

Analyse af ligeløn blandt ansatte i bank og realkreditinstitutter

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder blandt ansatte i bank og realkreditinstitutter. Formålet med analysen er at dekomponere den absolutte lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i bank og realkreditinstitutter i to dele; en del, der kan forklares ud fra forskelle i baggrundskaraktistika, 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 anvender den seneste 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.

Analysens hovedkonklusioner

- Mandlige ansatte i bank og realkreditinstitutter tjener i gennemsnit 15,8 pct. mere end de kvindelige ansatte. Det er mere end bruttolønforskellen på hele det private arbejdsmarked.¹
- Efter at have korrigeret for kønsforskelle i observerede karakteristika, er der en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i virksomheder inden for bank og realkreditinstitutter på 7,1 pct. Det er lavere end den gennemsnitlige uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder i den private sektor.²

1.1 Hovedresultater

Bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ansatte inden for bank og realkreditinstitutter er 15,8 pct., jf. Tabel 1, hvilket er mere end på både det samlede arbejdsmarked og i den private sektor, hvor Beskæftigelsesministeriet (2023) estimerer bruttolønsforskellen til hhv. 12 pct. og 11 pct. Bruttolønforskellen dækker bl.a. over, at kvinder og mænd generelt har forskellige uddannelsesbaggrunde, besidder forskellige typer af arbejdsfunktioner og har forskellige familieforhold.

¹ Beskæftigelsesministeriet (2023). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023*. Hentet fra: <https://bm.dk/media/22108/kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2023.pdf>

² Beskæftigelsesministeriet (2019). *Ligelønsredøgørelse 2019*. Hentet fra: <https://bm.dk/media/11827/ligeloensredegoerelse-2019.pdf>

Tabel 1. Dekomponering af bruttolønforskellen blandt ansatte i bank og realkreditinstitutter, 2023

	LØNFORSKEL	ANDEL AF LØNFORSKEL
Forklaret del	8,7 pct.	55 pct.
Uforklaret del	7,1 pct.	45 pct.
Samlede lønforskel	15,8 pct.	100 pct.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

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

I Tabel 1 præsenteres de overordnede resultater fra dekomponeringen. Tabellen viser, at 8,7 procentpoint af bruttolønforskellen kan forklares af kønsforskelle i de inkluderede baggrundsvARIABLE, hvorimod 7,1 procentpoint er 'uforklaret'. Det svarer til, at modellen kan forklare 55 pct. af bruttolønforskellen mellem kvindelige og mandlige ansatte i virksomheder indenfor bank og realkreditinstitutter. På den anden side er der 7,1 procentpoint af bruttolønforskellen (45 pct. af bruttolønforskellen), som ikke kan forklares med kønsforskelle i de baggrundskarakteristika, som vi har inkluderet i denne analyse.

På trods af at bruttolønforskellen blandt ansatte i bank og realkreditinstitutter er større sammenlignet med den private sektor, så er den 'uforklarede' del af bruttolønforskellen lavere end på hele det private arbejdsmarked. Fx estimerer VIVE (2023) med data fra 2019 den uforklarede del til 8,1 pct. på det private arbejdsmarked.³

I Tabel 2 uddybes resultaterne fra dekomponeringen. Her ses det, hvordan hvert karakteristikum bidrager til den samlede forklarede- og uforklarede lønforskel. Mere konkret viser de beregnede værdier under den uforklarede del lønforskellens størrelse, hvis lønafkastet af det pågældende karakteristikum havde været det samme for mænd og kvinder. Desuden angiver konstantleddet, 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 positivt, betyder det, at lønforskellen mellem kønnene havde været mindre, hvis kvinder havde fordelt sig på samme måde som mænd på det pågældende karakteristika. Fx viser tabel 2 et positivt bidrag fra *arbejdsfunktion* på 5 pct., hvilket vil sige, at hvis kvinder varetog flere af de samme arbejdsfunktioner som mænd, så ville lønforskellen, alt andet lige, være mindre.

³ Kan hentes her: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/koensforskelle-i-timeloen-i-den-private-sektor-med-saerligt-fokus-paa-funktionaerer-rv790kxn/>

Tabel 2. Bidrag fra baggrundkarakteristika

	FORKLARET DEL	UFORKLARET DEL
Uddannelseslængde	2 pct.	-11 pct.
Uddannelsesretning	0 pct. ^{1,5}	6 pct.
Erhvervs erfaring	-2 pct.	5 pct.
Fravær	1 pct.	- 1 pct.
Region (arbejdssted)	0 pct.	0 pct. ^{1,5}
Branche	0 pct.	0 pct. ^{1,5}
Antal ansatte på arbejdssted	0 pct.	0 pct. ^{1,5}
Arbejdstid	0 pct.	4 pct.
Personaleansvar	3 pct.	-1 pct.
Arbejdsfunktion	5 pct.	1 pct. ^{1,5}
Civilstatus	0 pct.	1 pct.
Børn	0 pct.	1 pct.
Barsel	0 pct.	0 pct. ^{1,5}
Sygefravær	0 pct.	0 pct.
Jobskifte	0 pct. ^{1,5}	-1 pct.
Konstantled	-	3 pct. ^{1,5}
Total	8,7 pct.	7,1 pct.
Antal observationer	32.313	32.313

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm: ^{1,5} angiver, at bidrag fra karakteristikum ikke er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke til totalen grundet afrunding til nærmeste hele tal.

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. Fx viser dekomponeringen, at mænd ser ud til at få et større lønafkast end kvinder, når de har samme niveau af erhvervs erfaring og aftalt arbejdstid. Derimod ser mænds lønninger ud til at blive påvirket mere negativt af samme mængde af fraværsdage set ift. kvinder.

Mulige forklaringer på resterende lønforskel

Den 'uforklarede' del er et statistisk begreb, hvis størrelse afhænger af de målbare forhold, der indgår i analysen. Der kan imidlertid være udeladte forhold i denne analyse, som yderligere kan bidrage til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder.

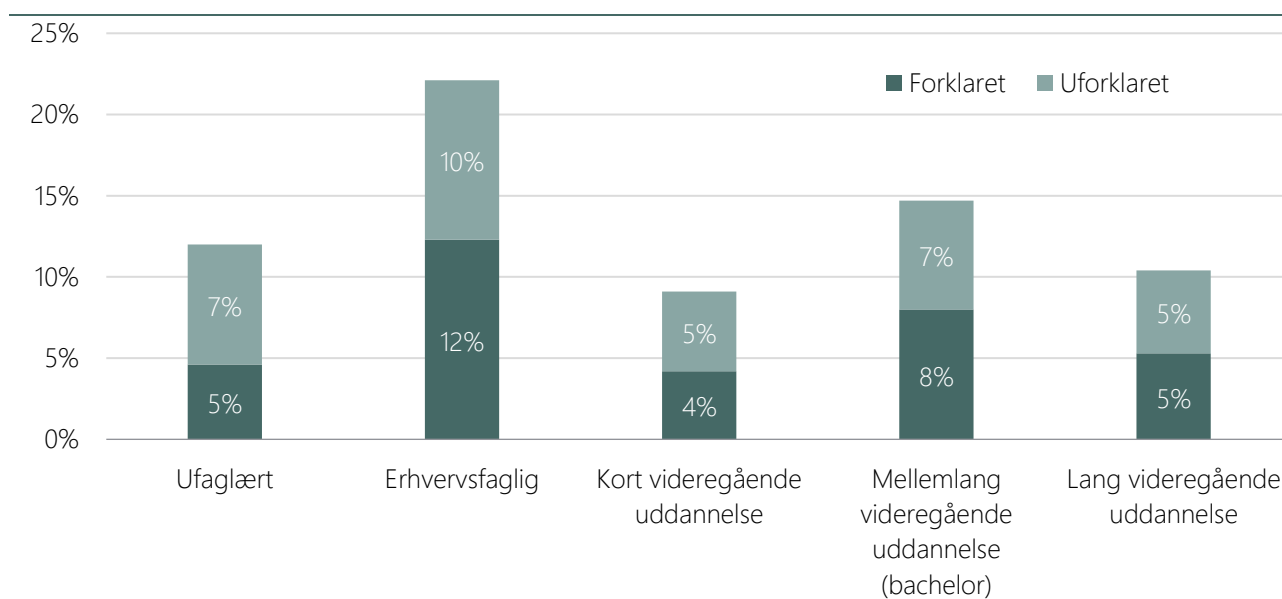
- **Ledighedsperioder:** Den erhvervs erfaring som er medtaget, er et mål for ancienniteten på arbejdsmarkedet ud fra alder og uddannelseslængde. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres "jobanciennitet" kortere end mændenes, selvom de har samme erhvervs erfaring. Det 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.

1.2 Resultater opdelt på uddannelsesniveauer

Denne del af analysen undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder ansatte i bank og realkreditinstitutter for forskellige uddannelsesniveauer. Den overordnede lønforskel mellem mænd og kvinder er igen dekomponeret i en forklaret del og en uforklaret del, og resultaterne fremgår af Figur 3.

Den samlede bruttolønforskel er størst for gruppen med en erhvervsfaglig uddannelse (22 pct.) og mindst for gruppen af ansatte med en kort videregående uddannelse (9 pct.). Uddannelsesniveauet, som har den mindste andel 'uforklaret' lønforskel, er ansatte med en erhvervsuddannelse, hvor den uforklarede lønforskel udgør ca. 45 pct. Andelen af den uforklarede lønforskel, som andel af den samlede bruttolønforskel, er størst blandt ufaglærte ansatte i bank og realkreditinstitutter, hvor den udgør ca. 60 pct. af den samlede bruttolønforskel.

Figur 3. Dekomponering af bruttolønforskellen for forskellige uddannelsesgrupper, 2023



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata.

Samlet set viser underopdelingen på uddannelsesniveauer, at der er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder på tværs af uddannelsesgrupperne på minimum 5 pct.

1.3 Data og metode

DATAGRUNDLAG

Analysen er lavet på baggrund af registerdata fra 2022 fra Danmarks Statistik. Konkret drejer det sig om data fra følgende registre:

- Befolkningsregisteret (BEF).
- Uddannelsesregisteret (UDDA).
- Lønstatistikken (LONN).
- Arbejdsmarkedsregnskabet (AMRUN).

Analysen er afgrænset til personer, som er ansatte i bank og realkreditinstitutter. Afgrænsningen er foretaget igennem Danmark Statistiks Branchekode (DB07). Personer, som er registeret under branchekoden 649210, indgår som ansatte i et realkreditinstitut, mens personer, som er registeret under branchekoden 641900, indgår som ansatte i bank og Sparekasse. Ydermere afgrænses genstandsfeltet for analysen på følgende måde:

- Medtager kun ansættelsesforhold for personer, som 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.
- Medtager kun arbejdsfunktioner, hvor der er minimum 25 ansatte af hvert køn⁴.

Ansættelsesforhold af meget kort varighed eller med ganske få ugentlige timer og ansættelsesforhold, hvor det ikke er muligt at afgøre 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 Statistik⁵ eller VIVE⁶.

LØNBEGREB

Analysen anvender lønbegrebet *standardberegnet månedsførtjeneste*. Standardförtjenesten er ifølge Danmarks Statistik det lønbegreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og

⁴ Dette sikrer robusthed i analysen, sådan at der fx ikke kun er 1 kvinde og 25 mænd i en 'arbejdsfunktioner' kategori.

⁵ Dokumentation for lønstatistikken: <https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningsservice/Dokumentation/hoekjvalitetsvariable/loenstatistik-for-den-private--statslige-og-kommunale-sektor>

⁶ VIVE (2020), *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*: <https://www.vive.dk/media/pure/15412/4699770>

arbejdsgiver og er uafhængig af, hvor meget fravær den enkelte medarbejder har haft. Se boksen nedenfor for en uddybning af lønelementerne i lønbegrebet.

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 søgnehelldagsbetalinger
- + Særlig feriegødtgørelse
- + Uregelmæssige betalinger (bonus/engangsvederlag, gratiale, udbetaling af 6. ferieuge mv.)
- + Pension (pensionsbidrag, kapital-/ratepension, gruppelevspræmie, ATP mv.)

Lønningerne i lønstatistikken fremskrives vha. Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks (SBLON2) til niveauet per tredje kvartal 2023. Fremskrivningen tager højde for forskelle i lønstigningstakten på sektor- og arbejdsfunktionsniveau.

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

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 '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.

INKLUDEREDE BAGGRUNDSVARIABLE

Tabel 4 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 af Bilag A.

Tabel 4. 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
	Antal jobskifte (i perioden 2011-2022)	Kontinuert
	Barsel (måneder)	Kontinuert
	Sygefravær (måneder)	Kontinuert
	Familieforhold	Antal hjemmeboende børn
Alder på yngste hjemmeboende barn		Kategorisk
Civilstatus (enlig/gift)		Kategorisk

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
Realkredit

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
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 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 overordnet IT-arkitektur
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 direktionssekretærarbejde
Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
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
Journalistisk arbejde
Kundebetjening og kassererarbejde i pengeinstitutter
Ledelse af hovedaktiviteten inden for finans- og forsikringsområdet
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
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. Bruttolønforskelle og bidrag fra karakteristika særligt for 'forklaret' og 'uforklaret' del. Opdelt på uddannelsesgrupper.

	Ufaglært	Erhvervsfaglig	KVU	MVU+BA	LVU
Bruttoløn forskel	12%	22%	9%	15%	10%
Forklaret del (i alt)	5%	12%	4%	8%	5%
Erhvervs erfaring	-3%	-1%	-1%	1%	1%
Fravær	1%	1%	1%	1%	1%
Region (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	0%
Branche	0%	0%	0%	0%	0%
Antal ansatte (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	0%
Arbejdstid	-1%	0%	0%	0%	0%
Personaleansvar	3%	4%	2%	3%	2%
Arbejdsfunktion	5%	8%	4%	3%	1%
Civilstand	0%	0%	0%	0%	0%
Børn	0%	0%	0%	0%	0%
Barsel	0%	0%	-1%	0%	0%
Sygefravær	0%	0%	0%	0%	0%
Jobskifte	0%	0%	0%	0%	0%
Uforklaret del (i alt)	7%	10%	5%	7%	5%
Erhvervs erfaring	20%	11%	6%	0%	3%
Fravær	-1%	-1%	0%	0%	-1%
Region (arbejdssted)	-1%	0%	0%	0%	4%
Branche	1%	0%	1%	1%	1%
Antal ansatte (arbejdssted)	0%	0%	0%	0%	1%
Arbejdstid	-3%	-5%	-7%	-7%	-5%
Personaleansvar	-1%	-2%	0%	-1%	0%
Arbejdsfunktion	0%	2%	-3%	1%	0%
Civilstand	0%	1%	1%	0%	0%
Børn	0%	0%	0%	1%	3%
Barsel	0%	0%	0%	0%	0%
Sygefravær	0%	0%	0%	0%	0%
Jobskifte	0%	-1%	0%	-2%	-3%
Konstantled	-7%	5%	8%	14%	2%
Antal observationer	1.973	7.551	6.861	7.511	8.417

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata

Anm.: En markering med fed betyder, at bidrag fra karakteristikum er statistisk signifikant på et 5-procentsniveau. Bidragene fra de enkelte karakteristika summerer ikke til totalen grundet afrunding til nærmeste hele tal.