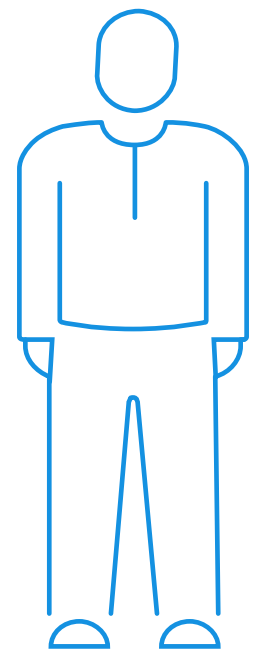
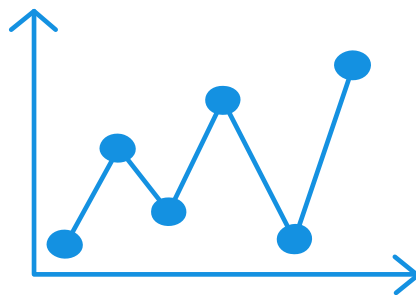
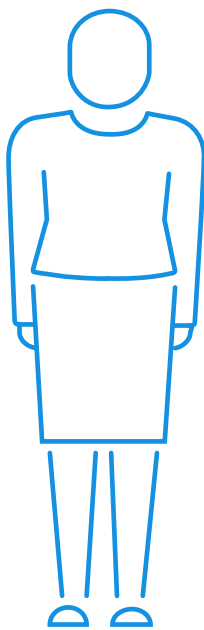


Kønsbestemt lønforskel?

—

Analyse på baggrund af IDAs lønstatistik 2019 om forskel på privatansatte kvinder og mænds løn



Kønsbestemt lønforskel?

Resume

Denne analyse ser alene på de privatansatte medlemmer af IDA.

I gennemsnit får de privatansatte kvinder i 2019 en løn, der er 9 pct., eller 5.473 kr. pr måned, lavere end mændene. En del af denne forskel kan forklares ud fra forskelle mellem kvinder og mænd i uddannelsesbaggrund, anciennitet, arbejdstid, 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 er en **lønforskel på 4,4 pct. mellem kvinder og mænd**, der ikke kan forklares ud fra forskelle i baggrundsvariabler.

Denne *"korrigerede lønforskel"* er lidt større end den, der blev fundet i 2018, hvor den var på 4,1 pct.

Usikkerheden på målingen og den relativt lille forskel på lønforskellen i hhv. 2018 og 2019 gør dog, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket en reel stigning i lønforskellen fra 2018 til 2019.

Modellen forklarer samlet 66 pct. af variationen i medlemmernes løn. At analysen ikke kan forklare hele den identificerede forskel, betyder, at andre forhold end de der indgår i analysen har indflydelse på lønforskellen mellem mænd og kvinder.

1. Kønsbestemt lønforskel?

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

Som tidligere gennemføres der i den forbindelse en analyse af, 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.

Tablet 1. Løn blandt privatansatte kvinder og mænd i lønstatistikken, 2019

| | Kvinder | Mænd |
|-----------------|----------------|-------------|
| Gennemsnitsløn | 52.913 | 58.386 |
| Lønindex | 90,6 | 100 |
| Antal deltagere | 4.729 | 18.714 |

Kilde: IDA lønstatistik privat 2019. Alle svar.

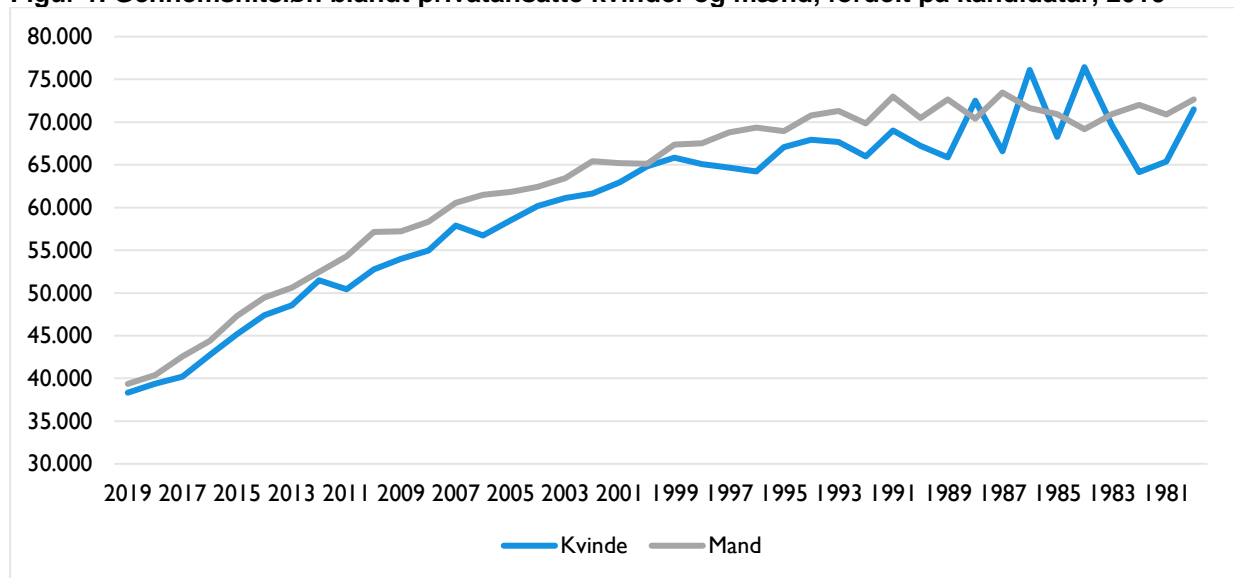
Mænds gennemsnitsløn er ca. kr. 5.473 større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 90,6 pct. af mændenes, svarende til en **lønforskel på 9,4 pct.**

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, fx alder, 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 alders-, uddannelses- og stillingsprofil.

Lønstatistikken viser bl.a., at der er en markant stigende løn med stigende uddannelsesanciennitet, og at dette gør sig gældende for både mænd og kvinder (se fx figur 1).

Figur 1 viser, dels at den gennemsnitlige bruttoløn stiger med kandidatalderen (i de første 20 år efter dimittendåret), dels at kvindernes løn generelt er mindre end mændenes undtagen for enkelte årgange.

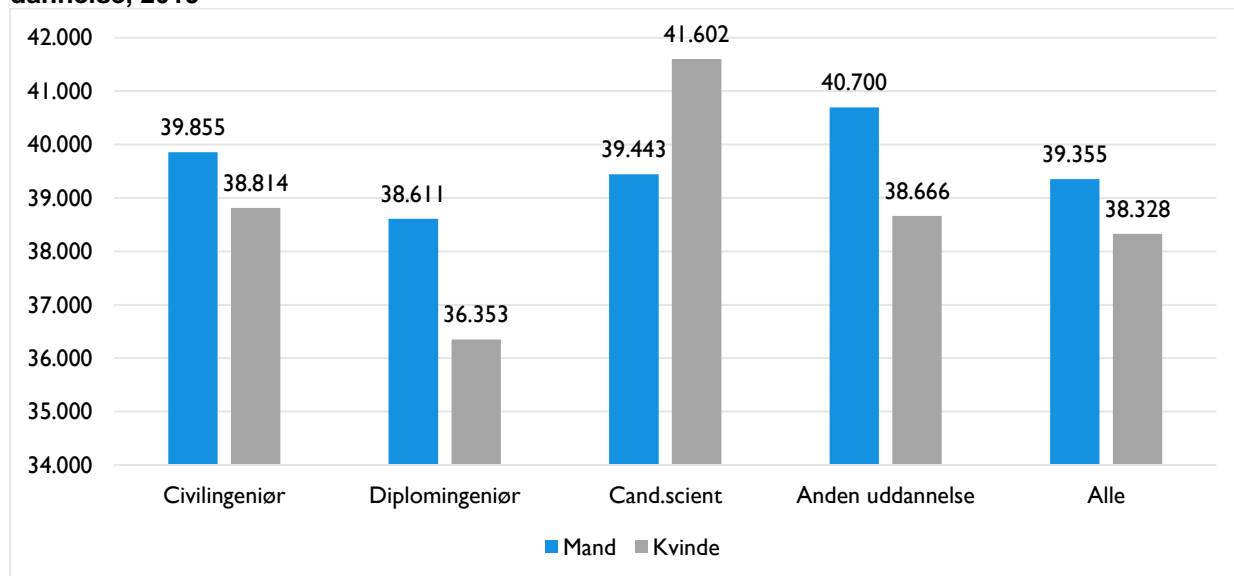
Figur 1. Gennemsnitsløn blandt privatansatte kvinder og mænd, fordelt på kandidatår, 2019



Kilde: IDA lønstatistik privat 2019.

Figur 2 nuancerer indholdet i figur 1 og viser startlønnen fordelt på køn og uddannelse. Figuren viser, at startlønnen blandt de nyuddannede cand. scient. er højere blandt kvinderne end blandt mændene, mens der for de øvrige tre uddannelsesgrupper er en større startløn blandt mænd end kvinder.

Figur 2. Gennemsnitlig startløn (årgang 2019) blandt privatansatte kvinder og mænd fordelt på uddannelse, 2019

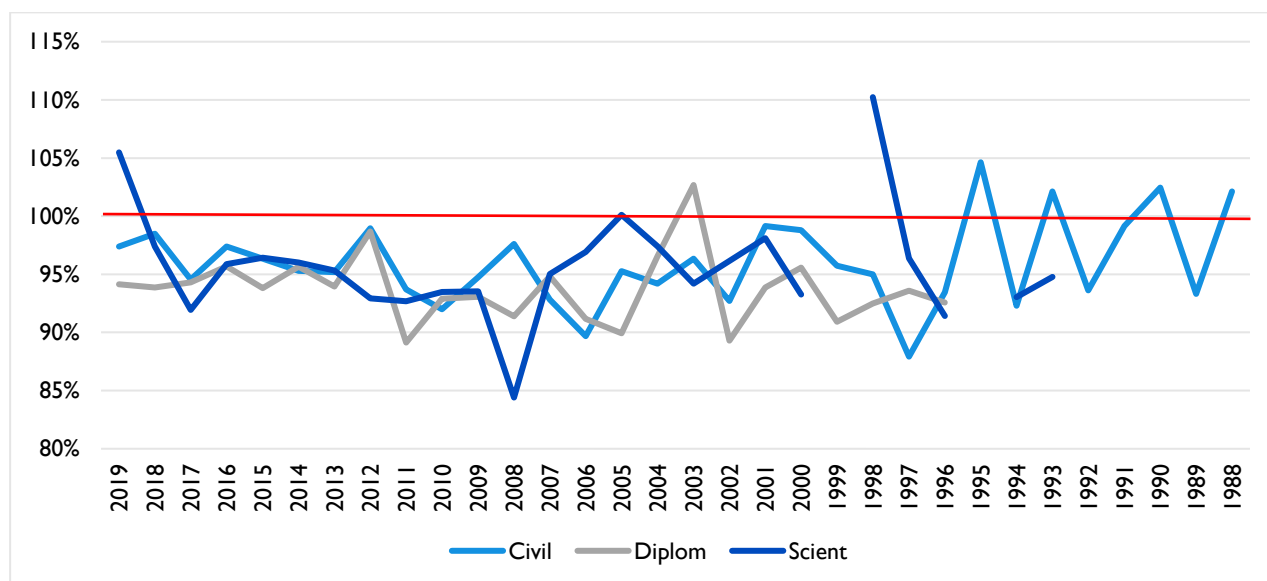


Kilde: IDA lønstatistik privat 2019.

Der er således en forskel på ca. kr. 1.000 i startlønnen mellem kvinder og mænd for de nyuddannede civilingeniører, mens der blandt diplomingeniørerne er en forskel på kr. 2.258. Blandt de nyuddannede scient.er er en forskel på næsten kr.2.200 i kvindernes favør.

Figur 3 nedenfor viser videre, at der på tværs af uddannelsesretninger og uddannelsesanciennitet er en varierende lønforskel mellem kvinder og mænd. Figuren viser kvinders løn som pct. af mænds fordelt på uddannelser og kandidatår og viser, at kvindernes løn typisk ligger under mændenes for alle tre uddannelser og hver kandidatårgang. Men den viser også, at kvindernes løn i gennemsnit for de enkelte uddannelser i enkelte år ligger over mændenes, fx for civilingeniører i nogle årgange fra 1988 til 1995 og for årgang 2019 for scient.er.

Figur 3. Kvinders løn som andel af mænds, 2019, fordelt på uddannelser og kandidatår (privat).



Kilde: IDA lønstatistik privat 2019. Kvinders løn som pct. af mænds. Kun data fra årgange med mindst 5 mænd og 5 kvinder.

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
- 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 95,9 pct. af mændenes, svarende til en korrigeret lønforskel på **4,1 pct.** mellem mænd og kvinder.

Når dette sættes i relation til mænds gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne får **kr. 2.346** mindre end mændene i gennemsnit, jf. tabel 2.

Tabel 2. Lønforskel blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2014 til 2019

| | Ikke-korrigeret lønforskel | | Korrigeret lønforskel | | |
|------|----------------------------|------|-----------------------|------|--------------------------------|
| | Kr. | Pct. | Kr. | Pct. | Konfidensinterval ¹ |
| 2014 | 4.798 | 8,9 | 2.318 | 4,3 | 3,4 - 4,7 |
| 2015 | 4.696 | 8,6 | 2.244 | 4,1 | 3,0 - 4,2 |
| 2016 | 4.562 | 8,2 | 2.002 | 3,6 | 3,7 - 4,9 |
| 2017 | 4.799 | 8,5 | 2.431 | 4,3 | 3,5 - 4,6 |
| 2018 | 5.134 | 9,0 | 2.346 | 4,1 | 3,6 - 4,6 |
| 2019 | 5.473 | 9,4 | 2.569 | 4,4 | 3,8 - 4,9 |

Kilde: IDA lønstatistik privat 2014 til 2019.

IDA har gennemført lignende analyser siden 2014. Analysen fra sidste år viste en korrigeret lønforskel på 4,1 pct. Der er således sket en lille stigning i den korrigerede lønforskel på kvinder og mænd siden 2018.

Det er dog væsentligt at understrege, at usikkerheden på målingerne (95 pct. konfidensintervallet er i den seneste målinger på +/- 0,5 procentpoint) og den relativt lille forskel på lønforskellen i hhv. 2018 og 2019 (0,3 procentpoint) gør, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket et reelt fald i lønforskellen i forhold til 2018.

¹ 95 pct. konfidensintervallet i målingerne

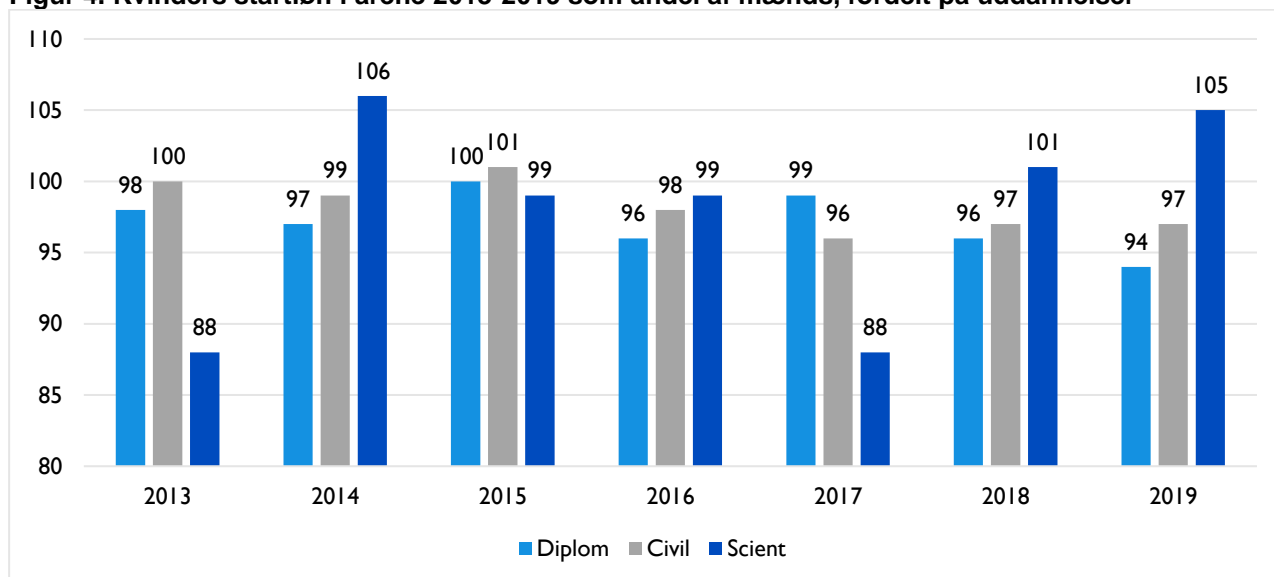
Udviklingen i startløn for privatansatte kvinder og mænd

Lønforskellene mellem kvinder og mænd kommer også til udtryk i den startløn, der ses i de årlige lønstatistikker blandt de privatansatte. I figur 4 neden for ses kvindernes startløn som procent af mændenes startløn fordelt på de tre store uddannelsesgrupper; civilingeniører, diplomingeniører og cand. scient.er i årene fra 2013 til 2019.

Den lønforskel, der er vist i figuren, er den "ikke-korrigerede" lønforskel i den forstand, at det er en sammenligning af lønningerne for alle de privatansatte, der er dimitteret i året, hvor lønstatistikken er lavet.

Figuren viser, at de forskelle, der ses for den yngste årgang, er mindre end den korrigerede lønforskel i de enkelte år (se tabel 2), men dog, at kvinderne i de fleste tilfælde får en lidt lavere startløn end mændene.

Figur 4. Kvinders startløn i årene 2013-2019 som andel af mænds, fordelt på uddannelser



Kilde: IDA lønstatistik privat 2013-2019. Antal kvindelige cand.scient.er: 2013: 9, 2014:15, 2015:17, 2016: 33, 2017: 34 2018:21.2019:30.

Det skal i forhold til cand.scient.erne bemærkes, at der er tale om en ret lille population af dimittender, og at kvinderne kun udgør fra 9 til 34 personer i de fem år, analysen belyser. Dette giver sig udtryk i, at der er større variation på tværs af årene. De største forskelle ses således hos scient.erne, hvor kvindernes andel af mændenes løn varierer fra 88 til 106 pct. i de syv år.

Tabel 3. Faktiske startlønninger, privatansatte 2019

| | Kvinde | Mand |
|----------------|--------|--------|
| Diplomingeniør | 36.353 | 38.611 |
| Civilingeniør | 38.814 | 39.855 |
| Cand.scient. | 41.602 | 39.443 |

Kilde: IDA lønstatistik privat 2019.

Kontakt

Spørgsmål til analysen kan rettes til chefanalytiker Finn Tidemand, 3318 4721, fti@ida.dk.

Metode

Undersøgelsen er primært baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte 2019. I lønstatistikken indgår svar fra 23.443 privatansatte.

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
- 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 $1 - \exp(\beta)$.

Estimatet for β er på $\pm 0,04462$. Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således $\exp(-0,04462) = 95,6\%$ af mændenes.

Dette svarer til en korrigeret lønforskel på 4,4 % eller kr. 2.569.

Den statistiske model forklarer samlet set 66 % ($R^2 = 0,66$) af variationen i medlemmernes bruttoløn.