

**FINANS
DANMARK**

Lønningerne i den danske banksektor på niveau med det øvrige erhvervsliv

I dette notat analyserer vi, om der er en lønpræmie i den danske bank- og realkreditsektor; altså om ansatte i sektoren tjener mere end ansatte i andre private erhverv med samme erfaring, person- og jobkarakteristika mv. Vi anvender en såkaldt fixed effect-model, hvor lønpræmien groft sagt opgøres ud fra, hvor meget folks løn ændrer sig, når de skifter til eller fra et job i bank- og realkreditsektoren. Vores estimater peger på en lønpræmie i sektoren på mellem tre og fem procent – afhængigt af om vi ser det i forhold til et simpelt gennemsnit af andre erhverv eller et gennemsnit af de erhverv, bank og realkredit typisk rekrutterer fra. Med en så beskeden lønpræmie konkluderer vi, at lønningerne i bank- og realkreditsektoren grundlæggende er på niveau med det øvrige private erhvervsliv.

Der er andre brancher, som har en betydelig højere lønpræmie end bank- og realkreditsektoren, og en beskeden lønpræmie bør ikke tages som udtryk for svag konkurrence i sektoren. Det afspejler snarere, at sektoren beskæftiger nogle højt specialiserede medarbejdere, der er svære at erstatte, og som er afgørende for den høje produktivitet i sektoren. Hvis ikke banker og realkreditinstitutter tilbød konkurrencedygtige lønninger set i forhold til de erhverv, de typisk rekrutterer fra, ville de ikke kunne finde den fornødne, højt kvalificerede og specialiserede arbejdskraft, der er behov for.

1. Introduktion

Der har i den senere tid været fokus på lønniveauet i den finansielle sektor, ikke mindst i forbindelse med forhandlinger og diskussioner om særskatten til finansieringen af Arne-pensionen i efteråret 2020. Et centralt spørgsmål er, om der er en lønpræmie i den finansielle sektor; altså om ansatte i sektoren tjener mere end personer i andre brancher, når der kontrolleres for diverse person- og jobkarakteristika.

I dette notat fokuserer vi specifikt på, om der er en lønpræmie i bank- og realkreditsektoren. Simpelt sagt, analyserer vi dette ved at se på, hvordan personers løn ændrer sig, når de skifter mellem job i bank- og realkreditsektoren og job i andre private erhverv (ekskl. de primære erhverv). Vi bruger detaljerede registerdata for danske lønmodtagere, der arbejder mere end 35 timer om ugen. Vores data omfatter mere end 12.000 jobskifte ind og ud af bank- og realkreditsektoren og mere end 240.000 brancheskift alt i alt i perioden fra 2009 til 2018, jf. boks 2.

Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-v1

Kontakt analysechef Christian Heebøll Hammer

2. Analyse af lønpræmie i bank- og realkreditsektoren specifikt

Lidt afhængigt af, hvor meget vi kontrollerer for af person- og virksomhedskarakteristika, og hvilket sammenligningsgrundlag vi anvender, finder vi en lønpræmie for bank- og realkreditsektoren i lejet 3-5 procent, jf. figur 1 og detaljer angående de forskellige specifikationer i boks 1. Resultaterne er ret robuste.

Mere specifikt finder vi følgende resultater:

1. Når vi ikke kontrollerer for andre ændringer i forbindelse med jobskifte, stiger/falder lønnen i gennemsnit med ca. 4 procent ved jobskifte ind/ud af bank- og realkreditsektoren, jf. første resultat til venstre i figur 1.
2. Når vi kontrollerer for ændringer relateret til personen – f.eks. at personens jobfunktion ændrer sig – finder vi en lidt lavere lønpræmie på 3,5 procent, jf. figur 1 anden søjle fra venstre. Og når vi også kontrollerer for ændringer i de virksomhedsspecifikke faktorer – f.eks. virksomhedens placering og størrelse – falder lønpræmien yderligere til 3,0 pct., jf. figur 1 tredje søjle fra venstre.

Når vi betragter et simpelt gennemsnit af, hvor meget lønninger ændrer sig ved brancheskift, kommer vi primært til at sammenligne løn med de brancher, hvorfra og -til folk typisk skifter, når de skifter til og fra bank- og realkreditsektoren. Det gælder i høj grad brancher som forsikring og pension, øvrige finansielle virksomheder, samt it, advokat-, konsulent- og revisionshuse. Et sådant lønpræmieestimat er relevant at se på, da det indikerer hvilken lønpræmie, banker og realkreditinstitutter faktisk betaler for at rekruttere folk fra de brancher, de typisk rekrutterer fra. Altså de brancher, de typisk er i konkurrence med om de specifikke medarbejdere.

3. I en bredere diskussion om løn giver det dog også god mening at korrigere for, hvilke brancher der rekrutteres til og fra. Med en sådan korrektion bliver sammenligningen i stedet med et repræsentativt gennemsnit af det øvrige private erhvervsliv (ekskl. de primære erhverv). Med denne korrektion stiger den estimerede lønpræmie lidt og ender på knap 5 procent, jf. figur 1 fjerde søjle fra venstre.

I de ovenfor nævnte modeller fokuserer vi kun på brancheskift til og fra bank- og realkreditsektoren. Vi har dog også kørt større modeller, hvor vi analyserer og kontrollerer for jobskifte mellem alle brancher. Det gør os i stand til at sammenligne lønpræmier i forskellige brancher, som vi vil se på i næste afsnit. Brugen af en større model, hvor alle brancher identificeres, ændrer dog ikke meget på resultaterne for lønpræmien i bank- og realkreditsektoren, jf. søjlerne til højre i figur 1, hvor søjlefarverne indikerer de relaterede modeller.

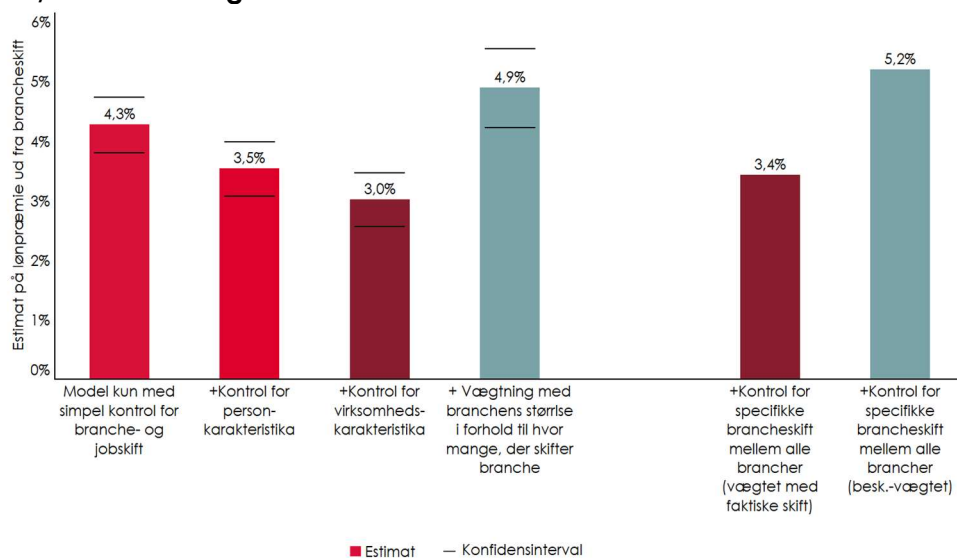
Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-v1



Figur 1 Estimat af lønpræmie fra en fixed-effect analyse ved brancheskift ind/ud af bank- og realkreditsektoren



Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-v1

Note: Jf. modeldetaljer i boks 1.

Kilde: Fixed effect-model baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

3. Sammenligning med andre brancher

I sammenligning med andre brancher finder vi generelt, at lønpræmien i bank- og realkreditsektoren ligger et stykke under lønpræmien inden for bl.a. forsikring og pension, fremstilling af farmaceutiske varer (medicinalbranchen), luftfart mv. – brancher, der alle har en relativt høj produktivitet og som beskæftiger mange højtuddannede og specialiserede medarbejdere. Der kan dog være branche- og uddannelsesspecifikke forhold, vi ikke har inkluderet i denne analyse, som til dels kan forklare de høje lønpræmier i andre brancher. F.eks. har forsikring og pension en del internt uddannede medarbejdere, aktuarer og andre med særlig lang efteruddannelse ansat, hvilket eventuelt kan forklare en del af den høje lønpræmie, vi estimerer.¹

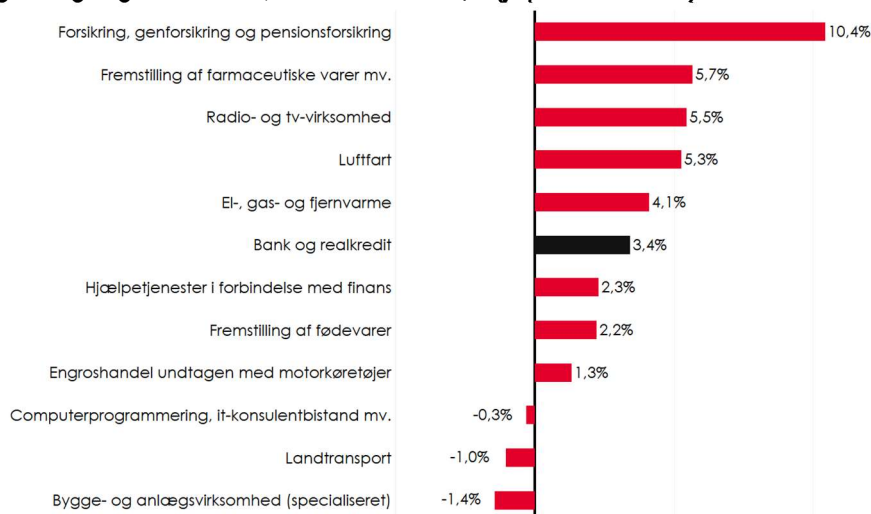
Som for bank og realkredit afhænger lønpræmieestimererne for andre brancher – og dermed bank- og realkredits rangering – dog også af, om vi sammenligner med et vægtet gennemsnit af de brancher, folk skifter fra og til eller om vi sammenligning med et repræsentativt gennemsnit af det øvrige private erhvervsliv (ekskl. de primære erhverv), jf. figur 2 hhv. øverst og nederst.

¹ Jf. Forsikring & Pensions Analyserapport 2008:3: *Lønforskelle på tværs af brancher – uobserverbar heterogenitet eller mangelfuld konkurrence?*



Figur 2: Estimat på lønpræmie fra en fixed-effect analyse ved brancheskift ind/ud af forskellige brancher

Når vi tager vægdet gennemsnit af, hvor folk skifter fra/til (jf. punkt 2 ovenfor)

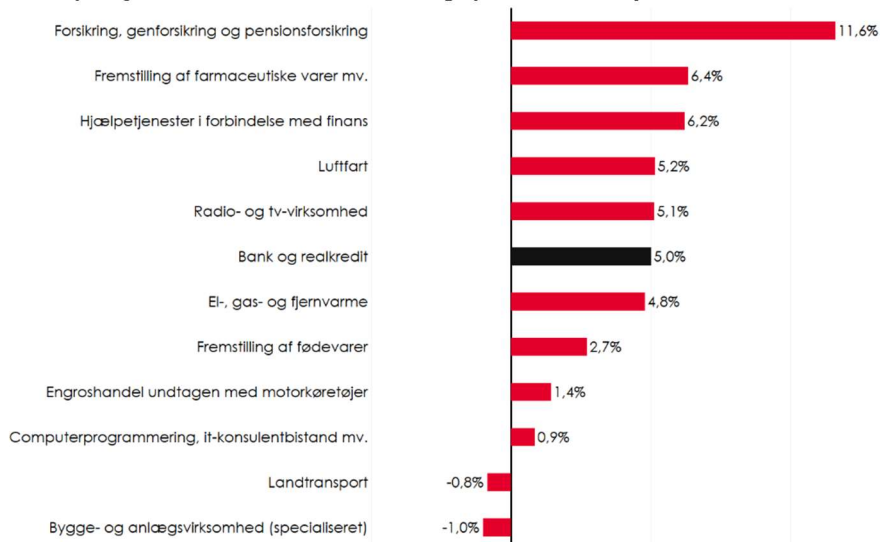


Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-v1

Når vi tager et simpelt gennemsnit af andre brancher (jf. punkt 3 ovenfor)



Note: Jf. modeldetaljer i boks 1.

Kilde: Fixed effect-model baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.



Boks 1. De forskellige modelspecifikationer i figur 1

- 1. I den simple model i (nr. 1 fra venstre i figur 1)** tager vi højde for brancheskift generelt, og om der i øvrigt skiftes virksomhed. Derudover inkluderer modellen kun vores fokusvariabel; om der skiftes branche til/fra bank- og realkredit.
- 2. I anden model med person-karakteristika (nr. 2 fra venstre i figur 1)** kontrollerer vi for personspecifikke faktorer, der ændrer sig forskelligt over tid: Uddannelsesniveau, jobfunktion, familietype. Bemærk: alder og erhvervs erfaring har en konstant udvikling over tid, og vi kan således ikke umiddelbart identificere dem i analysen. Der er pr. konstruktion kontrolleret for disse i modellen.
- 3. I tredje model med virksomhedskarakteristika (nr. 3 fra venstre i figur 1)** kontrollerer vi desuden for virksomhedsspecifikke faktorer, der ændrer sig: Virksomhedsstørrelse, når der skiftes job, samt virksomhedens placering (landsdele).
- 4. I fjerde model med korrektion for sammenligningsgrundlaget (nr. 4 fra venstre i figur 1)** stratificerer vi brancheskiftene i modellen, således at lønnen i bank- og realkreditsektoren sammenlignes med et repræsentativt gennemsnit af det øvrige private erhvervsliv (ekskl. de primære erhverv).

I de to modeller vist til højre i figur 1 tillader vi også for individuelle effekter af brancheskift mellem alle andre brancher. I disse modeller er der altså dummyer med for alle brancher og dermed brancheskift. Derudover svarer modellerne til de to sidste modeller forklaret ovenfor, hhv. model 3 og 4, jf. søjlefarverne i figur 1.

Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-v1



Boks 2. Model, specifikation og data

Model

For at undersøge, hvorvidt der er en lønpræmie i den danske bank- og realkreditsektor, følger vi Lindley & McIntosh (2017) og bruger en fixed effects-model. En klar fordel ved en fixed effect-model er, at der indirekte kontrolleres for tidsinvariante uobserverbare karakteristika, hvilket er afgørende i en sammenligning og kvalificering af lønniveauet i forskellige brancher.

Der er dog også ulemper: 1) Dels gør transformationen i en fixed effect-model, at det ikke er muligt at analysere effekten af helt eller delvist konstante faktorer såsom køn, alder og erfaring, da modellen indirekte har taget højde for sådanne faktorer. 2) Dels er datagrundlaget for modellen betydeligt mindre end for andre modeller, da den kun medtager løn for lønmodtagere, der har gennemgået et brancheskift. 3) Derudover er det heller ikke tilfældigt, hvornår folk skifter job:

- **Eget valg:** I situationer, hvor personer selv vælger at skifte branche, kan denne beslutning være direkte betinget af den lønstigning, de kan få ved at skifte. Her kan vi forvente en positiv bias i lønstigningerne – dvs. at folk, der skifter branche, får en højere lønstigning ved dette skifte, end hvad der ellers er gældende for gennemsnittet af ansatte i de to brancher, der skiftes imellem.
- **Fyringer:** Omvendt kan vi forvente en negativ bias relateret til brancheskift i situationer, hvor folk bliver fyret. Typisk vil det nemlig være ansatte, der er relativt højt lønnet i forhold til deres produktivitet, som bliver fyret. Disse personer forventes i gennemsnit ikke at opnå en stor lønstigning i deres næste job.

Vi vurderer dog, at udfordringerne langt hen ad vejen opvejes af fordelene: 1) I denne analyse har vi udelukkende fokus på effekten af brancheskift. 2) Selv om vi kun bruger data for brancheskift, har vi stadig mere end 12.000 observationer at basere vores primære modelskøn på, hvilket stadig må siges at være et stort sample. 3) Der kan både være positiv og negativ bias, hvad angår effekten af brancheskift, og ved at kontrollere for brancheskift mellem alle brancher på en "symmetrisk" måde må det forventes, at meget af denne bias elimineres.

Specifikation

I praksis estimerer vi de specifikke løncændringer, der forekommer, når personer bliver ansat eller forlader et job i den danske bank- og realkreditsektor, til/fra andre job i den private sektor (ekskl. de primære erhverv). Formelt er modellen:

$$y_{it} = \alpha + \beta \cdot \text{specifik branche}_{it} + \mathbf{X}_{it}\Gamma + \gamma_t + \lambda_i + \epsilon_{it}, \quad t = 2009, \dots, 2018, \quad (1)$$

Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-
v1



hvor y_{it} er log løn for person i i år t , $X_{it}\Gamma$ er kontrolvariable, γ_t er årseffekter, og λ_i er person fixed effects. $\text{specifik_branche}_{it}$ er dummies, der tager værdien én, hvis en person arbejder i bank- og realkreditsektoren (i vores primære model). Parameterestimatet β er altså den procentuelle lønpræmie, en person i gennemsnit får ved at træde ind i en given branche. Vi estimerer ligning (1) ved brug af GLS med clusterede standardfejl på personniveau. Vores resultater ændres ikke økonomisk signifikant ved at winsorize lønindkomst, altså at erstatte ekstreme lønindkomster henholdsvis over og under den 1. og 99. percentil med netop henholdsvis den 1. og 99. percentil (winsorize-metoden bruges for at mindske den potentielt skævvridende effekt, ekstreme outliers kan have på estimererne).

Data

Analysen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Jobstatus-, løn- og branchevariablen er fra LON-registret. Vi definerer branchen ud fra den juridiske virksomheds branchekode. Lønvariablen er defineret som de præsterede løntimer, og dermed bliver f.eks. overtidstimer talt med. Estimererne og konklusionerne er imidlertid robuste over for, om vi bruger præsterede eller standard løntimer. For at være med i sample skal personen være fuldtidsansat, dvs. den ugentlige aftalte arbejdstid skal være mindst 35 timer. Ved kun at medtage fuldtidsansatte sikrer vi dels, at det primære erhverv tages med, og dels, at løngrundlaget er sammenligneligt. De resterende uddannelse- og familiekontrolvariable er fra henholdsvis UDDA og BEF-registre.

Notat

8. juli 2021

Dok. nr. FIDA-1941317218-690490-
v1

