen end tilfældet var over hele lønfordelingen. Blandt de 25 pct. med de højeste timelønninger udgør arbejdsfunktion, sektor og branche i alt 71 pct. af timelønsforskellen, mens det drejede sig om 21 pct. for samtlige lønmodtagere.

Den større erhvervs erfaring for mænd blandt dem med de højeste timelønninger bidrager stort set ikke til lønsforskellen. Det gør det økonomiske afkast af et års ekstra erhvervs erfaring til gengæld. Blandt lønmodtagere med de 25 pct. højeste timelønninger vil det økonomiske afkast af, at en kvinde har et års ekstra erhvervs erfaring mindske timelønsforskellen med 67 pct., mens det drejede sig om 25 pct. over hele lønfordelingen.

Mænds og kvinders valg af uddannelse har samme betydning for timelønsforskellen blandt lønmodtagerne med de højeste timelønninger som for alle lønmodtagere. Det ses også blandt de lønmodtagere med højeste timelønninger, at det gennemsnitlige højere uddannelsesniveau for kvinderne mindsker timelønsforskellen, men afkastet af at uddanne sig er større for mændene end blandt kvinderne også blandt lønmodtagerne med de 25 pct. højeste timelønninger.

De karakteristika, som kan knyttes til lønmodtagernes tillærte viden (uddannelse og erhvervs erfaring), mindsker altså i højere grad forskellen mellem mænds og kvinders timeløn i gruppen af højtlojnedede end tilfældet var for alle lønmodtagere. Blandt alle lønmodtagere var reduktionen af timelønsforskellen 18 pct., mens den for gruppen af lønmodtagere med de 25 pct. højeste timelønninger var 82 pct. Dette ses ved at lægge bidragene fra uddannelse og erhvervs erfaring i øverste og nederste del af figur 4 sammen.