

11. december 2019

ANALYSE

Kvinder tjener stadig mindre end mænd i det private



På det private arbejdsmarked er det gennemsnitlige lønniveau for mandlige akademikere 4,1 procent (svarende til 2.283 kr.) højere end kvindernes, hvilket indikerer, at der lønmæssigt stadig gøres forskel på mænd og kvinder. I denne analyse belyser Dansk Magisterforening (DM) denne lønforskel for det udsnit af DM's medlemmer, der har deltaget i lønundersøgelsen oktober 2019.

Analysens hovedpunkter

- Der er et uforklaret lønspænd på 4,1 procent mellem mandlige og kvindelige akademikere i det private. Det er lavere end i 2017, hvor spændet var på 5,7 procent.
- Den gennemsnitlige månedlige bruttoløn for mandlige akademikere i det private er 15,9 procent højere end den tilsvarende for kvinder, før der er korrigeret for andre gruppeforskelle. Det svarer til 8.767 kr.
- To tredjedele af dette spænd kan forklares ved, at karakteristika, andet end køn, adskiller de to grupper. Disse omfatter bl.a. branche og arbejdsfunktioner.
- En tredjedel af spændet, svarende til 2.283 kr. om måneden kan dog ikke forklares med de andre faktorer, som der her korrigeres for. Med andre ord er der en uforklaret kønsbestemt lønforskel på 4,1 procent mellem mandlige og kvindelige akademikere på det private arbejdsmarked, efter der er korrigeret for andre karakteristika, der adskiller de to grupper og samtidig påvirker lønniveauet.

Om analysen

Rapporten er udarbejdet i november 2019 af Martin Ærbo Vesterbæk og Clara Frendrup fra Dansk Magisterforening. Analysen anvender tal fra DM's lønundersøgelse.

Kontakt

Hvis du har spørgsmål til analysen kan du kontakte DM's analyseafdeling på analyse@dm.dk Hvis du har spørgsmål til

brug af analysen i pressen, kan du kontakte
DM's pressevagts på 29 11 60 80.

1. Privatansatte, kvindelige akademikere tjener mindre end deres mandlige kollegaer

Blandt gruppen af privatansatte akademikere uden ledelsesansvar, der har en kandidat eller ph.d.-grad, der repræsenterer DM's medlemsgruppe, ses det jf. tabel 1, at mændenes gennemsnitlige bruttomånedsløn er 8.767 kr. højere end kvindernes. Det vil sige, at kvindelige akademikere i det private tjener 84,1 procent af, hvad deres mandlige kollegaer gør – eller omvendt, at mændene tjener 15,9 procent mere.

Denne forskel er dog ikke et retvisende billede af en evt. kønsbestemt lønforskel, da der er en stribe af andre faktorer, der i højere eller hyppigere grad ses blandt mænd end hos kvinder, som afføder en højere løn – dvs. faktorer der intet med køn har at gøre, og som, uafhængig af køn, ville betyde højere løn. Eksempler på sådanne faktorer er hvorvidt en person har ph.d. eller ej, hvor mange timer de arbejder, hvor mange års erfaring fra arbejdsmarkedet de har, m.m. En del af den førnævnte, ikke-korrigerede lønforskel kan forklares af forskelle på disse parametre mellem mænd og kvinder.

Tabel 1. Gennemsnitlig bruttoløn efter køn på det private DM-arbejdsmarked, 2019

	Mænd	Kvinder	Forskel
Antal personer	590	1039	449
Gennemsnitlig bruttoløn	55.196	46.429	-8.767
Indeks, mand = 100	100	84,1	-15,9

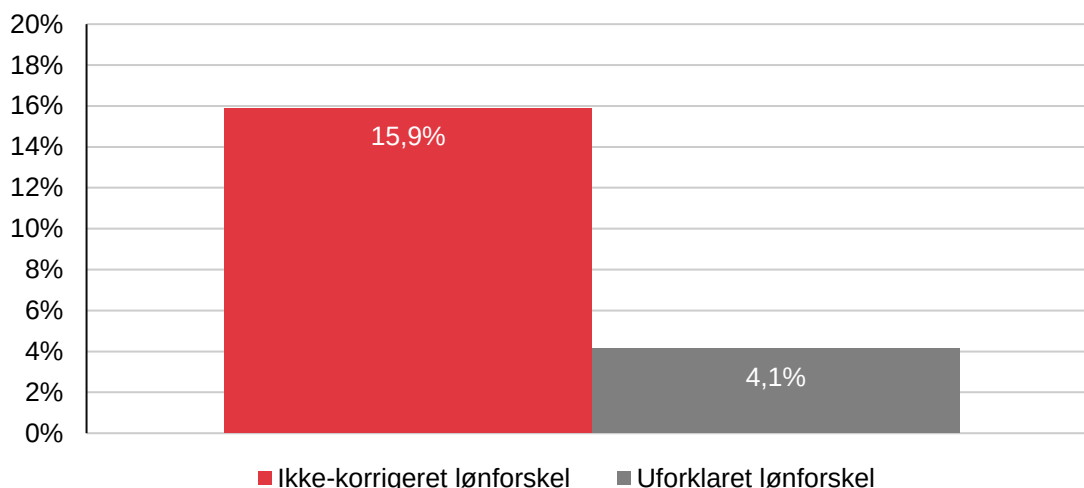
2. Kun to tredjedele af lønforskellen kan forklares

2.1. Analyse af kønsbestemt lønforskel: En tredjedel af uforklaret

Som sagt, spiller mange faktorer ind, når man sammenligner gennemsnitlige lønniveauer for mænd og kvinder, så for at lave en retvisende sammenligning, skal der korrigeres for disse forskelle mellem grupperne. Der korrigeres derfor i denne analyse for timetal, anciennitet, uddannelsens hovedområde, branche og hvorvidt en person har en ph.d.

Ved hjælp af en såkaldt Blinder-Oaxaca Decomposition analyse, ses det i figur 1 nedenfor, at af den ikke-korrigerede lønforskel på 15,9 procent (svarende til 8.767 kr.) mellem mænd og kvinder, er de 11,7 (svarende til 6.484 kr.) forklaret af førnævnte faktorer, mens de 4,1 (svarende til 2.283 kr.), altså ca. en tredjedel, ikke kan forklares af nogen af de faktorer, der her kontrolleres og korrigeres for. Med andre ord kan 11,7 af de 15,9 procents ikke-korrigeret lønforskel mellem mænd og kvinder forklares med andre faktorer, såsom at procentuelt flere mænd arbejder i finanssektoren, som er en højt lønnet branche, eller at flere mænd arbejder i en matematisk/statistisk arbejdsfunktion, hvilket ligeledes er en anden faktor der, uafhængigt af køn, afføder en højere løn.

Figur 1. Ikke-korrigeret, kønsbestemt lønforskel og den uforklarede lønforskel

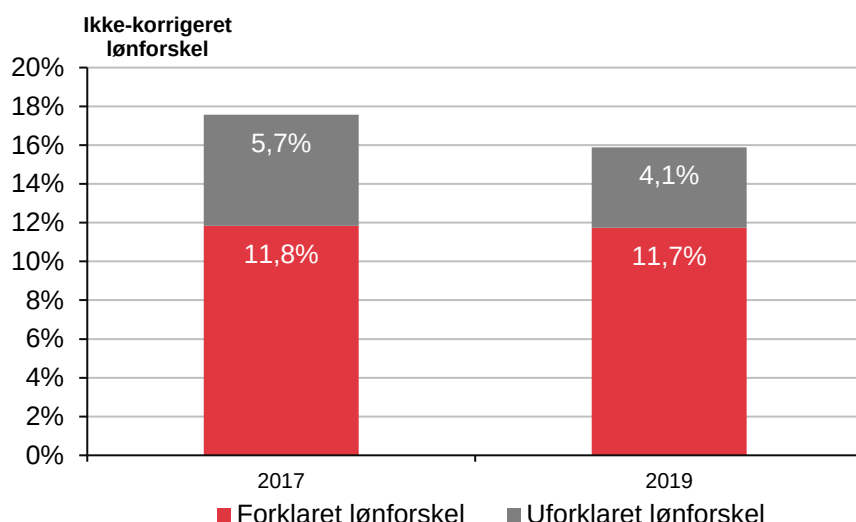


Med analysen, hvori vi korrigerer for anciennitet, branche, osv., står vi altså stadig tilbage med en gennemsnitlig løn for mandlige akademikere i det private, der er 2.283 kr. eller 4,1 procent højere end den, deres kvindelige kollegaer får. Det kan ikke udelukkes, at der er yderligere faktorer, som vi i ikke har korrigeret for, der påvirker denne forskel, men den betydelige forskel indikerer, at der lønmæssigt stadig gøres forskel på kvinder og mænd på det private arbejdsmarked.

2.2. Mindre uforklaret lønspænd end i 2017

Bruges præcis samme analyse på tallene fra DM's 2017 lønstatistik, ses det af figur 2 nedenfor, at både den procentvise ikke-korrigerede lønforskel såvel som det procentvise uforklarede lønspænd mellem mandlige og kvindelige akademikere i det private er faldet siden 2017.

Figur 2. Ikke-korrigeret, kønsbestemt lønforskel fordelt på forklaret og uforklaret del 2017 og 2019



I 2017 var det ikke-korrigerede lønspænd på 17,6 procent (svarende til 9.358 kr.), hvoraf de 5,7 procentpoint ikke kan forklares med de faktorer, som vi kontrollerer for i denne analyse, nemlig timetal, anciennitet, uddannelsens hovedområde, branche og hvorvidt en person har en ph.d. Disse procentdele er, som nævnt, i 2019 faldet til henholdsvis 15,9 og 4,1 procent, hvilket er en udvikling i retning af mere lige løn.

2.3. Hvilke faktorer forklarer (en del af) lønforskellen?

Ved hjælp af en lineær regressionsmodel kan man få en indikation af, hvilke af de førnævnte faktorer, der er vigtige for at forklare den del af lønforskellen, der kan forklares. Dvs. hvilke faktorer der betydeligt påvirker privatansatte akademikeres løn – uafhængigt af køn og dermed uden at udtrykke nogen form for diskrimination.

Ifølge regressionsanalysen har dét at arbejde i kultur- og fritidsbranchen en betydelig negativ indflydelse på lønnen. Idet procentuelt flere kvindelige- end mandelige respondenter i DM's lønundersøgelse arbejder i denne branche, vil disse kvinders gennemsnitlige lønniveau af denne grund påvirkes negativt.

Anciennitet, brancherne farma, kemi og biotek samt finanssektoren, dét at have en ph.d. samt dét at arbejde i en matematik/statistisk arbejdsfunktion er faktorer, der har en betydelig positiv indflydelse på lønnen. Idet at procentuelt flere af de mandlige end de kvindelige respondenter i DM's lønundersøgelse arbejder i branchen farma, kemi og biotek og i finanssektoren, har en ph.d. og/eller en matematik/statistisk arbejdsfunktion, vil den gennemsnitlige løn for mænd grundet disse faktorer forklareligt være højere.

Sådan har vi gjort

Analysen bygger på tal fra DM's lønstatistik for det private arbejdsmarked. Statistikken er udarbejdet af DM's sekretariat og bygger på de oplysninger, som privatansatte medlemmer har givet DM i oktober 2019.

I alt blev 7.901 privatansatte medlemmer spurgt om deres månedsløn i september 2019 heraf har 2.115 svaret ved fristens udløb, hvilket giver en svarprocent på 27 procent.

I besvarelsenerne indgår bl.a. bachelorer og medlemmer, som har oplyst, at de har fået nyt job uden for privatområdet. Disse personer indgår ikke i privatlønstatistikken, og derfor er selve grundlaget for statistikken på 1.906 personer.

Af hensyn til den statistiske nøjagtighed og anonymitet er gennemsnittet for grupper med mindre end fem besvarelser ikke medtaget. Desuden er følgende retningslinjer fulgt i forbindelse med anonymisering:

- Gennemsnitstal og fraktiler vises kun, hvis antallet af svar er mindst fem
- Median vises kun, hvis antallet af svar er mindst 10
- 25 procent og 75 procent-fraktiler vises kun, hvis antallet af svar er mindst 20
- 90 procent-fraktil vises kun, hvis antallet af svar er mindst 50.

I lønstatistikken for privatansatte medlemmer bruger DM konsekvent bruttoløn. Bruttolønnen er udbetalt løn i september inklusive arbejdsgiverbidrag til eventuelle pensionsordninger, herunder bidrag til ATP og ferietillæg. Ferietillægget bliver beregnet som 1 procent af lønnen. For de medlemmer der har angivet, at de har modtaget en bonus i løbet af det seneste år, er værdien af den bonus delt med 12 og lagt oven i månedslønnen.

I analysen fokuseres der udelukkende på fuldtidsansatte på det private arbejdsmarked, der har opnået en kandidatgrad eller en ph.d. og som ikke har ledelsesansvar. Det er denne gruppe, der omtales gennem hele analysen.

Anciennitet på arbejdsmarkedet måles som antal år efter personen har færdiggjort sin kandidatgrad. For dem, der har flere kandidatgrader, måles der fra året fra den første kandidatuddannelse. For dem, der har opnået en ph.d.-grad, måles der ligeledes fra deres første kandidatgrad.