

ARBEJDSMAREKD

Lønforskkel mellem kvinder og mænd

Analyse af lønforskellen blandt IDAs privatansatte kvinder og mænd

Resume

IDA har løbende fokus på ligestilling mellem kønnene, herunder fokus på lige løn for lige arbejde. Denne analyse har fokus på lønforskelle mellem mænd og kvinder blandt IDAs privatansatte medlemmer. Analysen viser, at kvinderne i gennemsnit får en månedsløn der er 90,3 pct. af mændenes eller 5.863 kr. lavere end mændenes. En del af denne forskel kan forklares ud fra forskelle mellem kvinder og mænd i anciennitet, arbejdstid, uddannelse, branche mv. – faktorer, der alle har stor betydning for lønnen.

Når der gennemføres en analyse, hvor der tages højde for disse parametre, ses det, at der **i 2021 er en lønforskel på 4,0 pct. mellem kvinder og mænd, der ikke kan forklares ud fra forskelle i baggrundsvariabler der er inddraget.**

Denne "korrigerede" forskel var i på 2019, 4,0 pct, og i 2020 på 3,7 pct. og er dermed i 2021 på niveau med 2019. Usikkerheden på målingen og den relativt lille forskel på lønforskellen i hhv. 2020 og 2021 betyder, at der **ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket en reel stigning i lønforskellen fra 2020 til 2021.**

Regressionsmodellen der er anvendt i analysen, forklarer samlet 68 pct. af variationen i medlemmernes løn. At modellen ikke kan forklare hele den identificerede forskel, indikerer, at andre forhold end de der indgår i den har indflydelse på lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Løn blandt kvinder og mænd

Med udgangspunkt i IDAs lønstatistik blandt privatansatte i 2021, ses der i denne analyse på forskellen på mænd og kvinders løn.

Den umiddelbare, og helt overordnede forskel på kvinder og mænds løn fremgår af tabel 1 neden for, hvor det ses, at de privatansattes kvinders løn i gennemsnit er lavere end mænds.

Tabel 1. Løn blandt privatansatte kvinder og mænd i lønstatistikken, 2021

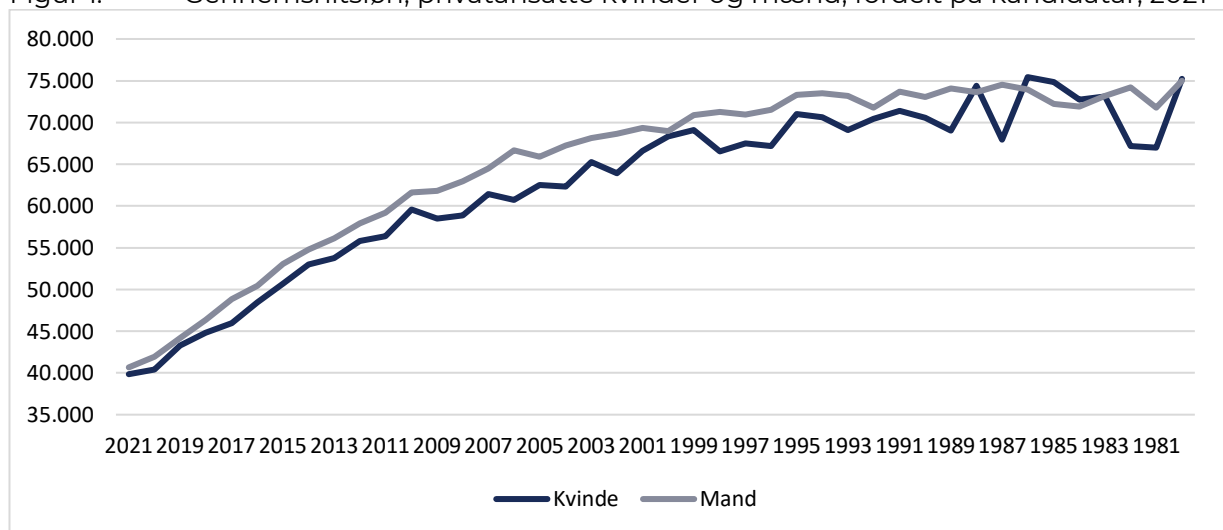
	Kvinder	Mænd	Forskel
Gennemsnitsløn	54.801 kr.	60.664 kr.	5.863 kr.
Lønindeks	90,3	100	9,7
Antal deltagere	5.716	20.498	-

Kilde: IDAs lønstatistik privat 2021. I alt svar fra 26.214.

Mænds gennemsnitsløn er 5.863 kr. større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 90,3 pct. af mændenes. Denne opgørelse viser således, at der er en lønforskel på 9,7 pct. mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn. Denne forskel er dog ikke et meget sigende tal, da gruppen af mænd og kvinder adskiller sig fra hinanden på en række parametre, der alle har betydning for lønnen, fx anciennitet, uddannelse og stillingskategori. Den generelle statistik viser således, at der er forskellige lønninger blandt fx civilingeniører, diplomingeniører og scient.er. og blandt ledere og ikke-ledere. En del af forklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder kan dermed forklares alene ud fra, at de har forskellig anciennitets-, uddannelses- og stillingsprofil.

Lønstatistikken viser således, at der er en markant stigende løn med stigende uddannelsesanciennitet, og at dette gør sig gældende for både mænd og kvinder, jf. figur 1 der viser den gennemsnitlige løn for henholdsvis kvinder og mænd, fordelt på kandidatår.

Figur 1. Gennemsnitsløn, privatansatte kvinder og mænd, fordelt på kandidatår, 2021



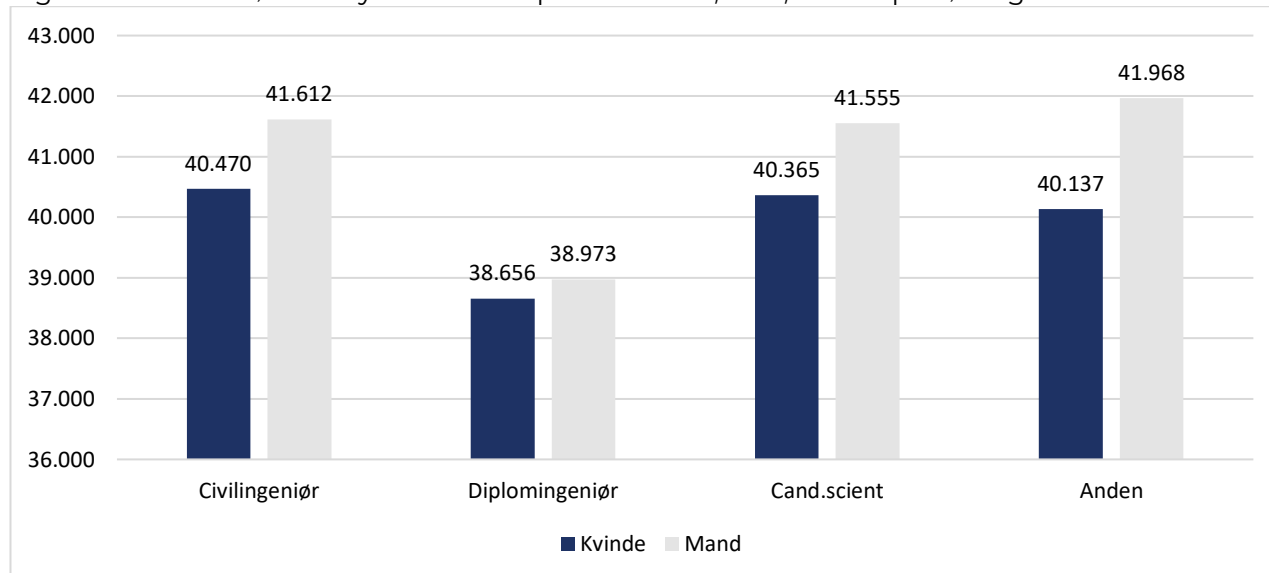
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2021.

Lønnen for en privatansat med 30 års anciennitet er således næsten dobbelt (1,8 gange) så høj som den er for en nyuddannet.

Men selv når der ses bort fra anciennitet er der forskel på den løn mænd og kvinder får, det viser både figur 1 og også figur 2 neden for, hvor der er zoomet ind på lønnen blandt de nyuddannede.

Figur 2 viser den gennemsnitlige startløns for nyuddannede (kandidatår 2021) fordelt på uddannelser og køn. Det ses, at der i 2021, for alle fire uddannelsesgrupper, er en højere startløns for de nyuddannede mænd end der er for de nyuddannede kvinder.

Figur 2. Startløns for nyuddannede privatansatte, 2021, fordelt på køn og uddannelse



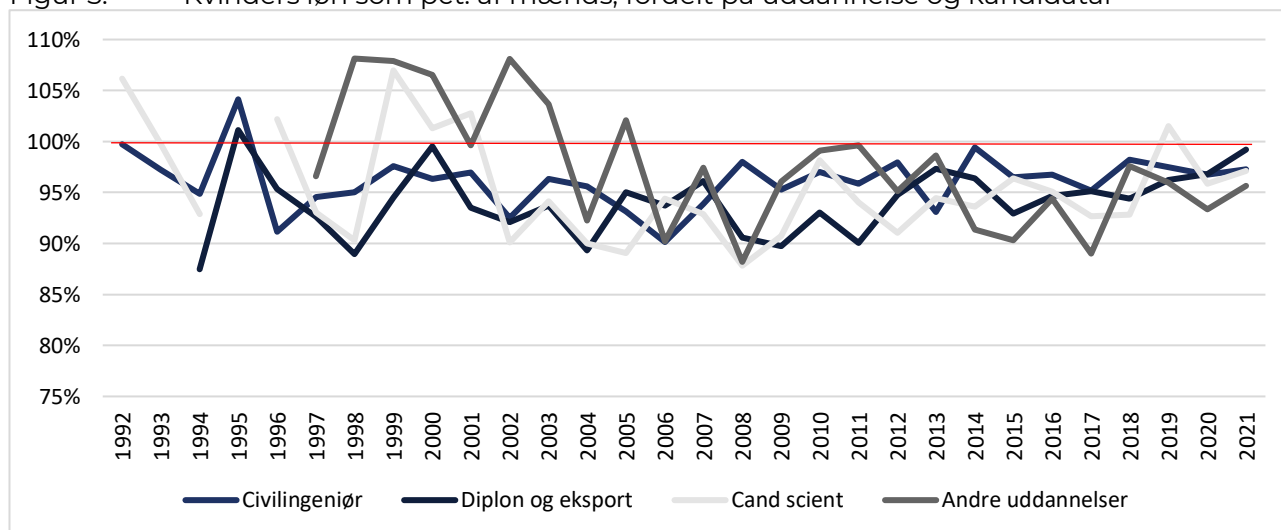
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2021.

Forskellen er mindst (på 318 kr.) blandt diplomingeniørerne, hvor kvindernes løn udgør 99,2 pct. af mændenes, mens den blandt civilingeniører og scient.er er godt 1.100 kr., og hvor kvindernes løn udgør hhv. 97,3 pct. og 97,1 pct. af mændenes.

Gruppen med "anden uddannelse" er en mere heterogen gruppe (end de tre andre) med flere forskellige typer af uddannelser. Her er forskellen i startløns på godt 1.800 kr. og kvindernes løn udgør 95,6 pct. af mændenes. Da det uddannelsesmæssigt er en mere heterogen gruppe, kan forskellen mellem kvinder og mænd i nogen udstrækning skyldes at de har forskellige typer af uddannelser inden for denne gruppe.

Figur 3 nedenfor viser videre, at der på tværs af uddannelsestyper og uddannelsesanciennitet er en varierende lønforskel mellem kvinder og mænd.

Figur 3. Kvinders løn som pct. af mænds, fordelt på uddannelse og kandidatår



IDAs lønstatistik privat 2021. Kun årgange med mindst 5 mænd og kvinder, og ekskl. topledere. Den røde line er 100 pct.

Figuren viser kvinders løn som pct. af mænds fordelt på uddannelser og kandidatår og illustrerer, at kvindernes løn typisk ligger under mændenes for alle fire typer af uddannelser og hver kandidatårgang. Men den viser også, at kvindernes løn i gennemsnit for de enkelte uddannelser i enkelte år ligger over mændenes.

Den korrigerede lønforskel

For at imødegå de forskelle, der er mellem kvinder og mænd, som har indflydelse på den løn de får, har vi gennemført en regressionsanalyse hvori der indgår følgende parametre:

- Anciennitet
- Uddannelse
- Uddannelsesretning
- Om medlemmet har en supplerende uddannelse (fx ph.d. eller MBA)
- Faktisk ugentlig arbejdstid
- Stillingstype
- Personaleledelse
- Branche
- Bopælsregion
- Jobskifte
- Er på jobløn eller ej
- Antal årlige rejsedage
- Antal årlige ekstra ferie og fridage
- Antal STEM uddannede på arbejdspladsen

Analysen viser, at når der tages højde for alle disse forhold, så er der stadig forskel på mænd og kvinders løn, og at kvindernes løn udgør 96,0 pct. af mændenes, svarende til en korrigeret **lønforskel på 4,0 pct.** mellem mænd og kvinder.

Når dette sættes i relation til mænds gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne får kr. 2.427 mindre end mændene i gennemsnit, jf. tabel 2.

Tabel 2. Lønforskell blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2018 til 2021

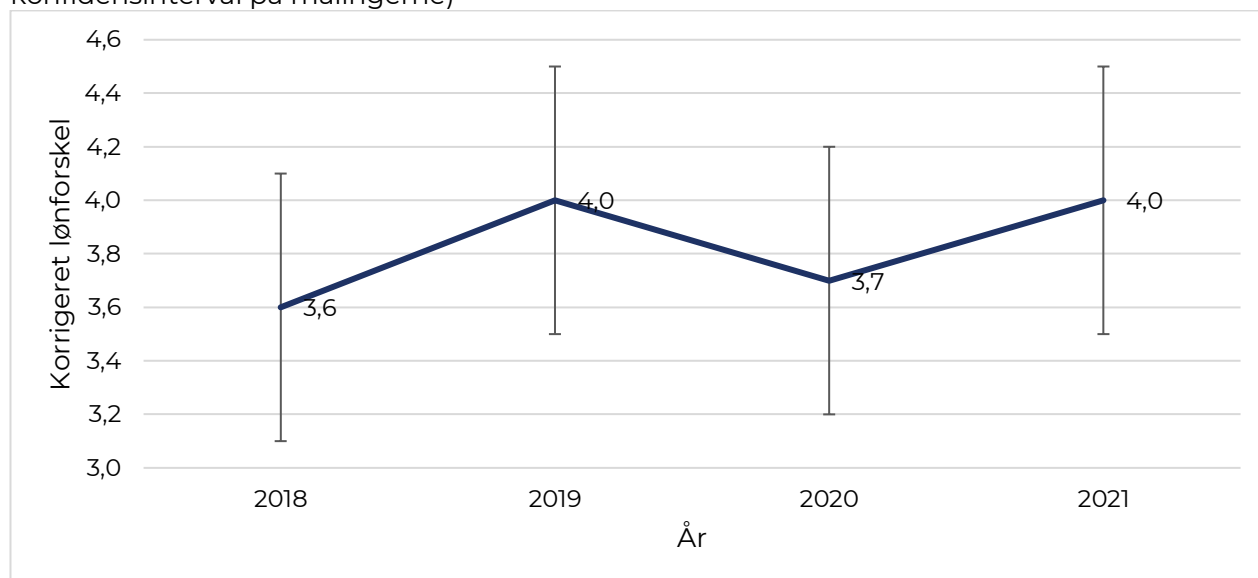
	Ikke-korrigeret lønforskel		Korrigeret lønforskel		
	Kr.	Pct.	Kr.	Pct	95 pct. konfidensinterval
2018	5.134	9,0	2.071	3,6	3,1 - 4,1 pct.
2019	5.473	9,4	2.318	4,0	3,5 - 4,5 pct.
2020	5.678	9,5	2.207	3,7	3,2 - 4,2 pct.
2021	5.863	9,7	2.427	4,0	3,5 - 4,5 pct.

Kilde: IDAs lønstatistik privat 2018 til 2021.

I tabellen er resultaterne fra IDAs analyser siden 2018 også vist. Det er væsentligt at understrege, at usikkerheden på målingerne (95 pct. konfidensintervallet er i de seneste målinger på +/- 0,5 procentpoint) og den relativt lille forskel i lønforskellen mellem 2020 og 2021 (0,3 procentpoint) gør, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket en stigning i lønforskellen i forhold til 2020.

Dette er illustreret i nedenstående figur 4, hvor usikkerheden på de fire målinger er illustreret.

Figur 4. Den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd 2018-2021 (og 95 pct. konfidensinterval på målingerne)



Metode

Undersøgelsen er baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte 2021. I lønstatistikken indgår svar fra 26.214 privatansatte. Regressionsanalysen er baseret på den gruppe der ikke har fået opregnet deres månedsløn til en fuldtidsløn og som IDA har oplysninger om køn om. I alt indgår svar fra 25.462 privatansatte medlemmer i den analyse.

Analysen af forskel på kvinder og mænds løn er udarbejdet ud fra en regressionsanalyse, der ud over køn inddrager følgende baggrundsvariable i den statistiske model:

Anciennitet, Uddannelse, Uddannelsesretning, Om medlemmet har en supplerende uddannelse (fx ph.d. eller MBA), Faktisk arbejdstid, Stillingstype, Personaleledelse, Branche, Bopælsregion, Jobskifte, Er på jobløn eller ej, Antal årlige rejsedage, Antal årlige ekstra ferie og fridage, Antal STEM uddannede på arbejdspladsen.

Den afhængige variabel, bruttoløn, logtransformeres inden den statistiske analyse. Herved sikres, at residualerne i modellen følger en normalfordeling.

Den statistiske model kan således skrives: $\ln(\text{bruttoløn}) = \alpha + \beta \cdot \text{Køn} + \gamma \cdot X + \epsilon$

hvor X er matricen bestående af de ovenstående forklarende variable.

Estimatet for β udtrykker således den korrigerede forskel mellem mænd og kvinders bruttoløn på den logtransformerede skala. Løngabet kan herefter beregnes som $1 - \exp(\beta)$.

Estimatet for β er på $\pm 0,04092$. Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således $\exp(-0,04092) = 96,0\%$ af mændenes. Dette svarer til en korrigeret lønforskel på $4,0\%$ eller kr. 2.427.

Den statistiske model forklarer samlet set 68% (adjusted $R^2 = 0,683$) af variationen i medlemmernes bruttoløn.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse : Søren Lorentzen
Analyse : Finn Tidemand
Politik : Bircan Eker

IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse.
Med over 130.000 medlemmer er IDA Danmarks største fagforening og faglige fællesskab for ingeniører, cand.scient'er og it-professionelle. Danmark kæmper sammen med resten af verden om at skabe vækst og job samtidig med, at vi får løst de store samfundsudfordringer, vi og resten af verden står over for. IDA arbejder for, at Danmark trækker det længste strå i denne sammenhæng, og vi arbejder på tværs af politiske skel - såvel lokalt, nationalt som internationalt.