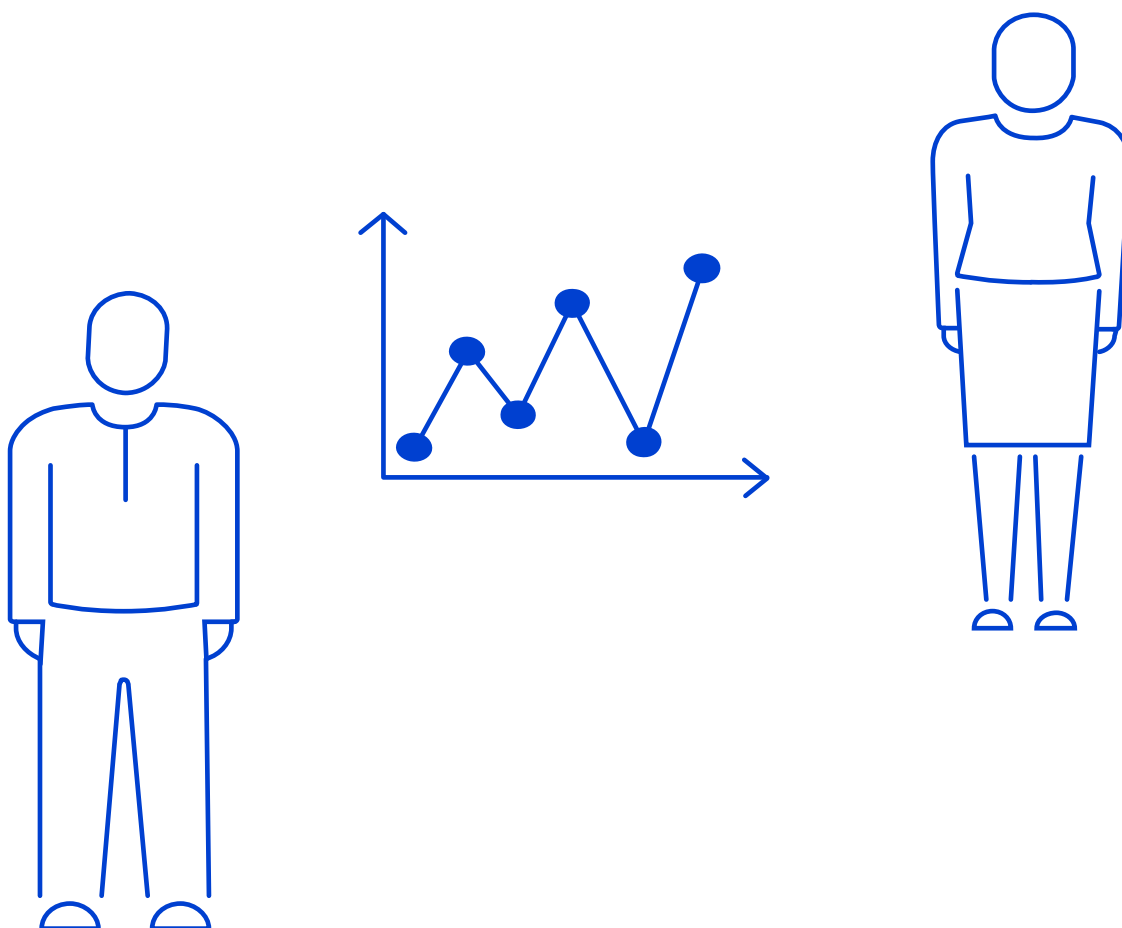


# Kønsbestemt lønforskel

Analyse blandt IDAs privatansatte medlemmer, 2020.



# 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 9,5 pct. eller 5.678 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 2020 er en lønforskel på 3,7 pct. mellem kvinder og mænd, der ikke kan forklares ud fra forskelle i baggrundsvariable der er inddraget.**

Den model der er anvendt i 2020, inddrager lidt flere parametre end den model der tidligere er anvendt, og giver samlet en bedre forklaring af variationen i medlemmernes løn.

Når den nye model anvendes på data fra 2019 ses det, at den "korrigerede lønforskel" i 2020 er lidt mindre end den, der set i 2019, hvor den, med den nye model, var på 4,0 pct.

Usikkerheden på målingen og den relativt lille forskel på lønforskellen i hhv. 2019 og 2020 gør dog, at det **ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket et reelt fald i lønforskellen fra 2019 til 2020.**

Modellen 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 2020, ses der i denne analyse på forskellen på mænd og kvinders løn.

Den umiddelbare forskel på kvinder og mænds løn fremgår fx 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, 2020**

	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>	<b>Forskel</b>
Gennemsnitsløn	53.983 kr.	59.661 kr.	5.678 kr.
Lønindex	90,5	100	9,5
Antal deltagere	5.872	21.015	-

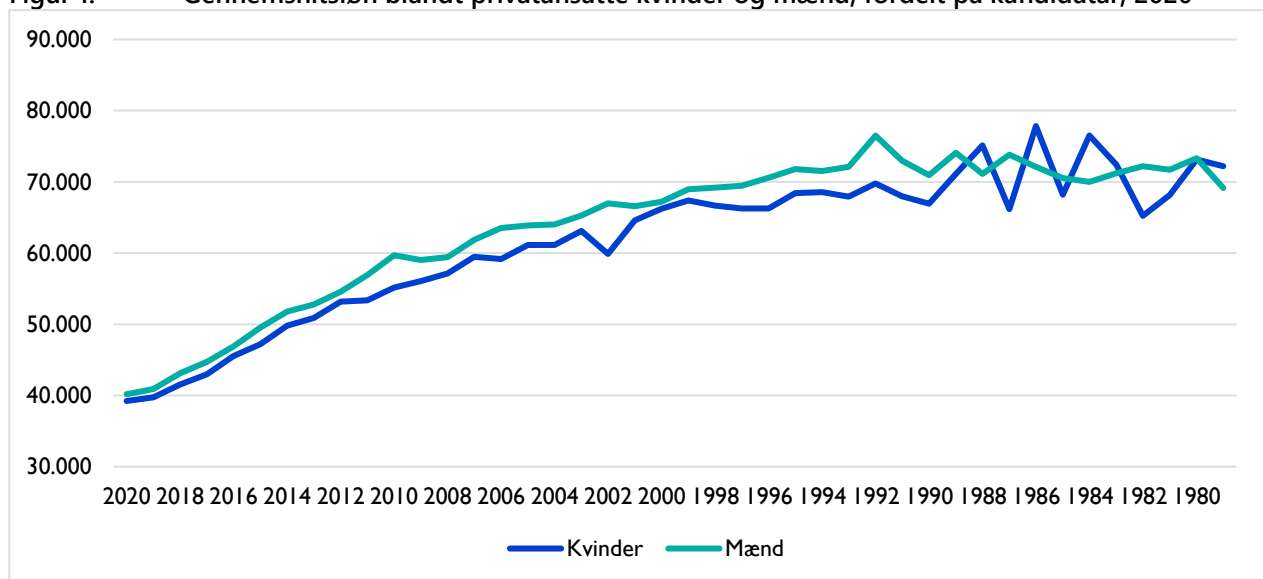
Kilde: IDAs lønstatistik privat 2020.

Mænds gennemsnitsløn er 5.678 kr. større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 90,5 pct. af mændenes. Denne opgørelse viser således, at der er en lønforskel på 9,5 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 blandt privatansatte kvinder og mænd, fordelt på kandidatår, 2020**

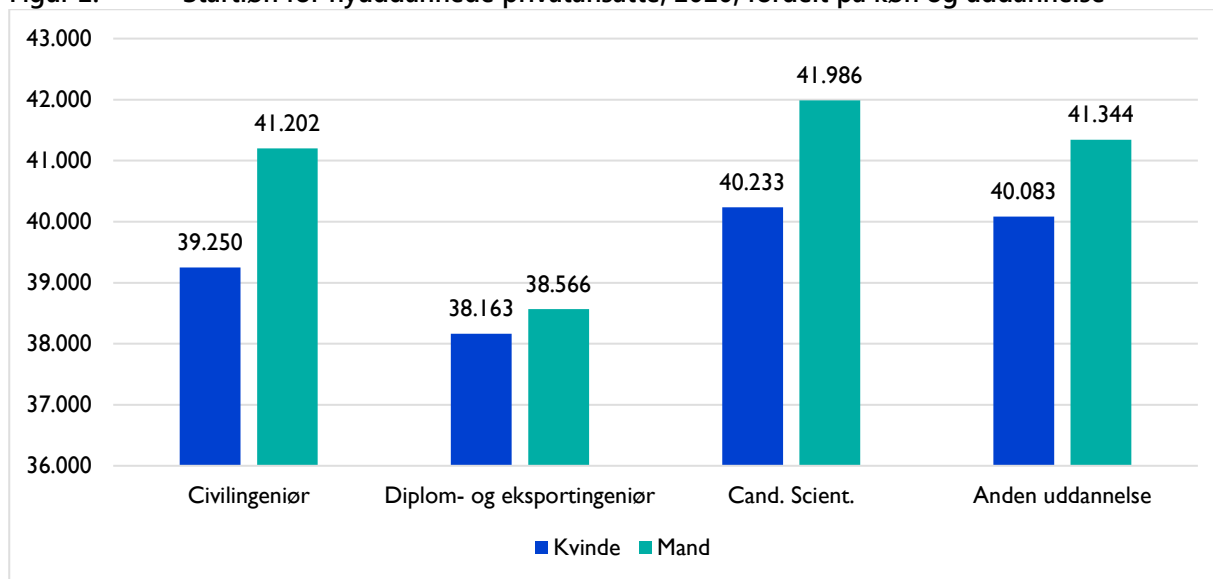


Kilde: IDAs lønstatistik privat 2020.

Lønnen for en privatansat med 30 års anciennitet er således næsten dobbelt (1,75 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 figur 2 neden for, hvor der er zoomet ind på lønnen blandt de nyuddannede. Figur 2 viser den gennemsnitlige startløn for nyuddannede (kandidatår 2020) fordelt på uddannelser. Figuren viser, at der i 2020 for alle fire uddannelsesgrupper er en højere startløn for de nyuddannede mænd end der er for de nyuddannede kvinder.

**Figur 2. Startløn for nyuddannede privatansatte, 2020, fordelt på køn og uddannelse**

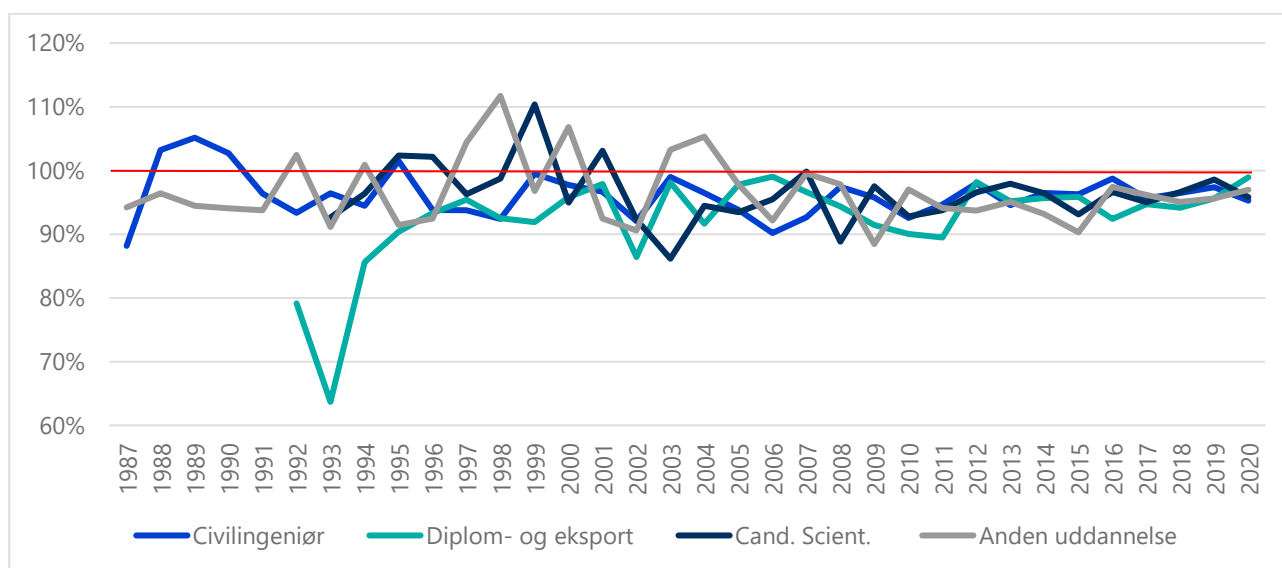


Kilde:

IDAs lønstatistik privat 2020.

Figur 3 nedenfor viser videre, at der på tværs af uddannelsesretninger 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 2020. 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 viser, at kvindernes løn typisk ligger under mændenes for alle fire grupper af 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 scient.erne i nogle af årgangene mellem 1995 og 2002.

## 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 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

I forhold til IDAs tidligere analyser af lønforskelle er der i denne model tilføjet fire parametre. Disse er;

- Om medlemmet har en supplerende uddannelse
- Antal årlige rejsedage
- Antal årlige ekstra ferie og fridage
- Antal STEM uddannede på arbejdspladsen

Derudover er oplysningen om arbejdstid ændret fra den aftalte arbejdstid til den faktiske arbejdstid.

Den nye model forklarer en større del af variationen i lønnen ( $R^2$ ) end den tidligere model, både når der ses på data fra 2020 og på data fra 2018 og 2019 (se tabel 3 på næste side). De nye parametre der er medtaget, bidrager alle signifikant til modellens forklaringskraft og det er parametre der indgår i IDAs lønberegner.

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 96,3 pct. af mændenes, svarende til en korrigeret **lønforskel på 3,7 pct.** mellem mænd og kvinder.

Når dette sættes i relation til mænds gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne **får kr. 2.207** mindre end mændene i gennemsnit, jf. tabel 2.

**Tabel 2. Lønforskel blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2018 til 2020**

År	Ikke-korrigeret lønforskel		Korrigeret lønforskel		
	Kr.	Pct.	Kr.	Pct.	Konfidensinterval <sup>1</sup>
2018	5.134	9,0	2.071	3,6	3,1 - 4,1
2019	5.473	9,4	2.318	4,0	3,5 - 4,5
2020	5.678	9,5	2.207	3,7	3,2 - 4,2

Kilde: IDA lønstatistik privat 2018 til 2020.

IDA har gennemført lignende analyser i flere år. Analysen baseret på data fra 2019 med den nye model viste en korrigeret lønforskel på 4,0 pct. Der er således sket et fald i den korrigerede lønforskel på kvinder og mænd siden 2019.

Det er dog 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 2019 og 2020 (0,3 procentpoint) gør, at det ikke med sikkerhed kan siges, at der er sket et reelt fald i lønforskellen i forhold til 2019.

I tabel 3 vises forskellen på de to modeller. Tabellen viser, at

- den nye model har en højere forklaringsgrad ( $R^2$ ) end den gamle model i de tre år der er inddraget
- den nye model opgør den korrigerede lønforskel mindre end den gamle i de tre år
- begge modeller viser, at der er sket en lille, men ikke signifikant reduktion i den korrigerede lønforskel fra 2019 til 2020.

**Tabel 3. De to modellers forklaring af lønforskel blandt privatansatte kvinder og mænd**

	Gammel model			Ny model		
	Korrigeret lønforskel	Konfidensinterval	$R^2$	Korrigeret lønforskel	Konfidensinterval	$R^2$
2018	4,1	3,6 - 4,6	0,66	3,6	3,1 - 4,1	0,69
2019	4,4	3,8 - 4,9	0,66	4,0	3,5 - 4,5	0,69
2020	4,3	3,8 - 4,8	0,65	3,7	3,2 - 4,2	0,68

<sup>1</sup> 95 pct. konfidensintervallet i målingerne

## Kontakt

Spørgsmål til analysen kan rettes til chefanalytiker Finn Tidemand, 3318 4721, [fti@ida.dk](mailto:fti@ida.dk).

### Metode

Undersøgelsen er baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte 2020. I lønstatistikken indgår svar fra 26.891 privatansatte.

Regressionsanalysen er baseret på den gruppe der ikke har fået opregnet deres månedsløn til en fuldtidsløn og ligeledes er gruppe der har oplyst, at de i september 2020 fik mindre løn end normalt pga af coronasituationen ikke med. I alt indgår svar fra 25.795 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:  $\ln(\text{bruttoløn}) = \alpha + \beta \cdot \text{Køn} + \gamma \cdot X + \varepsilon$

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  $-0,03805$ . Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således  $\exp(-0,03805) = 96,3\%$  af mændenes.

**Dette svarer til en korrigeret lønforskel på 3,7 % eller kr. 2.207.**

Den statistiske model forklarer samlet set 68 % (adjusted  $R^2 = 0,679$ ) af variationen i medlemmernes bruttoløn.