

# Lige løn for lige uddannelse?

## Cand.polit.ers køn og løn

Temanummer: Kønsforskelle i Danmark

*Vi analyserer lønforskelle mellem mandlige og kvindelige økonomer i hhv. den offentlige og private sektor to år efter dimissionstidspunktet ved brug af den klassiske Oaxaca-Blinder dekomponering. Lønforskellen er betydelig selv i vores meget homogene gruppe af personer (18.000 kr. i den offentlige sektor; 60.000 kr. i den private sektor). Fem år efter dimissionstidspunktet er lønforskellen steget til 49.000 kr i den offentlige sektor og 143.000 kr. i den private sektor. Forskelle i karakterer, erhvervs erfaring og øvrige personlige karakteristika er ikke i stand til at forklare majoriteten af disse forskelle, hverken to eller fem år efter dimissionen.*

Det er alment kendt, at der er forskelle i lønninger til mænd og kvinder i Danmark (Larsen m.fl., 2020). De politiske og videnskabelige diskussioner handler om, i hvilken grad lønforskellene kan henføres til mænd og kvinders forskellige valg i studielivet, familielivet og arbejdslivet. Hvis lønforskellene er resultater af forskellige valg, kan man ikke tale om et ligelønsproblem, idet lige løn er for lige arbejde. Lønforskelle, som ikke er et resultat af frivillige valg, er derimod et demokratisk problem, da det er en systematisk forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som kan henføres til individers køn.

Ligelønslovens § 6 a pålægger beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år at udarbejde en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder. Den seneste redegørelse er fra efteråret 2023 (Beskæftigelsesministeriet, 2023a), hvori der henvises til beskæftigelsesministeriets publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet (Beskæftigelsesministeriet, 2023b) og til VIVE's seneste statistiske analyse af lønforskellene (Larsen m.fl., 2020). I de tre publikationer konstateres det, at mænd i gennemsnit har 12 % højere løn end kvinder. Lønforskellen varierer betragteligt på tværs af sektorer. Inden for den offentlige sektor er den lavest i staten (4 %) og højest i regionerne (16 %), mens den private sektor ligger på 11 %.

Økonomer opdeler traditionelt lønforskellen i to: en forklaret og en uforklaret del (se Blau og Kahn, 2017; Kunze, 2017 eller Larsen m.fl., 2020). Den forklarede del knyttes til kønsopdelte arbejdsmarkeder og henføres derfor til forskelle i uddannelse, jobfunktioner, erhvervs erfaring, sektor- og branchevalg samt familiens arbejdsdeling. Disse observerbare forskelle, som kan påvirke individuelle lønninger, kan man tage højde for i statistiske analyser. Den forskel, der måtte være i gennemsnitslønningerne for mænd og kvinder, efter der er taget højde for de observerbare forskelle, kaldes den uforklarede del,



NADJA EIFLER



HENRIK HANSEN

og den har traditionelt været tolket som et udtryk for systematisk forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. I denne artikel benævner vi de to dele hhv. ”karakteristika” og ”kønssekten”. Vi følger litteraturen og benytter den såkaldte Oaxaca-Blinder dekomponering til at estimere de to dele. Larsen m.fl. (2020) finder med denne metode, at kønssekten udgjorde hhv. 3,9 %, 6 % og 2,5 % af mændenes gennemsnitsløn i staten, regionerne og den private sektor i 2016.

De fleste nyere danske studier af lønforskelle mellem mænd og kvinder bruger registerdata fra Danmarks Statistik, og de baserer sig ofte på mange personer, fx 1.848.200 hos Larsen m.fl. (2020). I denne artikel går vi den modsatte vej, idet vi zoomer ind på dimittender fra en enkelt uddannelse. Populationen i denne artikel er de cand.polit.er, der dimitterede i perioden 1994-2013. Ved at fokusere på en enkelt uddannelse tager vi automatisk højde for en række af de valg, mænd og kvinder tager i forhold til uddannelse i ungdomsårene. Vi tager ligeledes højde for en god portion af forskelle i evner og interesser. Endelig analyserer vi en population, som har fokus på, og viden om, økonomiske forhold. Hvidberg (2023) viser, at økonomiske universitetsuddannelser påvirker de studerende, så de generelt sjældnere misligholder lån i forhold til sammenlignelige personer med andre universitetsuddannelser. Vi formoder derfor, at cand.polit.er har en interesse i, og godt kendskab til, deres lønforhold, uanset køn.

Selv inden for denne relativt homogene population er der forskelle i evner, viden og valg. I den statistiske analyse søger vi at måle og tage højde for forskelle i evner og viden ved at analysere og inkludere de enkeltes karaktergennemsnit fra polit-studiet samt omfanget af deres erhvervsarbejde i studietiden. Vi tager samtidig højde for visse væsentlige valg. Først og fremmest opdeler vi populationen i to, afhængigt af om cand.polit.erne er ansat i hhv. den offentlige eller den private sektor to kalenderår efter det år, hvor de dimitterede. Endelig inkluderer vi information om, hvorvidt personerne har børn.

## Datagrundlag og -behandling

Vi ønsker at beskrive lønforholdene for mænd og kvinder der, i bred forstand, kan klassificeres som en ’typisk cand.polit.’ Datagrundlaget er registrene i Danmarks Statistik, hvor vi udsøger alle dimittender fra polit-studiet i årene 1994-2013. For at kunne estimere lønforskelle på arbejdsmarkedet medtager vi kun dimittender, som er i registrene både to og fem kalenderår efter dimissionsåret. Vi har valgt at se på lønforskellene i andet og femte kalenderår efter dimissionsåret for at sikre, at en stor del af dimittenderne har fundet beskæftigelse. Vi medtager således kun dimittender, der er i fuldtidsbeskæftigelse i det andet kalenderår efter dimissionsåret.

Lønnen i andet år efter dimissionen vil for en stor del af dimittenderne være deres startløn i første job, som, vi forventer, primært varierer systematisk med karaktergennemsnit og erhvervs erfaring i studietiden. Mange dimittender

ønsker at ændre deres første jobmatches. Analyser fra DJØF viser, at unge medlemmer ofte skifter job inden for de første 3-4 år. Ved at se på lønforskelle i femte kalenderår efter dimissionsåret fanger vi disse jobskifter. Samtidig vil mange af dimittenderne have fået et eller flere børn på dette tidspunkt, hvilket har en stor og varig effekt på lønforskellen mellem mænd og kvinder i Danmark (Kleven, Landais og Søgaard, 2019). Endelig har dimittenderne efter fem år haft mulighed for at vise deres jobspecifikke kompetencer. Dette gør det yderligere interessant at analysere lønforskelle i femte kalenderår.

For at sikre, at cand.polit.erne har en ensartet uddannelse, medtager vi kun dimittender, som har bestået både bachelor- og kandidatuddannelsen på polit-studiet. Vi ekskluderer således stort set alle internationale studerende. Derudover ser vi bort fra dimittender med meget korte og meget lange indskrivninger, så alle i vores udsnit har været på studiet i mindst 3 år og højst 10 år.

Ovenstående restriktioner giver en ganske stor reduktion i antallet af personer i analysen. I registrene er der således 3.399 dimittender i årene 1994-2013 (2.298 mænd og 1.101 kvinder), som har både bachelor- og kandidatuddannelsen. Restriktionerne reducerer populationen til 2.368 personer (1.607 mænd og 761 kvinder).

Det er værd at understrege, at disse polit'ere er uddannet i perioden inden fremdriftsreformen fra 2016. Der er derfor ganske mange dimittender med lange studietider i forhold til, hvad man ville forvente i dag. Dette afspejles i de gennemsnitlige studietider, som det fremgår af tabel 1, der desuden viser en række indikatorer og karakteristika for vores population fordelt på køn og sektor, hvor sektoren er givet af dimittendernes ansættelsessted i andet kalenderår efter dimissionsåret.

Tabel 1: Karakteristika for cand.polit.ere i fuldtidsansættelse andet år efter dimission

	Alle		Offentlig sektor		Privat sektor	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Lønindkomst (1.000 kr.)	491	428	416	398	533	473
Andel privatansatte	0,64	0,41	0,00	0,00	1,00	1,00
Andel i finansiel sektor	0,28	0,18	0,05	0,04	0,42	0,39
Andel i vidensservice	0,12	0,05	0,04	0,02	0,17	0,11
Karaktergennemsnit	8,02	7,77	7,78	7,75	8,16	7,79
Studiearbejde (årsværk)	2,53	2,19	2,33	2,14	2,64	2,25
Studietid (år)	7,22	7,10	7,51	7,19	7,06	6,98
Andel med børn	0,23	0,19	0,26	0,22	0,22	0,14
Andel forældre med LVU	0,25	0,25	0,21	0,25	0,27	0,24
Observationer	1.607	761	578	452	1029	309

Note: Alle oplysninger er opgjort i andet år efter dimission. Lønindkomsten er opgjort i 2015-priser.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabellen viser de velkendte lønforskelle mellem ansatte i den private og den offentlige sektor, og samtidig lønforskellene mellem mænd og kvinder. Idet der er betydelig forskel i andelen af mænd og kvinder, som er ansat i hhv. den private og den offentlige sektor, kan en del af den umiddelbare lønforskel på 63.000 kr. – 13 % af mændenes løn – henføres til sektorvalg. Men inden for sektorerne er der også løngab – 18.000 kr. (4 %) i den offentlige sektor og 60.000 kr. (11 %) i den private sektor. Det er disse sektorspecifikke løngab, vi fokuserer på i det følgende.

Tabellen viser overordnet, at selv når vi zoomer ind på en meget lille population, som meget langt i deres livsforløb har foretaget de samme uddannelses- og sektorvalg, er der observerbare forskelle mellem mænd og kvinder, både i gennemsnitsløn og i karakteristika. Specifikt har mændene i gennemsnit højere karakterer end kvinderne, og de har haft mere erhvervsarbejde i studietiden. Begge karakteristika kan have betydning for løngabet. Derfor ser vi nærmere på disse elementer, som typisk ikke medtages i de større lønanalyser, i det følgende.

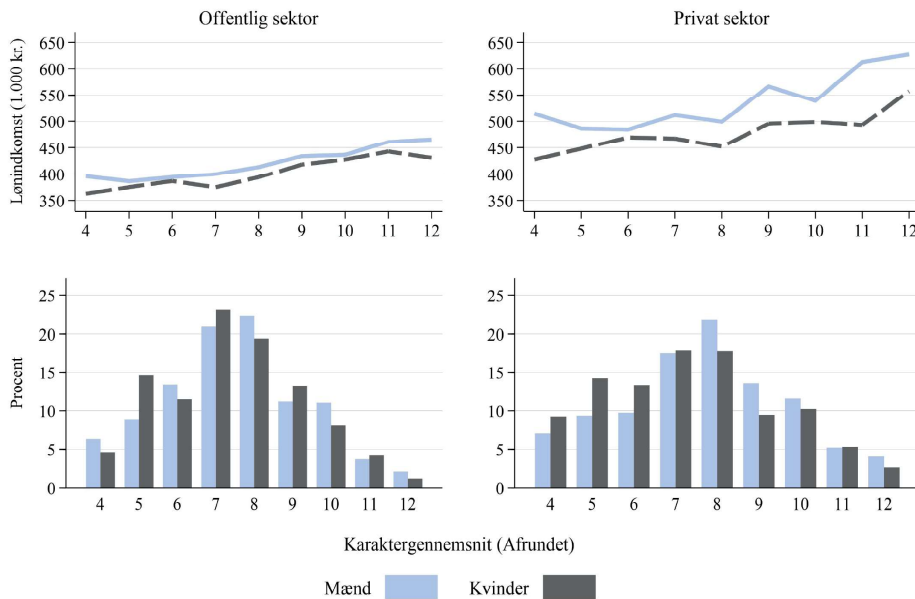
## Karakteristika, køn og løn

Vi starter med forskellene i karaktergennemsnittene. Figur 1 viser sammenhængen mellem dimittendernes karaktergennemsnit og deres lønindkomst i andet år efter dimissionen fordelt på sektor og køn. For at sikre anonymitet har vi i figuren afrundet dimittendernes karakterer til nærmeste heltal og trunkeret meget lave gennemsnit. I de efterfølgende regressionsanalyser bruger vi de faktiske karaktergennemsnit.

I begge sektorer ses en positiv sammenhæng mellem karaktergennemsnit og løn, og samtidig at mandlige cand.polit'er i den private sektor i gennemsnit lønnes højere end polit'er i den offentlige sektor uanset karaktergennemsnittet. For en given karakter er den gennemsnitlige løn lidt højere for mænd end for kvinder i begge sektorer, men lønforskellen varierer ikke systematisk med karakterfordelingen.

De to histogrammer i bunden af figur 1 viser, at der er meget ens karakterfordelinger for mænd og kvinder i den offentlige sektor, mens der er forskel på fordelingerne i den private sektor. Dette viser, at en mere detaljeret information om uddannelseskarakteristika i de store lønanalyser, som fx Larsen m.fl. (2020) sandsynligvis vil lede til et lavere estimat af kønseffekten i løngabet.

Figur 1: Løn og karaktergennemsnit opdelt på sektor og køn

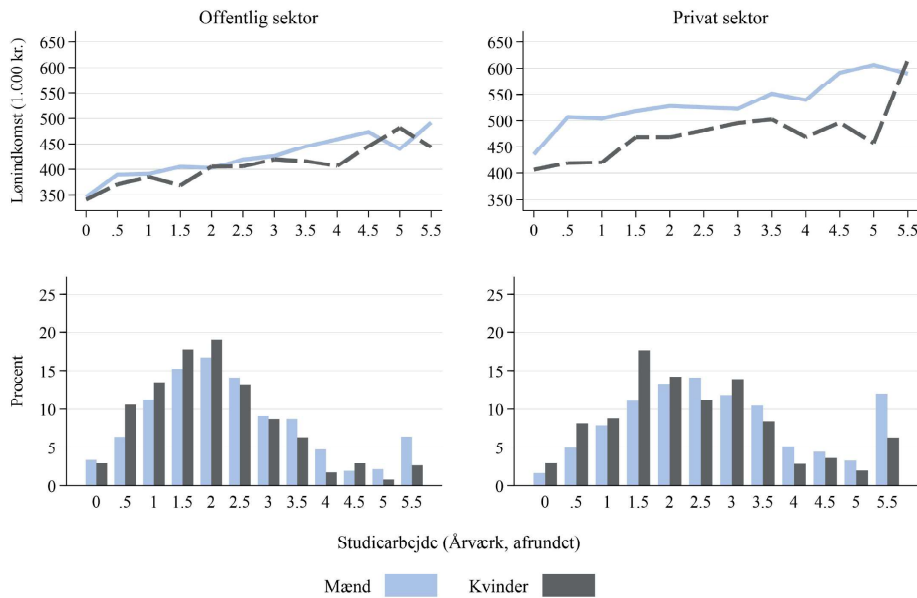


Note: Karaktergennemsnittene er afrundet til nærmeste heltal for at sikre anonymitet. Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Vi ser herefter i figur 2 på sammenhængen mellem erhvervs erfaring oparbejdet i løbet af studietiden og lønindkomst. For igen at sikre anonymitet har vi afrundet dimittendernes studiearbejde til nærmeste halve årsværk i figuren. Herudover har vi trunkeret de ganske få meget høje årsværk til et maksimum på 5,5 årsværk. Sammenhængen mellem løn og studiearbejde i den høje ende skal derfor fortolkes med stor varsomhed. I de efterfølgende regressionsanalyser bruger vi de faktiske årsværk uden afrunding og trunkering.

Både i den offentlige og den private sektor er der en positiv sammenhæng mellem lønindkomsten i andet år efter dimission og erfaring fra studiearbejde. I den offentlige sektor er løngevinsten ca. 50.000 kr. for både mandlige og kvindelige dimittender, hvis de har haft studiearbejde svarende til ca. 2,5 årsværk sammenlignet med dimittender uden studiearbejde. I den private sektor er gevinsten ca. 100.000 kr. Med en gennemsnitlig studietid på ca. syv år svarer 2,5 årsværk til en ugentlig arbejdstid på ca. 20 timer i fem af de syv år. Dette vil mange af personerne i vores population sikkert kunne genkende fra deres studietid. Endelig er det iøjefaldende, at man kan spore et betragtelig løngab mellem mænd og kvinder i den private sektor for alle niveauer af studiearbejde.

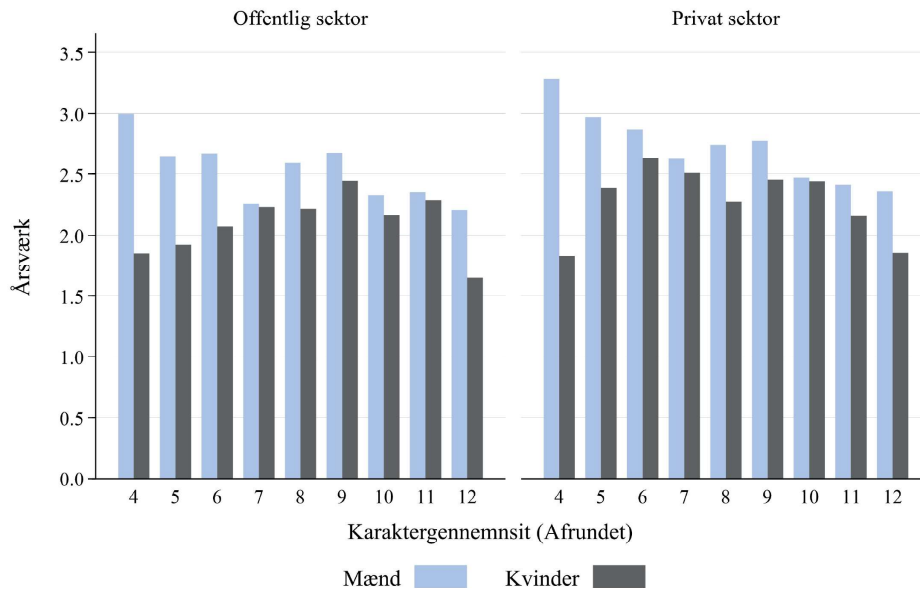
Figur 2: Løn og studiearbejde opdelt på sektor og køn



Note: Studiearbejde er afrundet til nærmeste halve årsværk for at sikre anonymitet.  
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Karakterer og studiearbejde er ikke uafhængige af hinanden. Samtidig er der en kønsforskel i sammenhængen, som ses af figur 3. At mændene har markant mere studiearbejde end kvinderne, fremgår af tabel 1. Den ekstra information i figuren er, at det i høj grad er mænd med lave karakterer, som har arbejdet meget i studietiden, hvor det modsat er kvinder med middel og ganske høje karakterer, som har arbejdet meget i studietiden. Disse kønsspecifikke interaktioner skal analyseres i sammenhæng. Dette gør vi i en regressionsanalyse, hvor vi bruger Oaxaca-Blinder dekomponeringen af de gennemsnitlige lønforskelle mellem mænd og kvinder (se Blinder (1973) og Oaxaca (1973) for de originale bidrag). I regressionerne inkluderer vi alle karakteristika vist i tabel 1. Resultatet af dekomponeringen er vist i figur 4.

Figur 3: Karaktergennemsnit og studiearbejde opdelt på sektor og køn

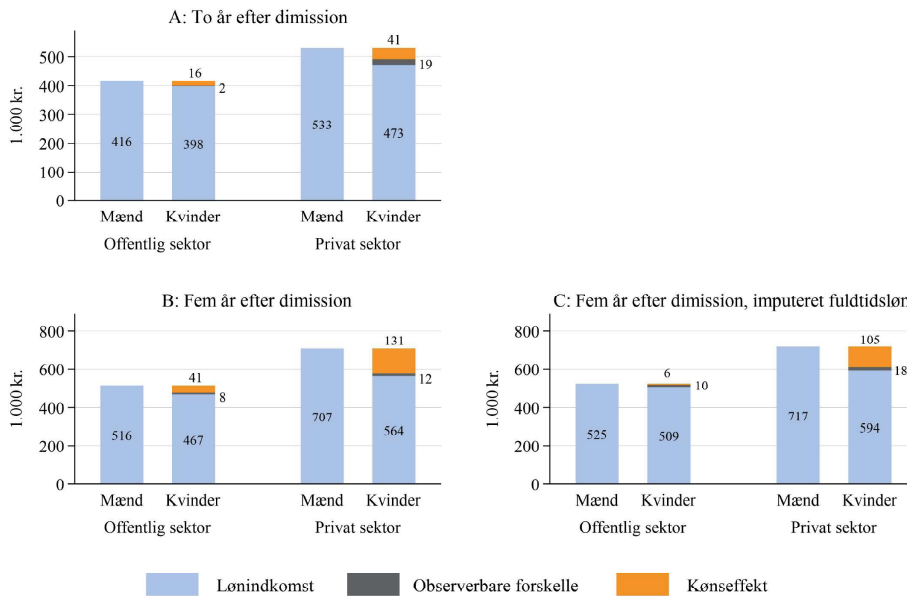


Note: Karaktergennemsnit og studiearbejde er afrundet til hhv. nærmeste hele karakter og halve årsværk for at sikre anonymitet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figurens Panel A viser, at lønforskellen på 18.000 kr. i den offentlige sektor kan opdeles i 2.000 kr., som kan henføres til de forskelle i karakteristika, vi viser i tabel 1, mens køns effekten er på 16.000 kr. Det svarer til 4 % af mændenes løn. Det fremgår af tabel 1, at forskellene mellem gennemsnittene for mænd og kvinder er ganske små i den offentlige sektor, og dette afspejles i, at den estimerede forskel, givet af karakteristika, på 2.000 kr., ikke er statistisk signifikant. Vi kan dermed ikke statistisk afvise, at hele lønforskellen i den offentlige sektor er en ren køns effekt. Det kan vi derimod for de ansatte i den private sektor, hvor de 19.000 kr. af den samlede forskel på 60.000 kr. kan henføres til forskelle i karakteristika. Dette efterlader 41.000 kr (8 % af mændenes gennemsnitsløn) som en køns effekt.

Figur 4: Lønindkomst og løngab hhv. to og fem år efter dimission



Note: Karaktergennemsnit og studiearbejde er afrundet til hhv. nærmeste hele karakter og halve årsværk for at sikre anonymitet.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I Panel B i figur 4 viser vi de gennemsnitlige lønninger og lønforskelle i femte kalenderår efter dimissionsåret. I perioden fra andet til femte år er der personer, som får børn, og nogle skifter mellem ansættelser i den offentlige og den private sektor. Vi estimerer parametrene i de samme regressionspecificationer med de nye observationer om løn, sektor og børn.

Resultaterne er, at lønforskellen i den offentlige sektor er steget til 49.000 kr. De 8.000 kr. kan nu henføres til en forskel i karakteristika, mens kønseffekten er steget til 41.000 kr. (8 %). I den private sektor er lønforskellen i det femte år steget til 143.000 kr. (20 % af mændenes løn). De 12.000 kr., som kan henføres til observerbare forskelle, er ikke statistisk signifikant, så det kan ikke afvises, at hele forskellen er en kønseffekt. Disse resultater indikerer, at jobskifter i de første år efter dimissionen udjævner forskelle i karakteristika (karakterer, studiejob og børn) i den private sektor, mens forskellene øges i den offentlige sektor. Dette peger mod, at cand.polit.er selv-selekterer ind i og væk fra den private sektor.

I regression i Panel B udelades en væsentlig information, nemlig deltidsfrekvensen. Fem år efter dimission er ca. 1 % af mændene i den offentlige sektor på deltid, mens andelen er ca. 5 % for kvinderne. For at tage højde for denne forskel laver vi en enkel og grov korrektion ved at imputere en implicit løn for fuldtidsarbejde. Den imputerede løn er den observerede løn divideret med beskæftigelsesgraden for hver person. Dekomponeringerne med den imputerede løn er vist i Panel C i figuren. En sammenligning af Panel B og C viser, at lønforskellen i den offentlige sektor reduceres betragteligt, og forskellen i gennemsnittene på 16.000 kr. er ikke statistisk signifikant. Korrektionen for



deltidsbeskæftigelse betyder væsentligt mindre for cand.polit.er i den private sektor, og vi finder, at kønseffekten er 105.000 kr. svarende til 15 % af den imputerede årsløn for mændene i sektoren.

## Afslutning

En lang række nyere empiriske studier, herunder Larsen m.fl. (2020), viser, at der stadig er store lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark. Ligelønsdiskussionerne handler derfor ikke om de absolutte lønforskelle, men om, i hvilken grad forskellene skyldes mænd og kvinders forskellige valg i studielivet, familielivet og arbejdslivet relativt til ”uforklarlige” forskelle i lønningerne. De mange nyere empiriske studier benytter registerdata og medtager et meget stort antal personer med vidt forskellige uddannelser og jobfunktioner, som arbejder i alle sektorer i økonomien. Larsen m.fl. (2020) viser, at størrelsen af de uforklarlige lønforskelle mellem mænd og kvinder afhænger meget af, hvilke personkarakteristika man medtager i de statistiske analyser. Vi er derfor langt fra færdige med at diskutere ligeløn i Danmark.

I denne artikel ser vi på en lille gruppe personer, som har foretaget mange ens valg i studie- og arbejdslivet. Vi ser på økonomer, cand.polit.er, som kort tid efter deres dimission er i fuldtidsarbejde. Vi opdeler denne gruppe efter deres ansættelse i enten den offentlige eller den private sektor, og vi tager via regressioner højde for forskelle i deres evner og kundskaber i det omfang, det afspejles i deres karaktergennemsnit på polit-uddannelsen og deres opnåede erhvervs erfaring i studietiden, og vi medtager oplysninger om, hvorvidt de har børn. Vi sammenligner dermed lønninger for en lille gruppe mænd og kvinder, som har meget ens karakteristika bortset fra deres køn.

Sammenligningen viser, at lønforskellen to år efter dimission, som kan henvises til observerbare forskelle i personlige valg og evner, er meget lille – som forventet, da vi betragter en homogen gruppe. Broderparten i lønforskellene er således kønseffekten. Denne forskel er betydelig, både i den offentlige sektor (ca. 16.000 kr. om året) og i den private sektor (ca. 40.000 kr. om året). Kønseffekten er tilmed stigende fra andet til femte år efter dimission og er altså ikke et forbigående fænomen.

Kønseffekten kan muligvis forklares med forskelle i jobfunktioner eller andre arbejds- og familierelaterede forskelle ud over børn, som er vanskelige at måle. Det, der står tilbage, er dermed at forklare, hvorfor mænd og kvinder, som har foretaget mange ens valg i deres formative år, begynder at divergere i deres valg kort tid efter dimission. En sådan analyse kræver nok en anden, mere kvalitativ tilgang, som kan gå mere målrettet efter at afdække de underliggende mekanismer. Indtil da må forskellen betegnes som temmelig uforklaret.

## Referencer

- Beskæftigelsesministeriet. (2023a). *Beskæftigelsesministerens og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse*. <https://bm.dk/media/mpzdbuzj/ligelønsredegørelse.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet. (2023b). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023*. <https://bm.dk/media/22108/kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2023.pdf>
- Blau, F.D., & Kahn, L.M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In *Source: The Journal of Human Resources* 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Hvidberg, K.B. (2023). Field of Study and Financial Problems: How Economics Reduces the Risk of Default. *Review of Financial Studies*, 36(11), 4677–4711. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhad034>
- Kleven, H., Landais, C. & Søgaard, J.E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, (11)4, 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Kunze, A. (2017). The gender wage gap in developed countries. In *The Oxford Handbook of Women and the Economy* (pp. 369–394). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.11>
- Larsen, M., Verner, M., & Mikkelsen, C.H. (2020). *Den "uforklarede" del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*. VIVE. <https://www.vive.dk/media/pure/yxdq7kvg/4699770>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693. <https://doi.org/10.2307/2525981>