

ARBEJDSMAREKD

# Lønforskelle mellem kvinder og mænd

Analyse af lønforskellen blandt IDAs privatansatte kvinder og mænd, 2023

## 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 90,7 pct. af mændenes eller 6.074 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 2023 er en lønforskel på 4,3 pct. mellem kvinder og mænd, der ikke kan forklares ud fra forskelle i baggrundsvariabler der er inddraget – den korrigerede lønforskel.**

Dette er 0,3 procentpoint højere end den forskel som blev målt i 2022, og den "korrigerede" forskel har i de seneste seks år ligget mellem 3,6 og 4,3 pct. Den ikke-forklarede lønforskel mellem de privatansatte kvinder og mænd er således stabil over tid, og på grund af den statistiske usikkerhed og de små forskelle, kan der ikke konstateres en signifikant forandring i de seneste seks år.

Regressionsmodellen der er anvendt i analysen, forklarer samlet 66 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 2023, 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, 2023

	Kvinder	Mænd	Forskel
Gennemsnitsløn kr.	59.552	65.626	6.074
Lønindeks	90,7	100	9,3
Antal deltagere	6.219	20.910	-

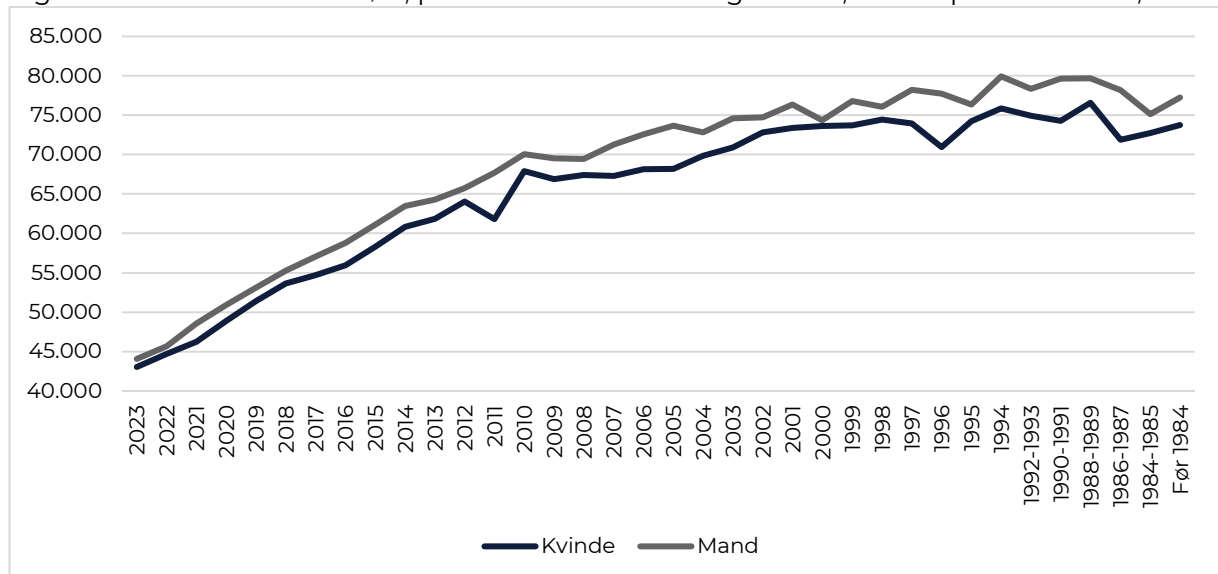
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2023. I alt svar fra 27.129.

Mænds gennemsnitsløn er 6.074 kr. større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 90,7 pct. af mændenes. Denne opgørelse viser således, at der er en lønforskel på 9,3 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, 2023

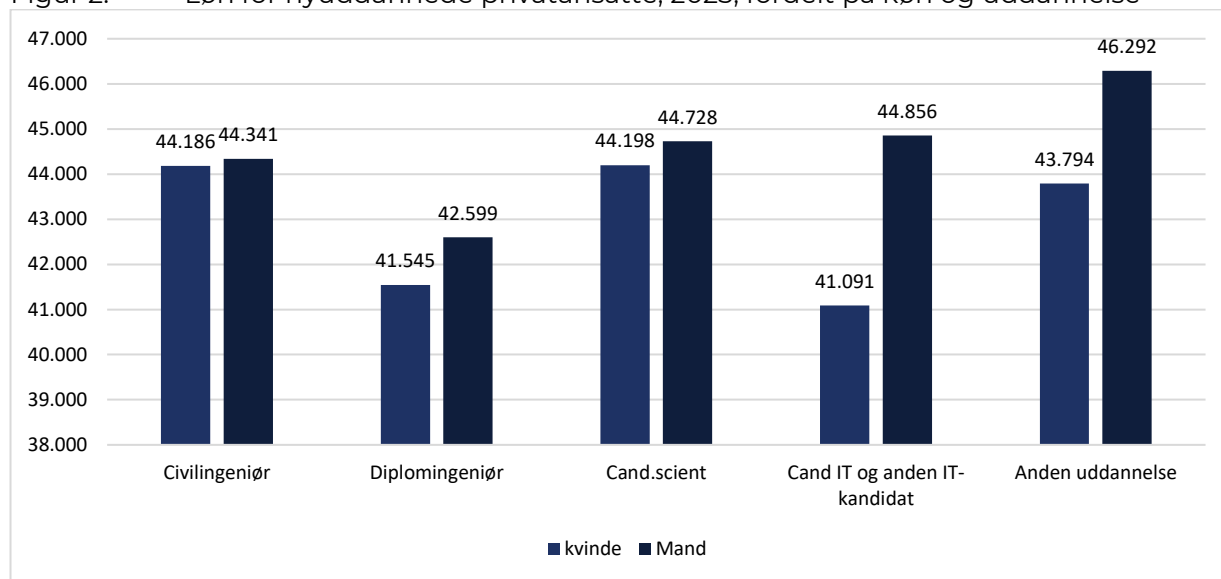


Kilde: IDAs lønstatistik privat 2023

Lønnen for en privatsat med 30 års anciennitet er således næsten dobbelt (1,7-1,8 gange) så høj som den er for en nyuddannet. Figuren viser videre, at den gennemsnitlige løn er lavere for kvinder end mænd for alle årgange i 2023-lønstatistikken.

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. Løn for nyuddannede privatsatte, 2023, fordelt på køn og uddannelse



Kilde: IDAs lønstatistik privat 2023

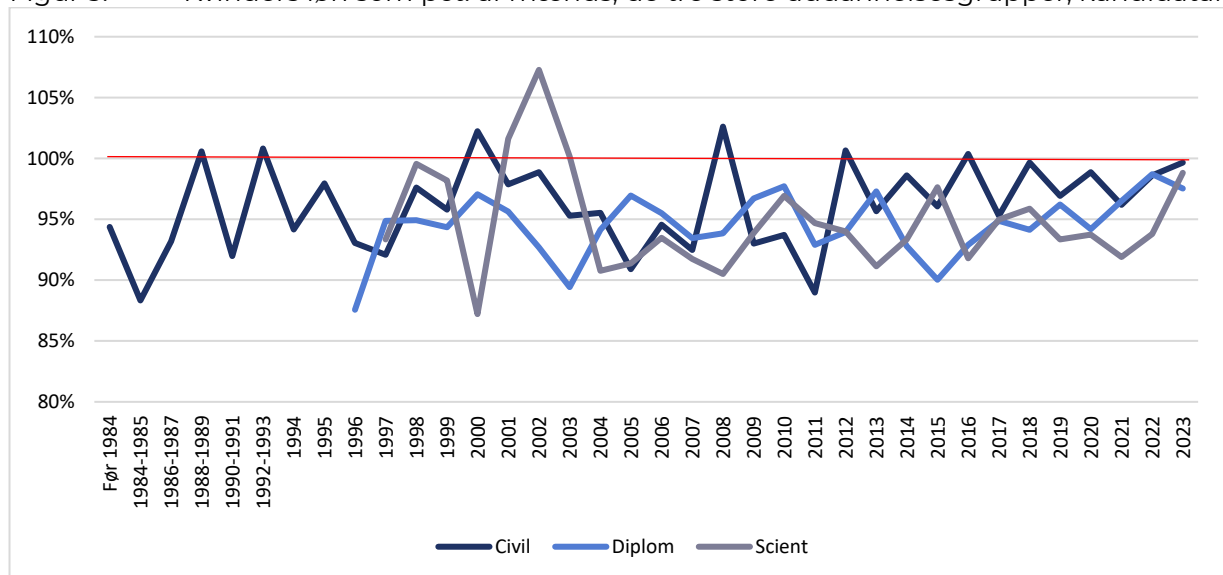
Figur 2 viser den gennemsnitlige løn for nyuddannede (kandidatår 2023) fordelt på uddannelser og køn.

Det ses, at i 2023 har mændene en højere startløns end kvinderne i alle fem uddannelsesgrupper. Der er en relativ lille forskel mellem de nyuddannede kvinder og mænd på civilingeniøruddannelsen (mænd har i gennemsnit 156 kr. mere end kvinder om måneden), og kvindernes løn udgør 99,6 pct. af mændenes. Forskellen er større blandt de andre uddannelser, og forskellen spænder over knap kr. 3.800 blandt Cand. IT mv. til kr. 531 blandt Cand. scient.er. Kvindernes startløns udgør fra 91,6 pct. til 98,8 pct. i de fire grupper.

Figur 3 nedenfor viser kvinders løn som pct. af mænds fordelt på uddannelser og kandidatår.

Det ses, at der på tværs af uddannelsestyper og uddannelsesanciennitet er en varierende lønforskel mellem kvinder og mænd.

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



Kilde: IDAs lønstatistik privat 2023

Men figuren viser også, at det typiske billede er, at kvindernes løn udgør mindre end 100 pct. af mændenes. Den illustrerer, at kvindernes løn typisk ligger under mændenes for alle tre typer af uddannelser og hver kandidatårsgang. 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 95,7 pct. af mændenes, svarende til **en korrigeret lønforskel på 4,3 pct.** mellem mænd og kvinder. Når dette sættes i relation til mænds gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne får kr. 2.822 mindre end mændene i gennemsnit, jf. tabel 2.

**Tabel 2. Lønforderskel blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2018 til 2023**

	Ikke-korrigeret lønforderskel		Korrigeret lønforderskel		
	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.
2023	6.074	9,3	2.822	4,3	3,9 - 4,8 pct.

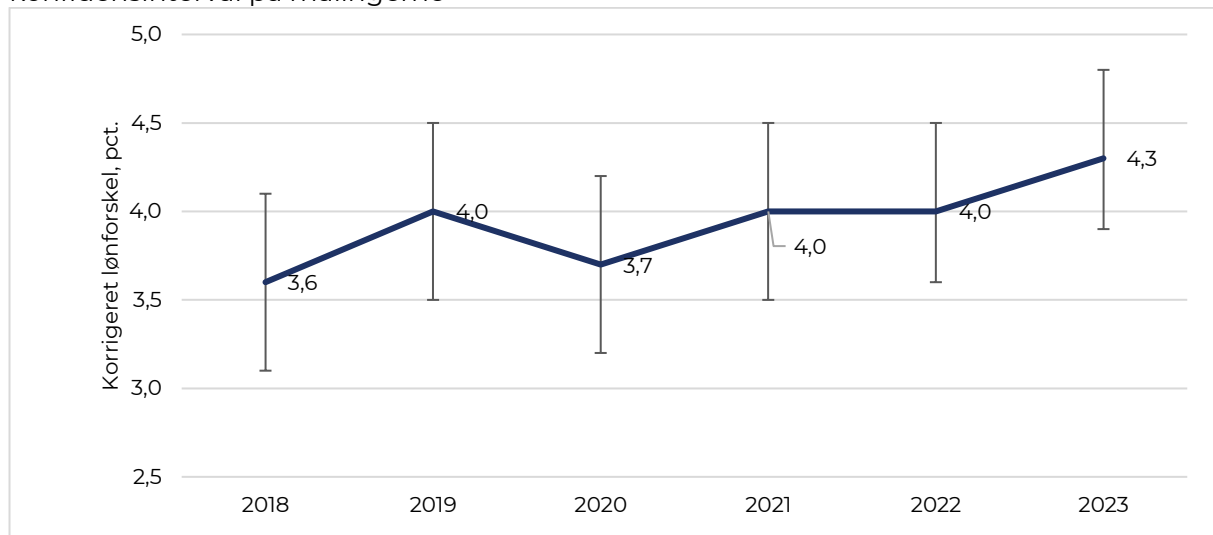
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2018 til 2023.

Tabel 2 viser, at lønforderskellen i 2023 er 0,3 procentpoint højere end den der blev fundet i 2022, og 0,7 procentpoint højere end i 2018.

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 lønforderskellen fra 2018 til 2023 (0,7 procentpoint) gør, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket en stigning i lønforderskellen i forhold til hverken 2022 eller 2018.

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

Figur 4. Den korrigerede lønforderskel mellem kvinder og mænd 2018-2023, og 95 pct. konfidensinterval på målingerne



## Metode

Undersøgelsen er baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte 2023. I lønstatistikken indgår svar fra 27.167 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 5.769 kvinder og 20.443 mænd, samlet 26.212 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 (ja/nej), 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  $\beta$  udtrykker således den korrigerede forskel mellem mænd og kvinders bruttoløn på den logtransformerede skala. Løngabet kan herefter beregnes som  $1 - \exp(\beta)$ .

Estimatet for  $\beta$  er på  $+0,0442$ . Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således  $\exp(-0,0442) = 95,7\%$  af mændenes. Dette svarer til en korrigeret lønforskel på  $4,3\%$  eller kr. 2.822.

Den statistiske model forklarer samlet set  $66\%$  (adjusted  $R^2 = 0,663$ ) 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 150.000 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.