

ARBEJDSMAREKD

Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Analyse af lønforskellen blandt IDAs privatansatte kvinder og mænd, 2022.

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 90,6 pct. af mændenes eller 5.818 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 2022 er en lønforskel på 4,0 pct. mellem kvinder og mænd, der ikke kan forklares ud fra forskelle i baggrundsvARIABLER der er inddraget – den korrigerede lønforskel.**

Dette er den samme forskel som blev målt i 2021. Den "korrigerede" forskel har i de seneste fem år ligget mellem 3,5 og 4,0 pct., og dermed er forskellen mellem kvinder og mænd i 2022 på niveau med tidligere. Den ikke-forklarede lønforskel mellem de privatansatte kvinder og mænd er således meget stabil over tid, og på grund af den statistiske usikkerhed på målingerne og de små forskelle, kan der ikke konstateres en signifikant forandring i de seneste fem år.

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 2022, 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, 2022

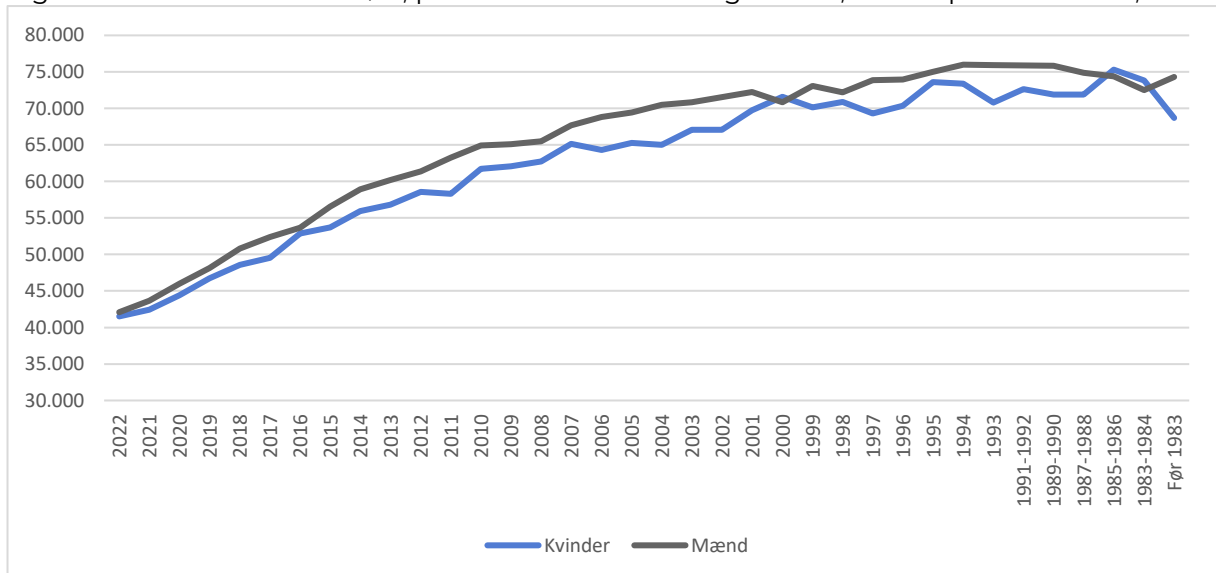
	Kvinder	Mænd	Forskel
Gennemsnitsløn kr.	56.089	61.907	5.818
Lønindeks	90,6	100	9,4
Antal deltagere	6.596	21.621	-

Kilde: IDAs lønstatistik privat 2022. I alt svar fra 28.217.

Mænds gennemsnitsløn er 5.818 kr. større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 90,6 pct. af mændenes. Denne opgørelse viser således, at der er en lønforskel på 9,4 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, 2022



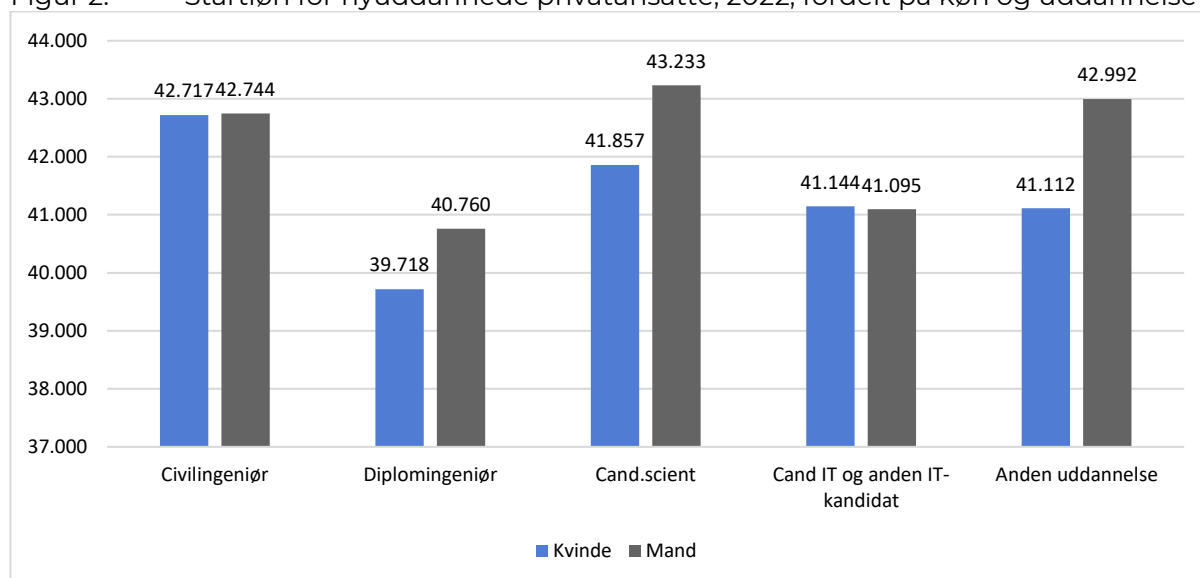
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2022.

Lønnen for en privatansat med 30 års anciennitet er således næsten dobbelt (1,7-1,8 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 startløn for nyuddannede (kandidatår 2022) fordelt på uddannelser og køn. Det ses, at der i 2022, for fire uddannelsesgrupper, er en højere startløn for de nyuddannede mænd end der er for de nyuddannede kvinder, mens der for en (Cand.IT og anden IT-kandidat) er en højere startløn blandt kvinder end blandt mænd.

Figur 2. Startløn for nyuddannede privatansatte, 2022, fordelt på køn og uddannelse



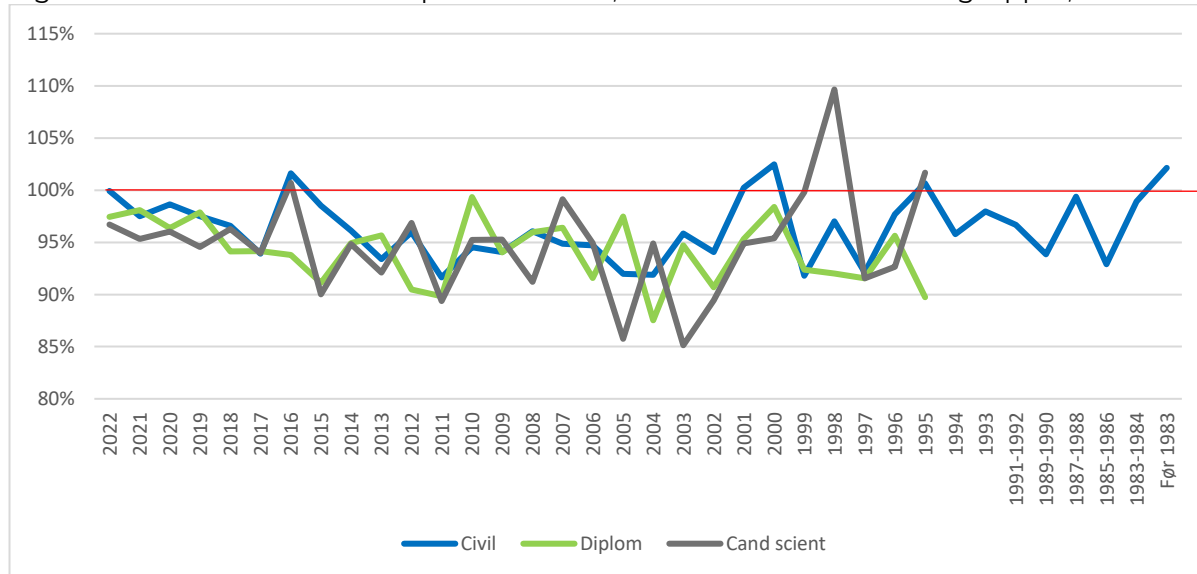
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2022.

Der er meget små forskelle mellem de nyuddannede kvinder og mænd på civilingeniøruddannelsen (mænd har i gennemsnit 28 kr. mere end kvinder) og på Cand.IT uddannelsen og øvrige IT-kandidater (her får kvinderne i gennemsnit 50 kr. mere end mændene). Kønsforskellene i startlønnen i disse to uddannelser er på 0,1 pct.

Blandt diplomingeniørerne, cand. scient.erne og dem med "andre uddannelser" er kønsforskellene i startlønnen større. Der er blandt diplomingeniørerne en forskel på 1.042 kr. og hvor kvindernes løn udgør 97,4 pct. af mændenes, mens der blandt cand.scient.erne er en forskel på 1.376 kr., hvilket betyder, at kvindernes løn udgør 96,8 pct. af mændenes. Gruppen med "anden uddannelse" er en mere heterogen gruppe (end de fire andre) med flere forskellige typer af uddannelser. Her er forskellen i startløn på 1.880 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, at der på tværs af uddannelses typer og uddannelses anciennitet er en varierende lønforskel mellem kvinder og mænd.

Figur 3. Kvinders løn som pct. af mænds, de tre store uddannelsesgrupper, kandidatår



IDAS lønstatistik privat 2022. 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. Den illustrerer, at kvindernes løn typisk ligger under mændenes for alle tre typer af uddannelser og hver kandidatårgang. Men den viser også, at kvindernes løn i gennemsnit i 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. 2.476 mindre end mændene i gennemsnit, jf. tabel 2.

Tabel 2. Lønforskel blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2018 til 2022

	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.
2022	5.818	9,4	2.476	4,0	3,6 - 4,5 pct.

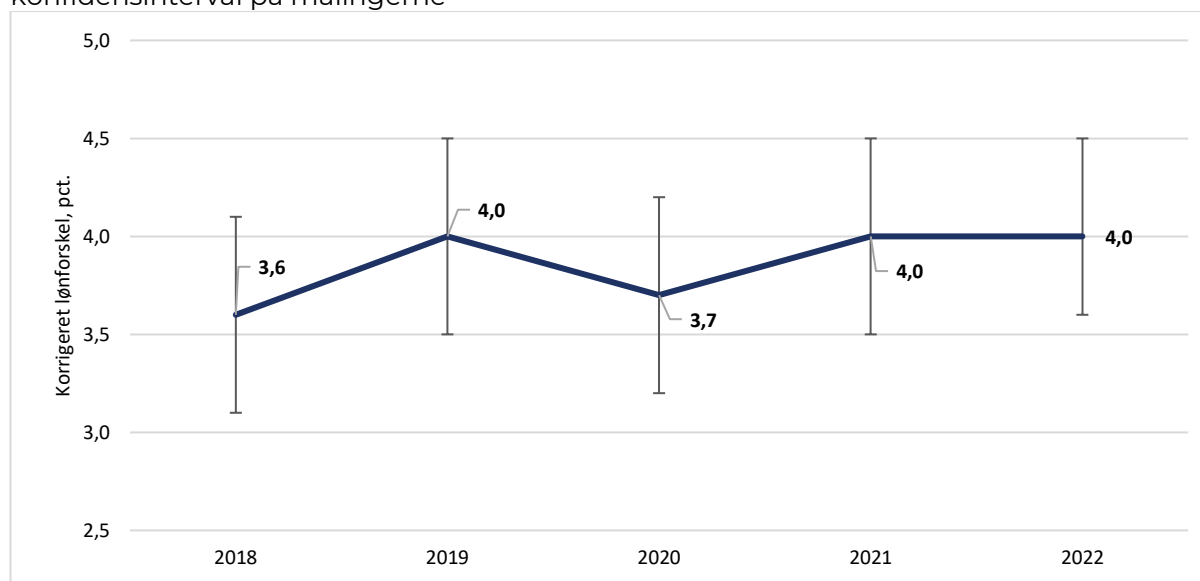
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2018 til 2022.

Lønforskellen i 2022 er den samme som blev fundet i 2021: 4,0 pct.

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 ca. +/- 0,5 procentpoint) og den relativt lille forskel i lønforskellen fra 2018 til 2022 (0,4 procentpoint) gør, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket en stigning i lønforskellen i forhold til 2018.

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

Figur 4. Den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd 2018-2022, og 95 pct. konfidensinterval på målingerne



Metode

Undersøgelsen er baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte 2022. I lønstatistikken indgår svar fra 28.232 privatansatte. Regressionsanalysen er alene 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 6.159 kvinder og 21.194 mænd, samlet 27.353 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 $+0,0411$. Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således $\exp(-0,0411) = 96,0\%$ af mændenes. Dette svarer til en korrigeret lønforskel på $4,0\%$ eller kr. 2.476.

Den statistiske model forklarer samlet set 68% (adjusted $R^2 = 0,682$) af variationen i medlemmernes bruttoløn.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse : Søren Lorentzen
Analyse : Finn Tidemand
Politik : Charlotte Drachmann

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.