Kønsbestemt lønforskel?

–

Analyse på baggrund af IDAs lønstatistik om forskel på privatansatte kvinder og mænds løn

April 2015

Indhold

Kønsbestemt lønforskel? 3
Resume 3
Anbefalinger 3

1. Kønsbestemt lønforskel? 4
Løn blandt kvinder og mænd 4
Der er forskel på mænd og kvinder i lønstatistikken 10
Anbefalinger og konklusion 12

Kønsbestemt lønforskel?

Resume

I gennemsnit får de privatansatte kvinder en løn der er 8,9 pct. lavere end mændene. En del af denne forskel kan forklares ud fra forskelle mellem kvinder og mænd i uddannelsesbaggrund, anciennitet, arbejdstid, branche mv..

Analysen viser dog, at der er en ***lønforskel på 4,3 pct. mellem kvinder og mænd***, der ikke kan forklares ud fra de baggrundsvariabler der indgår i analysen. Denne "korrigerede lønforskel" er på niveau med resultaterne fra tidligere analyser, og der er således ikke sket en reduktion i den "uforklarlige" lønforskel mellem kvinder og mænd i IDAs lønstatistik i de senere år.

Andre analyser viser samme tendens (fx SFI og DJØF), dels at der er en forskel i lønnen mellem kvinder og mænd, dels at denne korrigerede lønforskel ikke er reduceret i de senere år. Således viser DJØFs analyse, at der på deres område er en korrigeret lønforskel på 6,4 pct.

Analysen kan ikke forklare hele den identificerede forskel, hvilket betyder, at andre forhold end de der indgår i analysen har indflydelse på lønforskellen.

Anbefalinger

Det er IDAs holdning, at der ikke skal være forskel på lønnen mellem mænd og kvinder, der udfører samme arbejde. Derfor arbejder IDA for at lukke løngabet mellem kvinder og mænd.
Regler for den kønsopdelte lønstatstik er per 1/1 2015 blevet ændret, således at flere virksomheder er omfattet af reglerne. IDA mener, at forbedringerne af lønstatistikken er et af de redskaber, der kan medvirke til at skabe større åbenhed omkring lønforskelle på arbejdspladsen.
IDA vil arbejde aktivt for at sikre, at de nye regler overholdes, således at virksomhederne udarbejder kønsopdelt lønstatistik én gang årligt.

For at lukke løngabet anbefaler IDA

- at alle arbejdsgivere - uanset om de har færre ansatte, end loven kræver - udarbejder lønstatistikker opgjort på køn og anciennitet og dermed skaber opmærksomhed på ligeløn.
- at den kønsopdelte lønstatistik bruges som et redskab til at diskutere ligeløn årligt, både i virksomheder med og uden tillidsvalgte
- at kriterierne for at opnå løntillæg på den enkelte arbejdsplads udarbejdes således, at kvinder på barsel også kan komme i betragtning
- at kvinder, når de forhandler løn, tager udgangspunkt i, hvad mænd tjener i IDAs lønstatistik og beder om mere, end de forventer at få.
- at der skabes en kultur på de enkelte arbejdspladser, hvor det er legitimt at tale om løn og ligeløn, og hvor arbejdsgiverne oplyser de ansatte omkring deres rettigheder og reglerne for ligeløn.

1. Kønsbestemt lønforskel?

IDA har netop gennemført den årlige lønundersøgelse blandt de privatansatte medlemmer, der danner grundlag for den årlige lønstatistik.

Et essentielt spørgsmål er, om der er forskel på mænd og kvinders løn. Det korte og umiddelbare svar er, at når der ses på den samlede medlemsgruppe, så er der forskel. Mændenes gennemsnitsløn er højere end kvindernes. Men bag denne umiddelbare iagttagelse ligger flere forhold der alle påvirker lønnen.

Denne analyse har fokus på de kønsbestemte lønforskelle og beskriver lønningerne blandt kvinder og mænd med forskellige uddannelsesbaggrunde samt med forskellig uddannelsesmæssig anciennitet og andre forhold.

Løn blandt kvinder og mænd

Tabellen nedenfor viser de overordnede resultater for henholdsvis mænd og kvinder i IDAs lønstatistik.

Tabel 1. Løn blandt kvinder og mænd i lønstatistikken, 2014

	Kvinder	Mænd
Gennemsnitsløn	49.057	53.855
Medianløn	46.641	51.710
Antal deltagere	2.582	12.955

Kilde: IDA lønstatistik 2014. Alle svar.

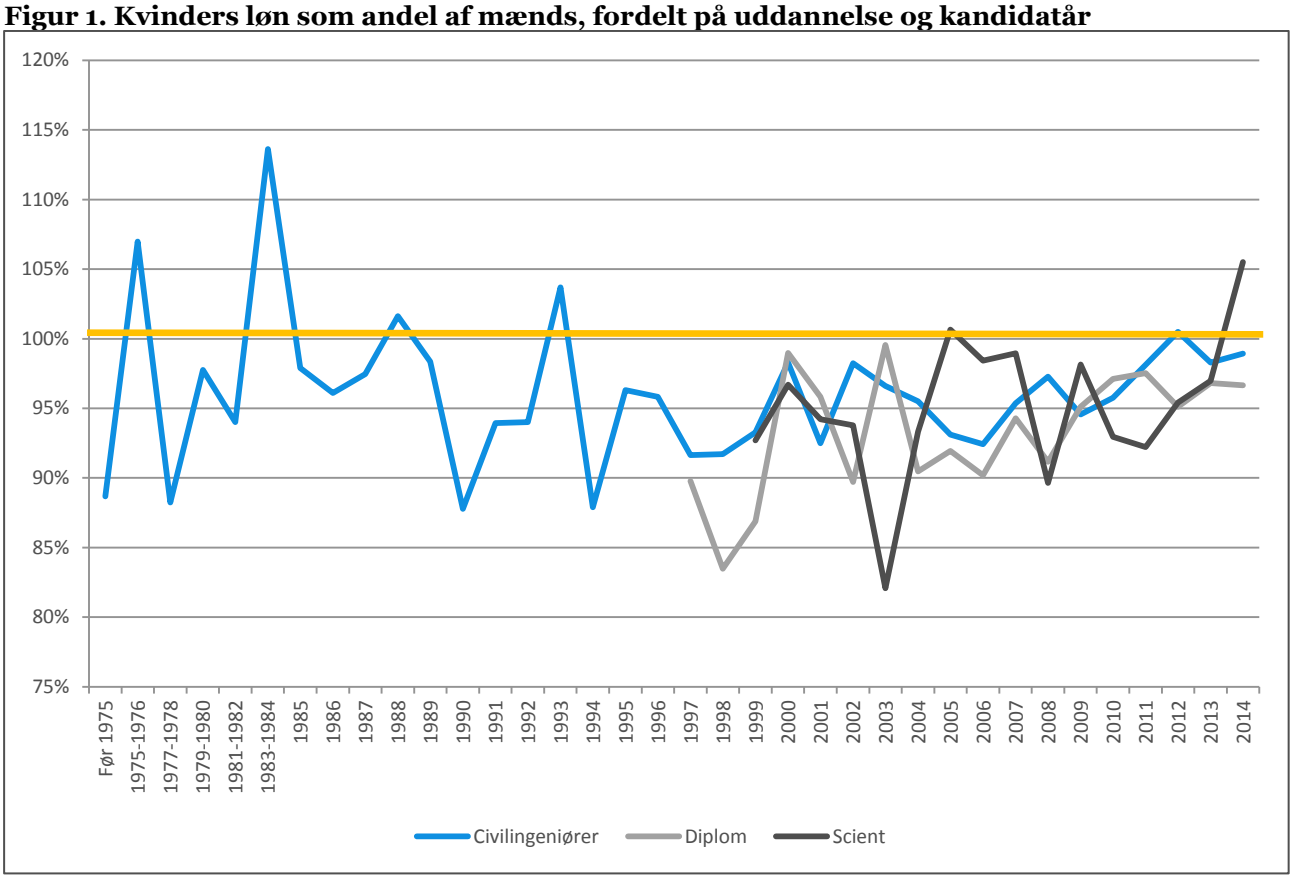
Mænds gennemsnitsløn er kr. 4.798 større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 91,1 pct. af mændenes, svarende til et ***løngab på 8,9 pct..***

Det 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 (se fx figur 4-6 bagerst i notatet).

Lønstatistikken viser, at der er en markant stigende løn med stigende uddannelsesanciennitet, og at dette gør sig gældende for både mænd og kvinder (se fx figur2 på s. 7). Videre viser den generelle statistik, at der er forskellige lønninger blandt fx civilingeniører, diplomingeniører og scient.er. En del af forklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder kan dermed forklares alene ud fra, at de har forskellig alders- og uddannelsesprofil og forskellig uddannelsesanciennitet.

Figur 1 nedenfor viser dog, at der på tværs af uddannelsesretninger og uddannelsesanciennitet er en lønforskel mellem kvinder og mænd. Figuren viser fx, at uanset kandidatår, ligger kvindernes løn under mændenes for diplomingeniørerne, mens kvindernes løn kun for enkelte årgange ligger over mændenes for hhv. civilingeniører og scient.er.

Figur 1. Kvinders løn som andel af mænds, fordelt på uddannelse og kandidatår



Kilde: IDA lønstatistik 2014. Kvinders løn som pct. af mænds.

Den korrigerede lønforskel

IDA har gennemført en analyse[1] af lønforskellen mellem kvinder og mænd, hvor der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i:

- Anciennitet
- Uddannelse
- Uddannelsesretning
- Arbejdstid
- Stillingstype
- Personaleledelse
- Branche
- Bopælsregion
- Jobskifte
- Er på jobløn eller ej

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 et korrigeret **løngab på 4,3 pct.** mellem mænd og kvinder. Når dette sættes i relation til den gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne får **kr. 2.318** mindre end mændene i gennemsnit.

[1] Se metodeafsnit bagerst. Den statistiske model der anvendes i analysen kan forklare 65 pct. af variationen i medlemmernes løn.

IDA har tidligere gennemført lignende analyser, senest i 2010 på baggrund af data fra lønstatistikken 2009. Analysen fra 2010 viste, at der var et korrigeret løngab på 3,5 pct., og at løngabet i den tidligere analyse (fra 2005) lå på samme niveau. Umiddelbart viser denne analyse, at der i forhold til 2010 er sket en stigning i det korrigerede løngab, jf. tabel 2 neden for. Analyserne er dog ikke gennemført på samme måde, da der indgår andre faktorer i analysen fra 2014 end i de tidligere analyser, men de ligger meget tæt på hinanden.

Der er således intet der tyder på, at løngabet er blevet mindre i de fem år der er gået siden 2010.

Tabel 2. Løngab blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2014 og 2009

	2014		2009	
	Kr.	Procent	Kr.	Procent
Ikke-korrigeret løngab	4.798	8,9	4.844	9,6
Korrigeret løngab	2.318	4,3	1.763	3,5

Kilde: IDA lønstatistik 2014 og 2009.

Lønforskellen genfindes på hele arbejdsmarkedet

Der gennemføres løbende analyser af kønsbaserede forskelle i lønningerne. SFI har i 2013 udarbejdet en omfattende analyse af lønforskellene mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked[2].

Hovedkonklusionerne i den er, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i 2011 lå mellem 13-17 pct. (afhængig af lønbegreb[3]) og at den korrigerede lønforskel lå mellem 4 og 7 pct. på arbejdsmarkedet som helhed. I den privat sektor er bruttolønsforskellen på 13-15 pct. (dvs. lidt mindre end gennemsnittet), mens den korrigerede forskel er på 9-12 pct. En af forklaringerne på den større forskel i de korrigerede lønninger er ifølge SFI, at der i den private sektor oftere sker en honorering af fx uformelle kvalifikationer (eller kompetencer som fx kundeforståelse), som netop ikke kan opfanges i de modeller der anvendes til at belyse den korrigerede forskel.

SFI viser videre, at der i perioden fra 2007 til 2011 ***ikke*** har været en ændring i den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd, men at der i perioden er sket en væsentlig reduktion i forskellen i bruttolønnen, da kvinder fx er blevet bedre uddannet (den ikke.-korrigerede lønforskel er reduceret). Dette billede er det samme som ses blandt IDAs medlemmer. Det ikke-korrigerede løngab er mindre i 2014 end det var i 2009, men den forskel der er i lønningerne mellem de to køn, der ikke kan forklares ud fra fx anciennitet, er ikke reduceret, jf. tabel 2.

DJØF har, ud fra deres lønstatistik 2013, også set på forskellen på mænd og kvinders løn. DJØFs analyse viser, at blandt de privatansatte medlemmer med en lang videregående uddannelse, er der en korrigeret lønforskel mellem kvinder og mænd på 6,4 pct. og at den har været på det niveau i de seneste ni år.[4]

[2] Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011. SFI 2013 (13:24).
[3] Fortjeneste pr præsteret time/ standardberegnet timefortjeneste.
[4] Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn, DJØF 2014. Omtalt på http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2014/7/ligel-oe-n-vi-orker-ikke-at-klage.aspx

Hvad ligger bag forskellen?
Den model der er opstillet i IDAs analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder, kan ikke forklare hele forskellen. Analysemodellen kan forklare 65 pct. af forskellene, så der er andre faktorer, end de der indgår i analysen, der påvirker lønforskellen[5].

En af forklaringerne kan være, at uddannelsesanciennitet ikke nødvendigvis kan sidestilles med antal års relevant erhvervserfaring. I den udstrækning at kvinder har mere fravær i forbindelse med børnefødsler end mænd kan det betyde, at de har mindre relevant erhvervserfaring, selvom de er kandidater fra samme årgang. Ledighed kan også være et forhold, der ud fra denne logik påvirker kvindernes løn negativt. Ledigheden blandt kvinderne er generelt lidt højere end blandt mænd (i januar 2015 var ledigheden 2,0 blandt de mandlige ingeniører og 2,9 pct. blandt de kvindelige ingeniører).

Det kan også være, at der er egenskaber hos henholdsvis kvinder og mænd, som ikke indgår i modellen, der honoreres på det private arbejdsmarked, og som kan være med til at forklare lønforskellene. Endeligt kan det kan også være, at der er egenskaber eller karakteristika ved kvinderne, fx deres forhandlingsevne ved lønforhandlingen eller at de prioriterer andre forhold end løn, der betyder at de får en anden løn end mændene.

Videre kan der også være forskelle i lønnen som udspringer af, at kvinder og mænd har forskellige forventninger til løn. IDAs analyse blandt de studerende fra 2012 viser, at de kvindelige ingeniørstuderende i gennemsnit forventer en lavere startløn end de mandlige studerende, jf. tabel 3.

Den forventede startløn afspejles i de færdiguddannedes forhandlingsudspil, jf. tabel 3. Derved tyder det på at kvinders lavere forventninger til startløn følger dem, når de forhandler og aftaler deres første løn med den nye arbejdsgiver.

Tabel 3: Hvad er din forventede startløn? og den faktisk startløn.

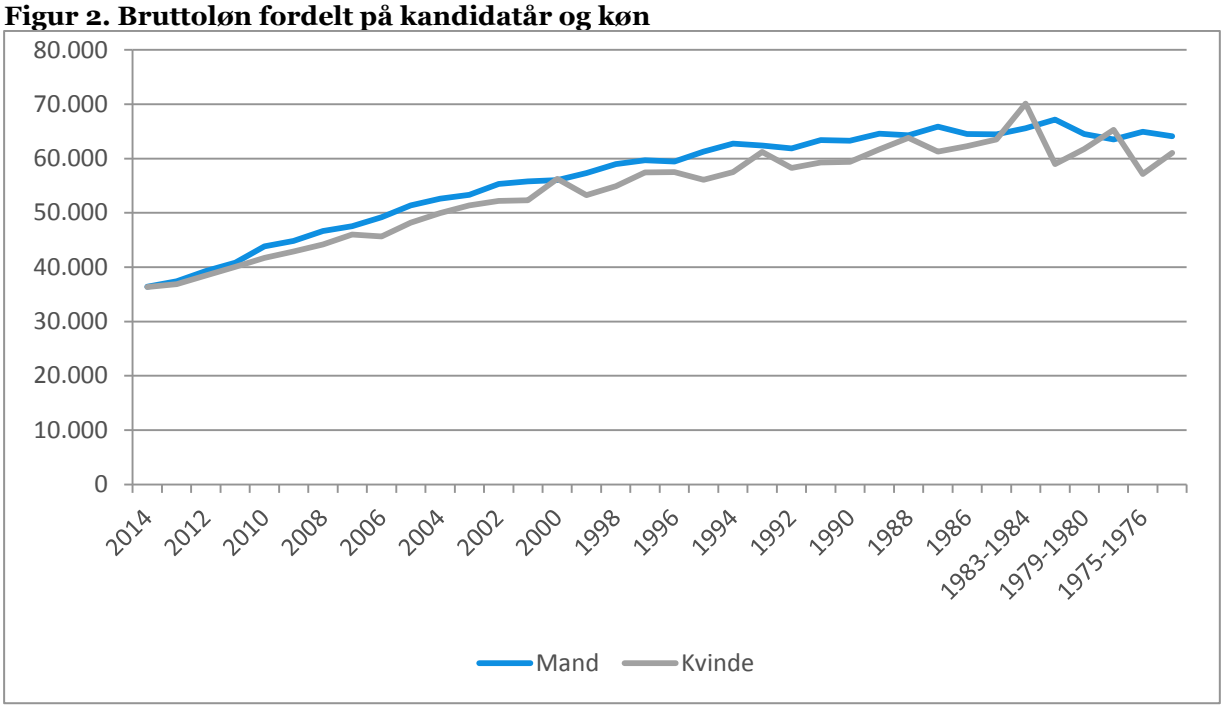
	Forventet løn Studerende 2012	Index 100= mænd	Faktisk startløn kandidater 2014	Index 100= mænd
Mand	33.602	100	35.992	100
Kvinde	31.682	94,3	35.719	99,2

Kilde: Survey blandt IDAs studiemedlemmer 2012 og IDAs lønstatistik 2014. Kun svar fra civil og diplomingeniører. Ikke nødvendigvis samme respondenter.

Forskellen mellem kvinder og mænds løn stiger efter et par år på arbejdsmarkedet, jf. figur 2. Dette kan blandt andet skyldes at kvinder i større omfang end mænd holder barselsorlov, og derfor ikke oparbejder relevant arbejdsmarkedserfaring i den periode, som mænd.

[5] Det er et typisk niveau for denne type analyser. I DJØFs analyse er det 47 pct. af lønforskellen der kan forklares i modellen.

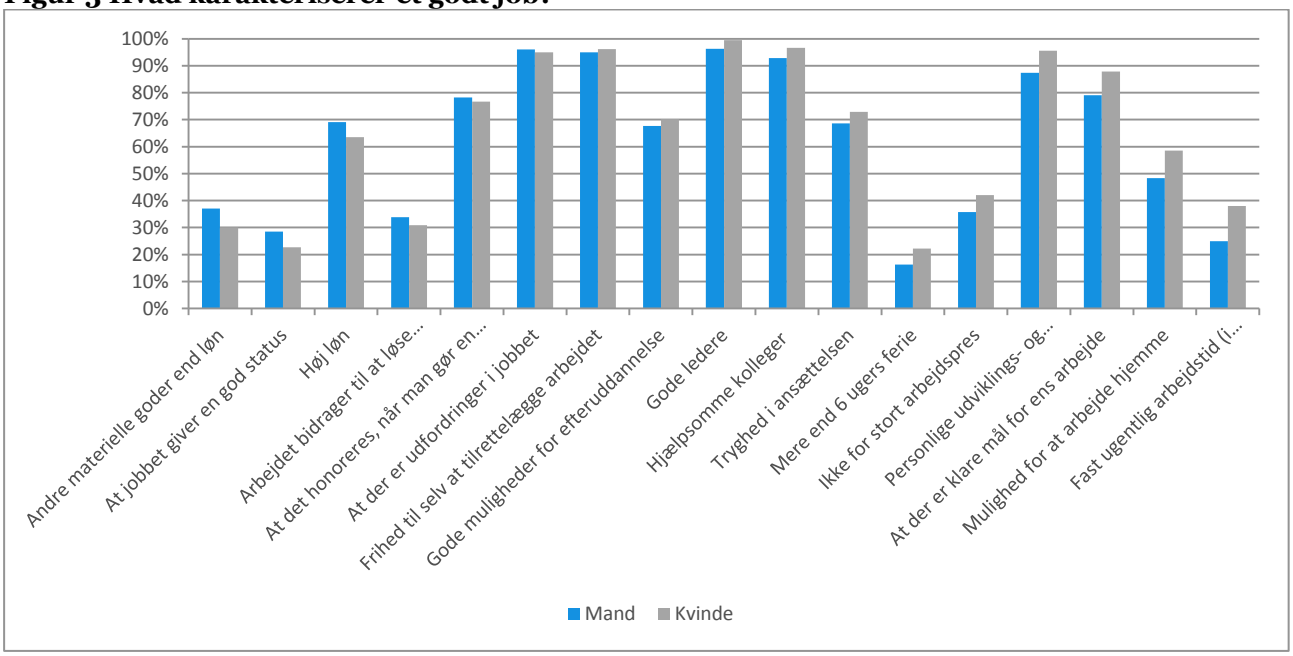
Figur 2. Bruttoløn fordelt på kandidatår og køn



Kilde: IDA lønstatistik 2014. Alle svar.

En af forklaringerne på lønforskellene kan således være, at kvinder i højere grad end mænd efterspørger andre forhold i jobbet end høj løn. Dette illustreres i figur 3 neden for, hvor det vises, hvad hhv. kvinder og mænd finder karakteriserer et godt job.

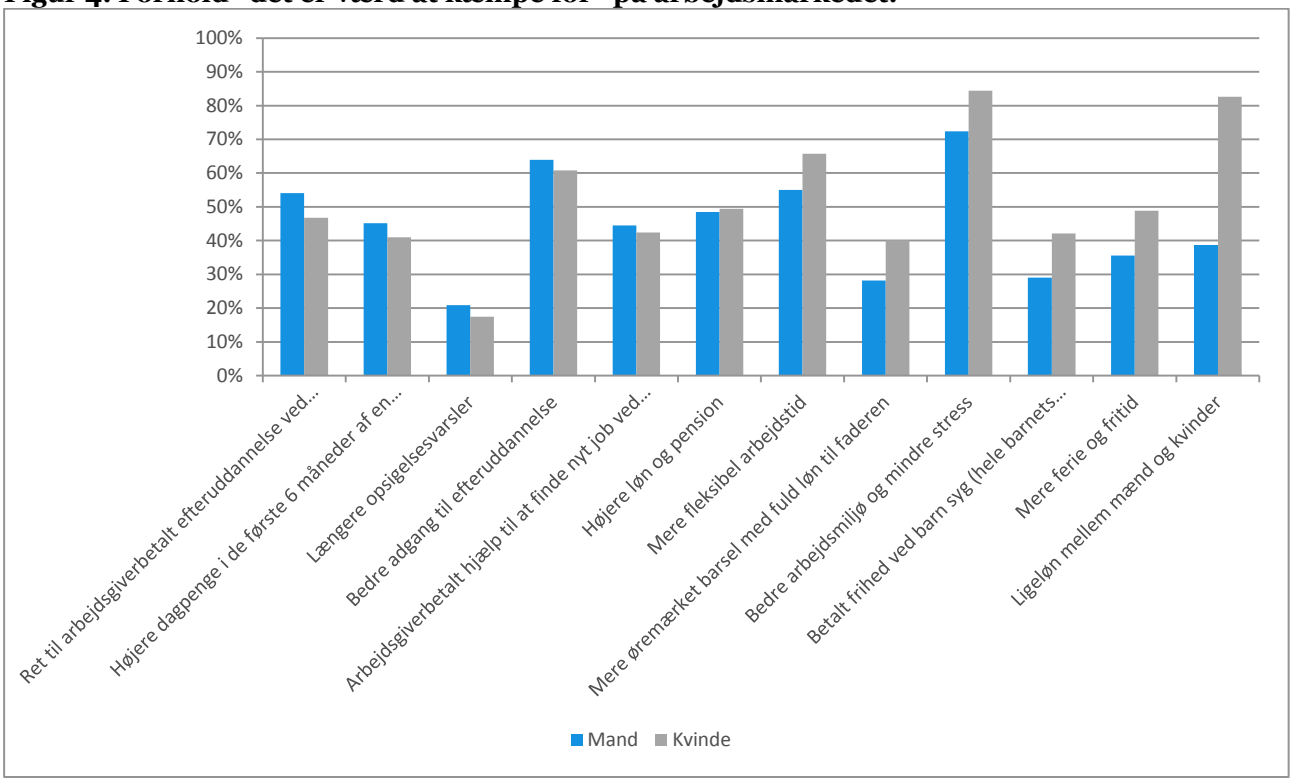
Figur 3 Hvad karakteriserer et godt job?



Kilde: Undersøgelsen blandt privatansatte (2014). *Der er indhentet* svar fra 1.040 privatansatte svarende til 14 pct. af de 7.574 personer den er udsendt til. Andel der har svaret "meget vigtigt" eller "vigtig"

Konkret er det fx 69 pct. af mændene der finder, at "høj løn" karakteriserer et godt job, mens det er 63,5 pct. af kvinderne der finder det. Der er dog også andre forskelle på præferencerne hos hhv. kvinder og mænd. Figuren er sorteret således, at de forhold som kvinderne i højere grad end mændene prioriterer ved et godt job, er placeret til højre; det er fx "fast ugentlig arbejdstid" (prioriteres højt af hhv. 38 pct. af kvinderne og 25 pct. af mændene) og "mulighed for at arbejde hjemme" (hhv.59 pct. af kvinderne og 48 pct. af mændene).

Figur 4. Forhold "det er værd at kæmpe for" på arbejdsmarkedet.



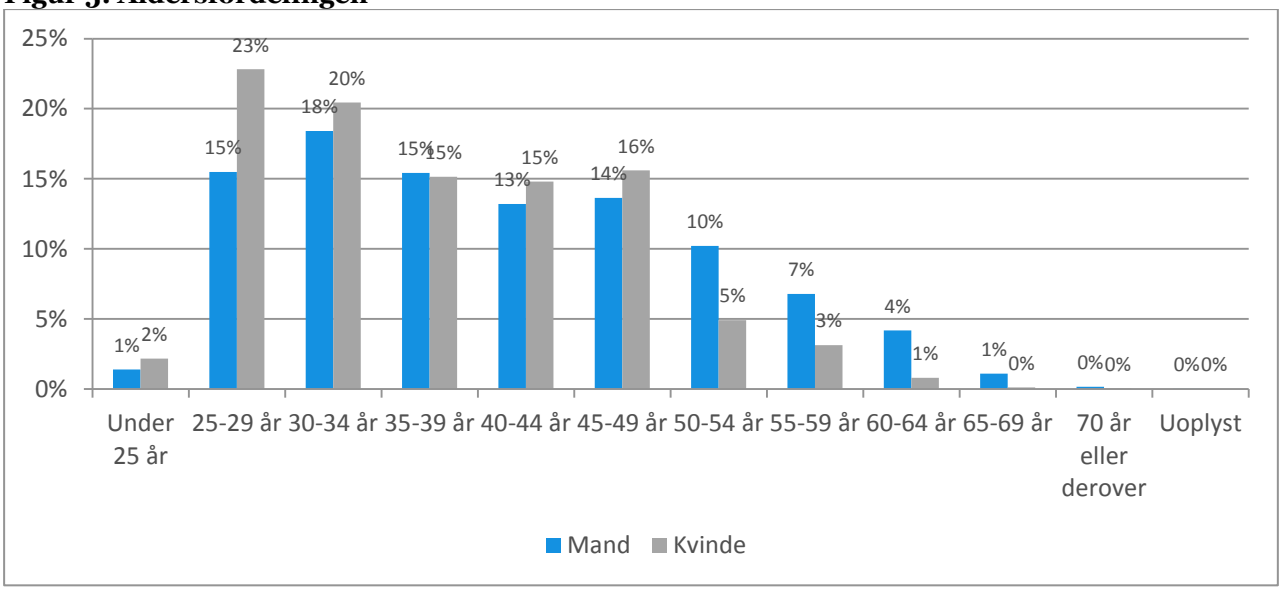
Kilde: Undersøgelsen blandt privatansatte (2014). *Der er indhentet* svar fra 1.040 privatansatte svarende til 14 pct. af de 7.574 personer den er udsendt til. Hvad er værd at kæmpe for på arbejdsmarkedet i dag? Andel der har svaret "meget vigtigt" eller "vigtigt".

Figuren viser, at det blandt kvinderne prioriteres meget højt, at der kæmpes for ligeløn mellem mænd og kvinder (83 pct. af kvinderne finder, at det er meget vigtigt eller vigtigt, mens kun 39 pct. af mændene har denne vurdering). Videre viser figuren også, at kvinderne i højere grad end mændene finder, at det er værd at kæmpe for en række "bløde" forhold der ikke umiddelbart kan ses på lønsedlen; fx mere barsel og mere betalt frihed ved barns sygdom.

Der er forskel på mænd og kvinder i lønstatistikken

Som baggrund er det relevant at beskrive de medlemmer der har deltaget i lønstatistikken i 2014. Der er i alt ca. 2.500 kvinder og næsten 13.000 mænd der har svaret. Kvinderne er i gennemsnit yngre end mændene (hhv. 38 og 42 år), og der er særligt få kvinder over 50 år.

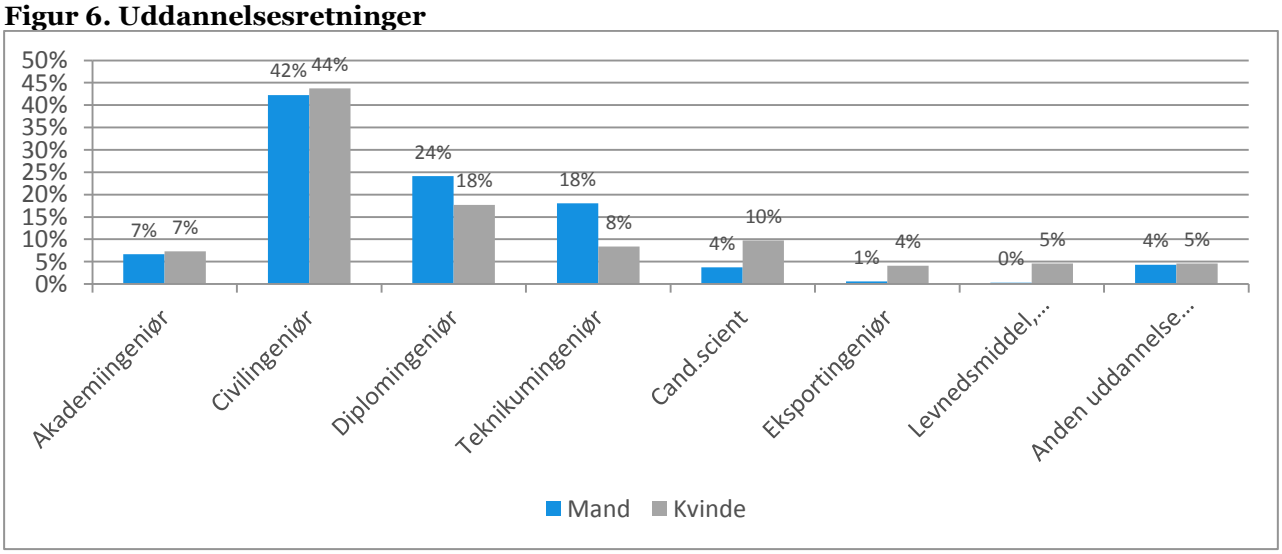
Figur 5: Aldersfordelingen



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Når der ses på uddannelsesretninger er der også forskelle, jf. figur 6 neden for. Kvinderne er således markant overrepræsenteret blandt scient.erne, eksportingeniørerne og blandt de levnedsmiddeluddannede.

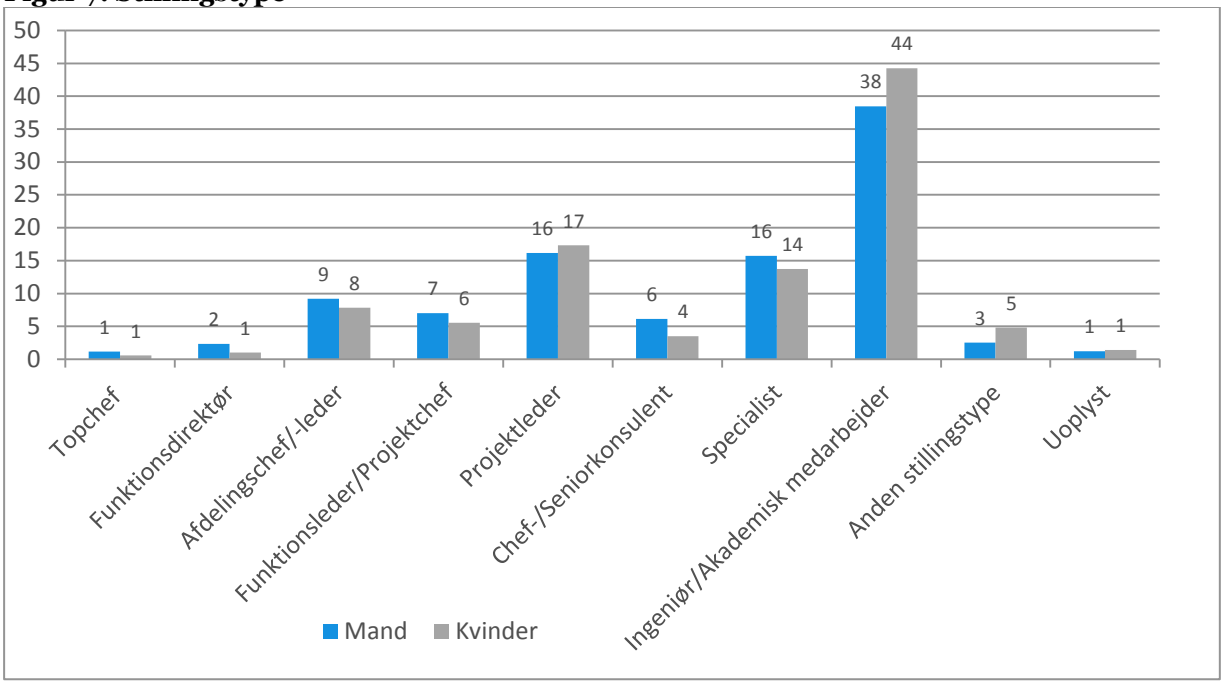
Figur 6. Uddannelsesretninger



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Der er generelt lidt flere mænd i lederstillingerne, særligt i de tungeste ledergrupper, mens der er flere kvinder blandt de menige ingeniører, der har svaret på IDAs lønstatstik i 2014, jf. figur 7.

Figur 7. Stillingstype



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Anbefalinger og konklusion

Der er forskel på, hvad mænd og kvinder tjener, når de har en videregående uddannelse som ingeniør, cand.scient. elle anden naturvidenskabelig uddannelse og arbejder i den private sektor. Mændene tjener i gennemsnit 53.855 kr. og kvinderne 49.057 kr. pr. måned. Altså en månedlig forskel på 4.798 kr., hvilket svarer til at kvinders løn udgør 91,1 % af mændenes – svarende til et løngab på 8,9 %.
Lønforskellen kan delvis forklares ud fra objektive forskelle mellem de to køns forskellige anciennitet, uddannelsesretning, stillingstype, branche, jobskifte mv.
Men analysen viser, at selv når der tages højde for alle disse forhold, så er der stadig forskel på mænd og kvinders løn, og kvindernes løn udgør 95,7 % af mændenes – svarende til et korrigeret løngab på 4,3 %.

Det er IDAs holdning, at der ikke skal være forskel på lønnen mellem mænd og kvinder, der udfører samme arbejde. Derfor arbejder IDA for at lukke løngabet mellem kvinder og mænd.

Gennemskuelighed
En forudsætning for, at medarbejdere bliver opmærksomme på lønforskelle, er, at de kender hinandens lønninger. Lønpolitikkerne på flere af de private arbejdspladser er uigennemskuelige og svære at forstå.
Løn er for mange blevet et tabubelagt emne, som de hverken taler med deres kolleger eller med ledelsen om.
Det er IDAs holdning, at der skal skabes mere gennemskuelighed i løn – og ansættelsesforhold. Derfor anbefaler IDA, at der skabes en kultur på de enkelte arbejdspladser, hvor det er legitimt at tale om løn og ligeløn, og hvor arbejdsgiverne oplyser de ansatte omkring deres rettigheder og reglerne for ligeløn.

Lov om ligeløn
Danmark har siden 1976 haft en ligelønslov, men den kønsbestemte lønforskel er et klart eksempel på, at der endnu ikke er opnået ligestilling mellem kvinder og mænd for så vidt angår løn.

Lov om lige løn til mænd og kvinder bestemmer, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Udfordringen er at fastlægge, hvornår arbejde kan tillægges sammen værdi.

Kønsopdelt lønstatistik
Ligelønslovens § 5 pålægger arbejdsgiverne en pligt til en gang årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatstik. Regler for den kønsopdelte lønstatstik er per 1/1 2015 blevet ændret, således at de nu stiller krav om, at alle virksomheder med over ti fuldtidsansatte og mindst 3 af hver køn skal udarbejde kønsopdelt lønstatstik en gang om året. IDA mener, at disse forbedringer af lønstatistikken er et af de redskaber, der kan medvirke til at skabe større åbenhed omkring lønforskelle på arbejdspladsen.
IDA anbefaler, at også arbejdsgivere med færre ansatte udarbejder lønstatistikker opgjort på køn og dermed skaber opmærksomhed på ligeløn.

De nye regler stiller krav til virksomhederne om, at de skal orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af loven og skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, der skal udleveres og drøftes med lønmodtagerrepræsentanterne i virksomheden. Medarbejdere i virksomheder uden lønmodtagerrepræsentanter kan ligeledes kræve at få udleveret den kønsopdelte lønstatistik samt at virksomheden drøfter den med medarbejderne.

Med afsæt i de forbedrede krav til den kønsopdelte lønstatstik anbefaler IDA, at denne bruges som et redskab til at diskutere ligeløn årligt, både i virksomheder med og uden tillidsvalgte. Især på virksomheder uden tillidsvalgte, vil IDA gøre en særlig indsats for at udbredekendskabet til lovgivningen og til de forpligtigelser, den pålægger virksomhederne.

IDA anbefaler, at virksomhederne udarbejder kønsopdelt lønstatistik, der også belyser de ansattes anciennitet. Dette vil bidrage til, at den kønsopdelt lønstatstik bliver et mere brugbart redskab for ligeløn. Ved både at have anciennitet og køn i samme statistik får de ansatte et mere præcist redskab til sammenligning af lønniveau hos kvinder og mænd.

Af analysen fremgår det, at kvinders fravær i forbindelse med barselsorlov kan være med at skabe dele af lønforskellen, fordi kvinder ikke oparbejder relevant erhvervserfaring under barsel. IDA mener, at kvinder og mænd skal stilles lige i forhold til barsel. Derfor anbefaler IDA, at kriterierne for at opnå tillæg på den enkelte arbejdsplads udarbejdes således, at kvinder på barsel også kan komme i betragtning.

Endelig anbefaler IDA at kvinder, når de forhandler løn, tager udgangspunkt i hvad mænd tjener i IDAs lønstatistik og beder om mere, end de forventer at få.

Hvad gør IDA?
IDA vil i løbet af 2015 lancere en ligelønskampagne. Kampagnen skal blandt andet synliggøre og markedsføre IDAs kurser i lønforhandling og øvrige tilbud, der klæder de kvindelige medlemmer på til lønforhandlingen.
En del af IDAs kampagne vil omhandle at oplyse om og undervise de tillidsvalgte i deres krav og rettigheder i henhold til den kønsopdelte lønstatstik. Derudover vil kampagnen også omfatte de ansatte i virksomheder uden tillidsvalgte

Kontakt
Spørgsmål til analysen kan rettes til chefanalytiker Finn Tidemand (3318 4721, fti@ida.dk) eller konsulent Sune Maegaard Løvsø (3318 5523, sml@ida.dk).

Metode
Undersøgelsen er primært baseret på data fra IDAs lønstatistik 2014. I lønstatistikken indgår svar fra 15.537 privatansatte.

Analysen af forskel på kvinder og mænds løn er udarbejdet ud fra en regressionsanalyse udover køn anvendes følgende baggrundsvariable i den statistiske model:

- Anciennitet
- Uddannelse
- Retning
- Arbejdstid
- Stillingstype
- Personaleledelse
- Branche
- Region
- Jobskifte
- Jobløn

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

Den statistiske model kan således skrives:

$$\ln(\text{bruttoløn}) = \alpha + \beta * \text{Køn} + \gamma * X + \varepsilon$$

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(β).

Estimatet for β er på ÷0,0435.Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således exp(-0,0435) = 95,7 % af mændenes.

Dette svarer til et korrigeret løngab på 4,3 % eller 2.318 kr.

Den statistiske model forklarer samlet set 65 % (R^2 = 0,65) af variationen i medlemmernes bruttoløn. Alle de medtagne baggrundsvariable er statistisk signifikante (p<0,001).