

Ligestilling på det akademiske arbejdsmarked

Juni 2023

Delrapport om seniorarbejdsstyrken



Indhold

1. Indledning.....	1
Begrebsafklaring	2
Læsevejledning	2
2. Hovedkonklusioner.....	3
3. Seniorarbejdsstyrken.....	3
3.1 Overblik over gruppen.....	4
3.2 Lønindkomst	8
4. Appendiks	12
4.1 Kontrolvariable.....	12
4.2 Flere statistikker på seniorarbejdsstyrken	12

1. Indledning

Der er i Danmark en ligelønslov, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn.

På trods af dette har tidligere analyser vist, at der eksisterer en kønsforskel i lønninger. Der kan være mange årsager til, at mandlige og kvindelige akademikere gennemsnitligt tjener forskellige beløb. Denne forskel kan tilskrives et væld af faktorer – observerbare faktorer, såsom antallet af arbejdstimer, uddannelsesretninger, alder osv., samt ikke-observerbare faktorer, der f.eks. kan dække over bevidst eller ubevidst forskelsbehandling pga. køn.

Det vil i denne serie af rapporter undersøges, i hvilken grad der eksisterer en gennemsnitlig kønsforskel i akademikernes lønninger i forskellige dele af det akademiske arbejdsmarked, samt om disse potentielle forskelle kan tilskrives observerbare faktorer blandt de akademiske mænd og kvinder.

Denne rapport fokuserer på **akademikere der er en del af seniorarbejdsstyrken** på det akademiske arbejdsmarked. Seniorarbejdsstyrken dækker over akademikere, der er 55 år eller ældre.

Analyserne i rapporten tager udgangspunkt i registerdata fra Danmarks Statistisk på alle akademikere i Danmark i 2021.

Rapporterne er bestilt og produceret til fagforeningen DM.

Begrebsafklaring

I de følgende kapitler benyttes forskellige begreber. Disse begreber defineres nedenfor og er væsentlige for forståelsen af rapportens resultater.

Begreb	Forklaring
Akademikere i arbejdsstyrken	Akademikere defineres i denne rapport ud fra Danmarks Statistiks uddannelsesregister (UDDA). Alle individer med en færdiggjort uddannelse af typen 'Bachelor', 'Lang videregående' og 'Ph.d. / forsker' udgør gruppen af akademikere. Herefter er akademikere der står uden for arbejdsstyrken fjernet, dette dækker over akademikere der er: (1) Under uddannelse, (2) Førtidspensionister, (3) Folkepensionister eller (4) Efterlønsmodtagere. Således er akademikere, der har påbegyndt en højere uddannelse (f.eks. LVU) og endnu ikke har afsluttet den, ikke inkluderet i populationen. I 2021 er der 592.653 akademikere hvoraf 510.222 er en del af arbejdsstyrken.
Nyuddannede	Nyuddannede er en delmængde af de akademikere i arbejdsstyrken. De defineres som en person der (1) har færdiggjort en akademisk uddannelse (bachelor, LVU, Ph.d.), (2) ikke er aktiv på en højere uddannelse, der ikke er færdiggjort, (3) uddannelsen er færdiggjort inden for de seneste 5 år (fra 2016). Med denne definition er der i 2021 169.260 nyuddannede akademikere i arbejdsstyrken.
Den primære arbejdsstyrke	Akademikerne kan ligeledes tilhøre gruppen 'den primære arbejdsstyrke'. En akademiker tilhører denne gruppe hvis (1) de har færdiggjort deres akademiske uddannelse for mere end 5 år siden, og (2) er under 55 år gamle. Ud fra disse parametre tilhører 254.956 akademikere gruppen 'den primære arbejdsstyrke' i 2021.
Seniorarbejdsstyrken	Endeligt kan akademikere også tilhøre gruppen 'Seniorarbejdsstyrken'. En akademiker tilhører denne gruppe hvis (1) de er ældre end 54 år og (2) ikke tilhører de 'den primære arbejdsstyrke' eller de 'nyuddannede'. Med denne definition er der i 2021 86.034 akademikere i seniorarbejdsstyrken.
Lønindkomst	I denne rapport anvendes begrebet lønindkomst. Lønindkomsten er defineret som et 'bredt lønbeløb' fra Danmarks Statistiks BFL-register, der bygger på indberettet lønindkomst til SKATs Indkomstregister (eIndkomst). Det brede lønbeløb omfatter A- og B-lønindkomst inkl. arbejdsmarkedsbidrag, ATP-bidrag og personalegoder.
Gennemsnitlig lønindkomst	Bemærk at de gennemsnitlige indkomster i denne rapport baserer sig på geometriske gennemsnit fremfor aritmetiske gennemsnit (den klassiske forståelse af gennemsnit). Dette skyldes at data er transformeret ved at tage den naturlige logaritme til alle lønindkomster. Data transformeres for at omforme den højre-skæve datastruktur i indkomstdata. Dette muliggør en valid dekomposition af forskellen i gennemsnitsindkomst på tværs af køn i en forklaret del og uforklaret del.
Forklaret og uforklaret lønforskel	I denne rapport foretages der en dekompositionsanalyse (Oaxaca-Blinder) af mænd og kvinders lønninger. Denne metode muliggør, at det kan beregnes hvor stor en andel af lønforskellen mellem mænd og kvinder, det kan tilskrives at de (1) gennemsnitligt set er forskellige på målbare forhold (forklaret lønforskel), og (2) gennemsnitligt bliver aflønnet forskelligt med samme målbare forhold (uforklaret lønforskel). F.eks. kan en stor del af kønsforskellen i lønninger forklares ved at kvinder i højere grad er på deltid end mænd, men selv når der tages højde for bl.a. dette, så består en forskel i lønninger, som ikke kan forklares med data. Denne uforklarede lønforskel kan tilskrives bevidst eller ubevidst forskelsbehandling pga. køn, eller at analysen ikke har inkluderet alle relevante forhold til at analysere løn.
Registre og år	Analyserne i rapporten bygger på tal fra en række forskellige registre fra Danmarks Statistik for året 2021. Nærmere bestemt er følgende registre anvendt: Uddannelsesregisteret (UDDA), Indkomstregisteret (IND), Arbejdsklassifikationsregisteret (AKM), e-Indkomstregistret (BFL), Befolkningsregisteret (BEF) og Beskæftigelsesregisteret (IDAP).

Læsevejledning

I kapitel 2 præsenteres rapportens hovedkonklusioner. Kapitel 3 indeholder analyserne af seniorarbejdsstyrken. Først præsenteres et overblik over gruppen, hvorefter kønsmæssige forskelle i lønindkomst vil blive undersøgt. Kapitel 4 indeholder et appendiks for analyserne i kapitel 3.

2. Hovedkonklusioner

I dette afsnit præsenteres analysens hovedkonklusioner baseret på registerdata over alle akademikere i seniorarbejdsstyrken. Alt data er fra 2021.

- *Seniorarbejdsstyrken udgør 17% af alle akademikere i arbejdsstyrken.*
- *Der eksisterer et løngab i seniorarbejdsstyrken mellem akademiske mænd og kvinder på 20%. Mændene har en gennemsnitlig årlig indkomst der er 82.222 kr. højere end kvindernes.*
- *Justeres der for observerbare faktorer er løngabet 25.477 kr. om året. Det svarer til at de akademiske mænd tjener 6% mere end kvinderne under samme forhold.*
- *Resultaterne viser at det observerbare løngab er faldende med alderen. Særligt omkring tilbagetrækningsalderen nivelleres lønforskellene mellem mænd og kvinder.*

3. Seniorarbejdsstyrken

I dette kapitel fokuseres der på akademikere i seniorarbejdsstyrken. Først undersøges det i hvilket omfang seniorarbejdsstyrken indgår i det akademiske arbejdsmarked, samt gruppens sammensætning i en række kontekster såsom køn, uddannelse og branche. Efterfølgende vil

kønsforskelle i lønindkomst blive undersøgt. Analyserne heraf er baseret på en Oaxaca-Blinder dekomposition (se afsnit 4.1 for en opgørelse af kontrolvariable).

Resultaterne viser, at der forekommer klare kønsmæssige variationer i akademikernes uddannelsesbaggrund, ledelsesansvar, branche- og sektor tilknytning. Ydermere kan det dokumenteres, at der er et observeret løngab på 20% mellem mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken.

3.1 Overblik over gruppen

I 2021 er der 86.034 akademikere som er en del af seniorarbejdsstyrken (se begrebsafklaringen på side 2 for en definition af seniorarbejdsstyrken). Akademikerne der tilhører seniorarbejdsstyrken, udgør 17% af alle akademikere i arbejdsstyrken.

Mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken har i høj grad valgt forskellige typer af uddannelser. Mænd vælger i højere grad end kvinder uddannelser inden for 'Erhvervsøkonomi, administration og jura', 'Teknik, teknologi og industriel produktion' og 'Naturvidenskab'. Mens kvinder oftere end mænd vælger uddannelser inden for 'Samfundsvidenskab', 'Social og sundhed' og 'Humanistisk'.

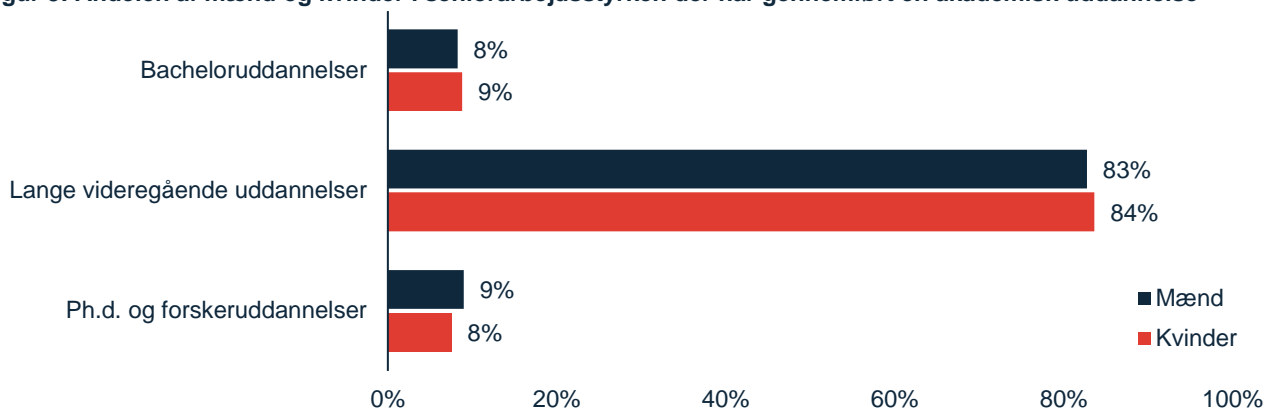
Figur 2: Andelen af mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken der har gennemført en uddannelse i:



Note: I uddannelsesregisteret (UDDA) er mellem 1- og 2% af akademikernes uddannelse ikke kategoriseret ud fra hvilken uddannelsesretning den tilhører. N: kvinder = 35.405, mænd = 50.623. For en forståelse af hvilke typer af uddannelser kategorierne på grafen dækker over henvises der til dokumentation på [DST-hjemmeside](#). Tryk på *varianter*, og vælg herefter "DISCED-15, Fagområde, afsluttede uddannelser, ...".

Mellem 83- og 84% af alle akademikere i seniorarbejdsstyrken har afsluttet deres studier med en lang videregående uddannelse. Der forekommer desuden ikke store kønsmæssige forskelle i andelen, der afsluttede med en bachelor eller Ph.d.-uddannelse.

Figur 3: Andelen af mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken der har gennemført en akademisk uddannelse



Note: N: kvinder = 33.932, mænd = 48.927

Blandt akademikerne i seniorarbejdsstyrken er 73.368 i beskæftigelse, hvilket svarer til at 85% er i beskæftigelse. Ser man nærmere på hvilke brancher de beskæftigede er tilknyttet, da forekommer der store kønsmæssige variationer. Mændene er i højere grad ansat i brancher omhandlende 'Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser', 'Information og kommunikation' og 'Fremstillingsvirksomheder'. Omvendt er kvinderne oftere ansat inden for brancherne 'Undervisning', 'Offentlig forvaltning og forsvar' og 'Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger'.

Figur 4: Andelen af beskæftigede mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken, der arbejder i følgende brancher:

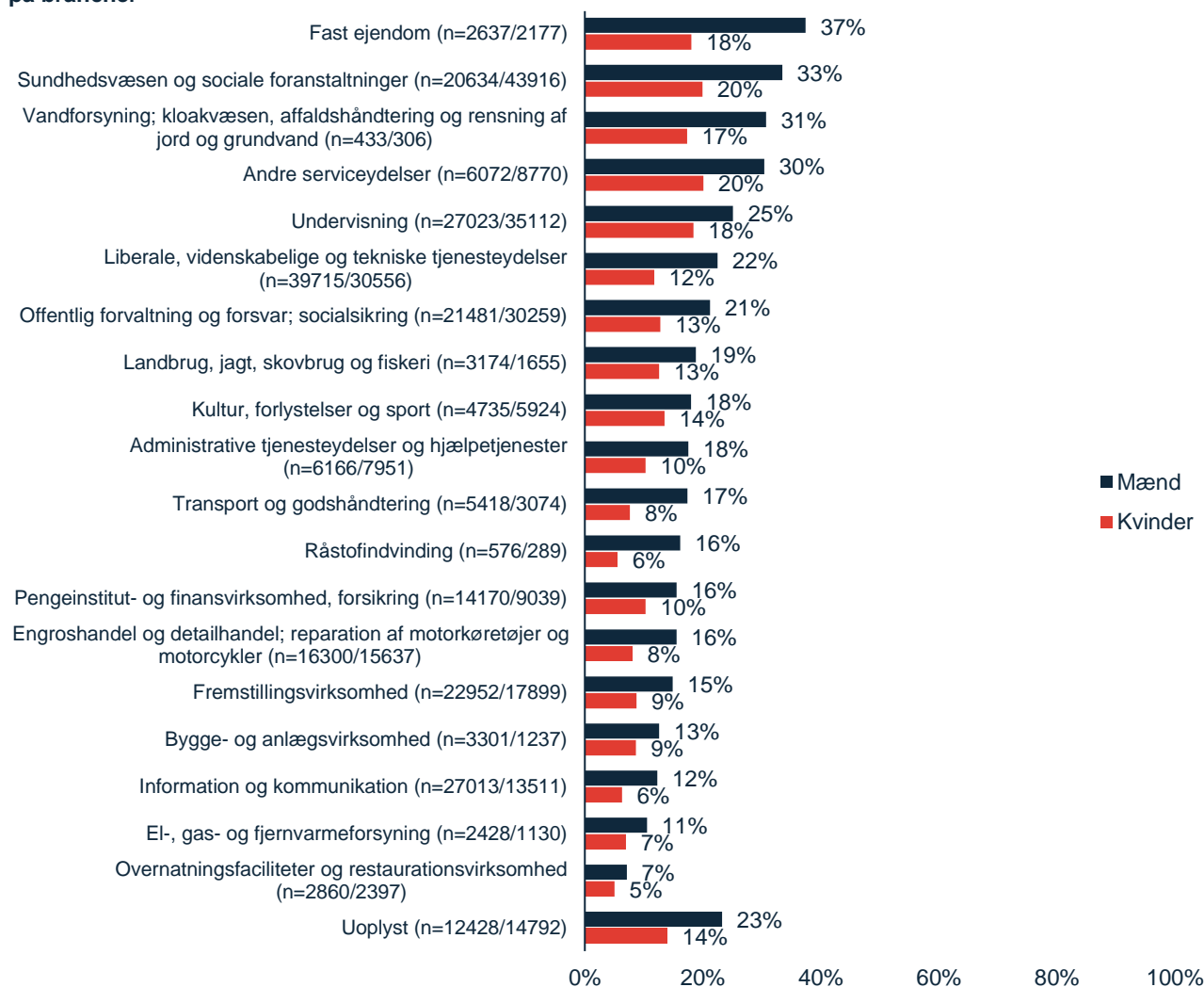


Note N: kvinder = 33.932, mænd = 48.927. For en forståelse af hvilke typer af brancher kategorierne på grafen dækker over henvises der til dokumentation på [DST-hjemmeside](#). Tryk herefter på *Koder og kategorier*.

Som noteret ovenfor udgør akademikerne i seniorarbejdsstyrken 17% af alle akademikere i arbejdsstyrken. Der findes imidlertid variationer i, hvor stor en andel disse akademikere udgør, når

man splitter opgørelsen op på branche-niveau og køn. Akademikere i seniorarbejdsstyrken er særligt fremtrædende i virksomheder inden for brancherne 'Fast ejendom' og 'Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger', hvor de udgør mellem 18- og 37% af alle akademiske medarbejdere. Fokuserer man på de kønsmæssige forskelle, så udgør mændene i seniorarbejdsstyrken generelt en større andel af alle mandlige akademikere, end kvinderne i seniorarbejdsstyrken udgør af alle kvindelige akademikere. Dette skal i høj grad ses i lyset af en stor indstrømning af kvinder på de akademiske uddannelser for nyere generationer.

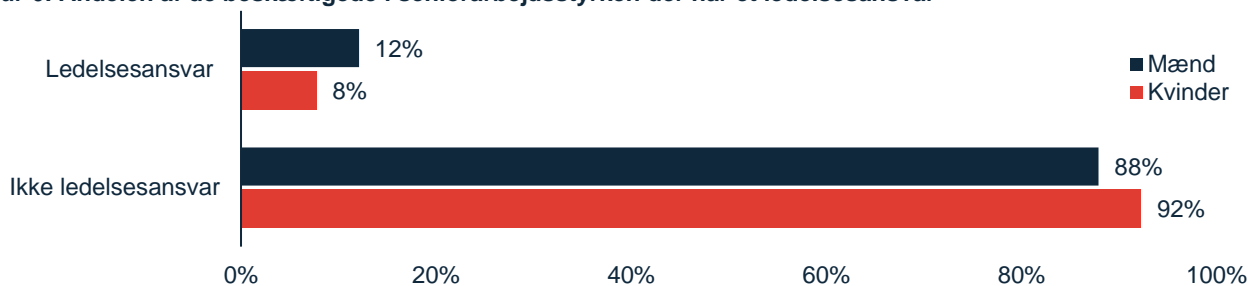
Figur 5: Andelen af beskæftigede akademiske mænd og kvinder, der er en del af seniorarbejdsstyrken – opdelt på brancher



Note: Antallet (n=xx/yy) er opgjort sådan at det første tal (xx) er en summering af mænd og det andet tal (yy) er en summering af kvinder. For en forståelse af hvilke typer af brancher kategorierne på grafen dækker over henvises der til dokumentation på [DST-hjemmeside](#). Tryk herefter på *Koder og kategorier*.

Mænd har oftere end kvinder et ledelsesansvar i deres job. 12% af alle mændene i seniorarbejdsstyrken har et ledelsesansvar i deres arbejde, mens denne andel er 8% blandt kvinderne i samme gruppe.

Figur 6: Andelen af de beskæftigede i seniorarbejdsstyrken der har et ledelsesansvar

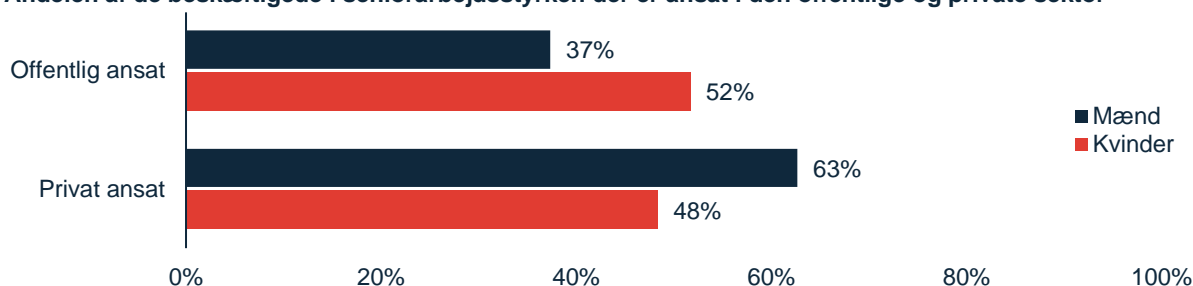


Note: N: kvinder = 33.956, mænd = 48.940

Der forekommer desuden en kønsmæssig forskel i hvilken sektor akademikerne i seniorarbejdsstyrken arbejder i. Kvinderne arbejder oftere end mændene i offentlige

organisationer. 52% af kvinderne er offentligt ansatte, mens denne andel er 37% blandt mændene i samme gruppe.

Figur 7: Andelen af de beskæftigede i seniorarbejdsstyrken der er ansat i den offentlige og private sektor



Note: N: kvinder = 33.956, mænd = 48.940

3.2 Lønindkomst

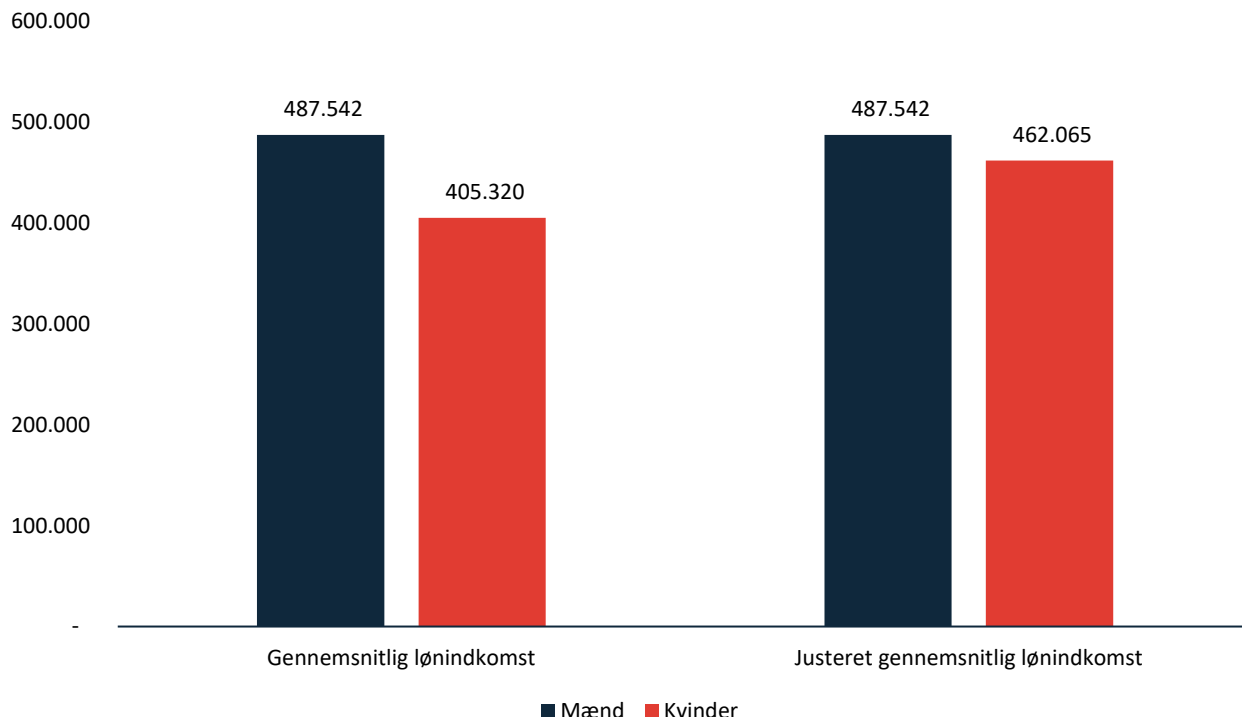
I dette afsnit undersøges lønstatistikkerne for akademikerne i seniorarbejdsstyrken. Det undersøges i hvilket omfang, der er kønsmæssige forskelle i deres lønninger. Afslutningsvist vil de kønsmæssige forskelle i lønninger blive undersøgt i konteksten af deres alder.

De akademiske mænd tjener i gennemsnit mere end de akademiske kvinder. De mandlige ansatte tjener i gennemsnit 487.542 kr., mens de kvindelige ansatte i gennemsnit tjener 405.580 kr. Det svarer til et observeret løngab på 82.222 kr. om året. Således har mænd i seniorarbejdsstyrken en lønindkomst der er 20% højere end kvinderne i samme gruppe.¹

Løngabet er til dels et udtryk for at mænd og kvinder gennemsnitligt set er forskellige på en række nøgleparametre, der er centrale for en arbejders lønudvikling. Disse nøgleparametre indeholder bl.a. arbejdstimer, branche, uddannelse, civilstatus, antallet af børn osv. (se afsnit 4.1 for en liste over alle faktorer der tages højde for). Justeres der for disse gennemsnitlige forskelligheder blandt mænd og kvinder, er løngabet 25.477 kr. Således kan ca. 14%-point af løngabet forklares. Fortolkningsmæssigt skal den justerede lønindkomst forstås på den måde, at hvis de kvindelige ansatte i seniorarbejdsstyrken lignede de mandlige ansatte på alle nøgleparametre, så vil man forvente, at de vil have en gennemsnitlig årlig lønindkomst på 462.065 kr.

¹ De aritmetiske gennemsnitløbninger for mænd: 721.991 kr., kvinder: 560.046 kr. (se begrebsafklaringen på s. 2 for en beskrivelse af geometriske og aritmetiske gennemsnitløbninger)

Figur 8: Lønindkomstforskel mellem mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken



Note: N = 73.368. Bemærk at det observeret løngab ved aritmetiske gennemsnitslønninger er på 29%.

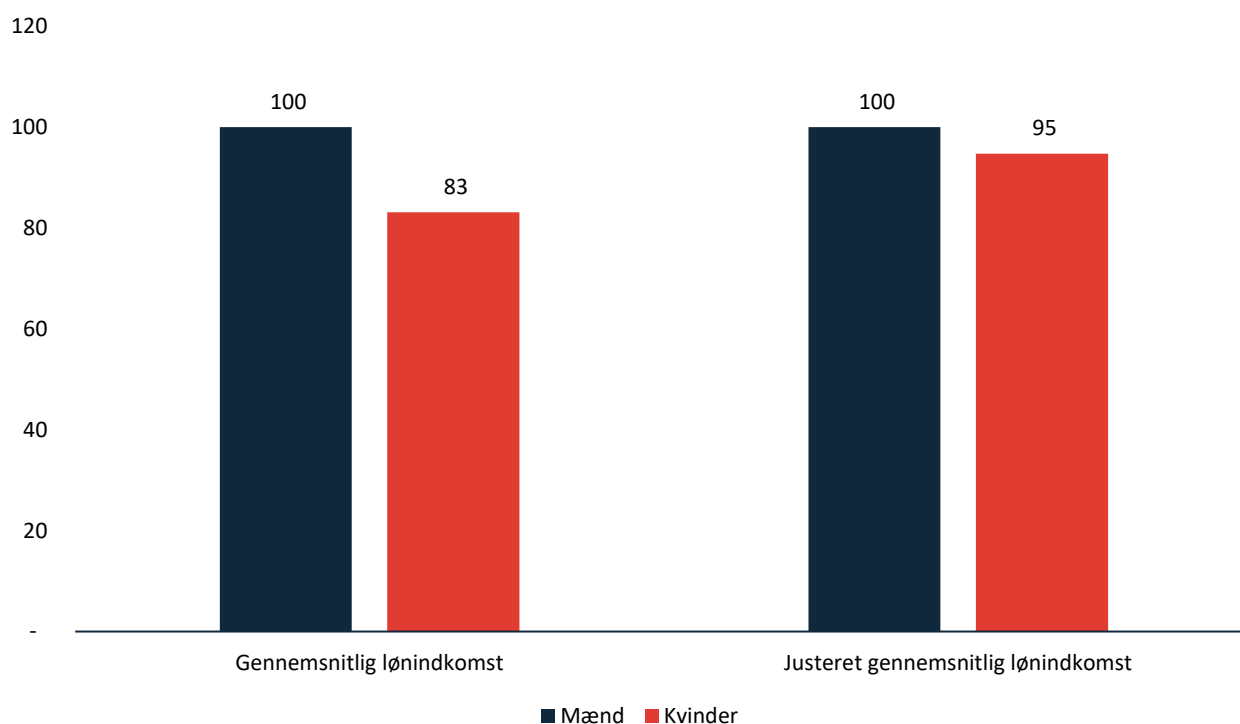
Det tilbageværende løngab mellem mænd og kvinder på 25.477 kr. (6%) betegnes som en uforklaret lønforskel. Med uforklaret lønforskel menes der, at analysen ikke statistisk kan forklare at mænd og kvinder med samme karakteristika aflønnes forskelligt. Denne uforklarede lønforskel kan tilskrives bevidst eller ubevidst forskelsbehandling i aflønninger på baggrund af køn, eller at der er uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for.

Begrebsafklaring: Forklaret og uforklaret lønforskel

I analysen beregnes det hvor stor en andel af lønforskellen mellem mænd og kvinder, det kan tilskrives at de; (1) gennemsnitligt set træffer forskellige valg på målbare forhold, der giver anledning til forskellig løn (forklaret lønforskel), og (2) gennemsnitligt bliver aflønnet forskelligt under samme målbare forhold (uforklaret lønforskel). F.eks. kan en stor del af kønsforskellen i lønninger forklares ved at kvinder i højere grad er på deltid end mænd, men selv når der tages højde for bl.a. dette, så består en forskel i lønninger, som ikke kan forklares med data. Denne uforklarede lønforskel kan tilskrives bevidst eller ubevidst forskelsbehandling pga. køn, eller at analysen ikke har inkluderet alle relevante forhold til at analysere løn.

I de ovenstående statistikker udtrykkes løngabet med udgangspunkt i kvindernes lønninger. Alternativt kan løngabet ansues fra mændenes perspektiv i nedenstående figur. I denne analyse findes det at kvinder i seniorarbejdsstyrken i gennemsnit får en årlig løn der udgør 83% af mændenes. 12%-point kan midlertidig tilskrives baggrundsfaktorer, mens de resterende 5%-point ikke kan forklares med observerbare karakteristika.

Figur 9: Indeksret lønindkomstforskel mellem mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken



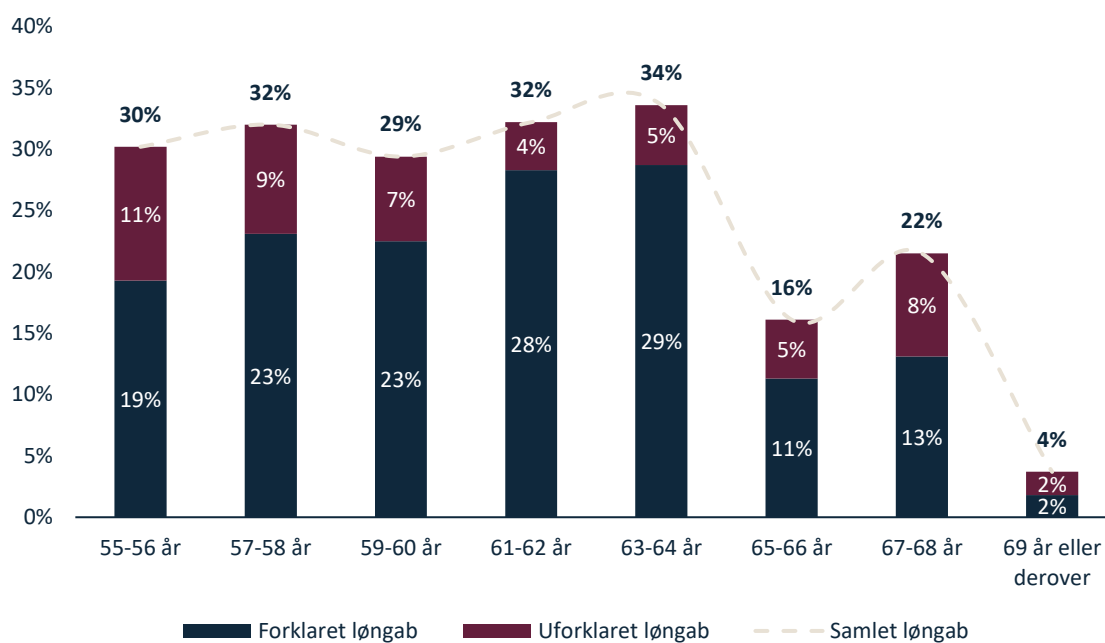
Note: N = 73.368

Nu deles akademikerne i seniorarbejdsstyrken op efter deres alder (se afsnit 4.2 for en opgørelse). Herefter estimeres løngabet mellem mænd og kvinder i alderen 55-56 år, 57-58 år, ..., 68 år eller derover.

På tværs af aldersgrupperne tjener de akademiske mænd i seniorarbejdsstyrken gennemsnitligt mere end kvinderne i samme gruppe. Der kan observeres et løngab på mellem 4- og 34% mellem mænd og kvinder på tværs af aldersgrupperne. Analysen viser, at det observerbare løngab er faldende med alderen. Særligt omkring tilbagetrækningsalderen nivelleres lønforskellene mellem mænd og kvinder. Det skal i denne sammenhæng påpeges, at hovedparten af det observerbare løngab kan forklares af baggrundsfaktorer. Den uforklarede del af løngabet varierer med mellem 2- til 11%.

Resultaterne indikerer hermed, at der er nogle mekanismer på og omkring tilbagetrækningen fra det akademiske arbejdsmarked, der medvirker til et mindre løngab mellem mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken.

Figur 10: Løngab mellem akademiske mænd og kvinder i seniorarbejdsstyrken i 2021 opdelt efter alder



Note: N for: (1) '55-56 år' = 15.346, (2) '57-58 år' = 13.185, (3) '59-60 år' = 5.512, (4) '61-62 år' = 9.707, (5) '63-64 år' = 8.699, (6) '65-66 år' = 6.596, (7) '67-68 år' = 3.559, (8) '69 år eller derover' = 5.441, se afsnit 4.2 for en opgørelse af populationen opdelt på alder.

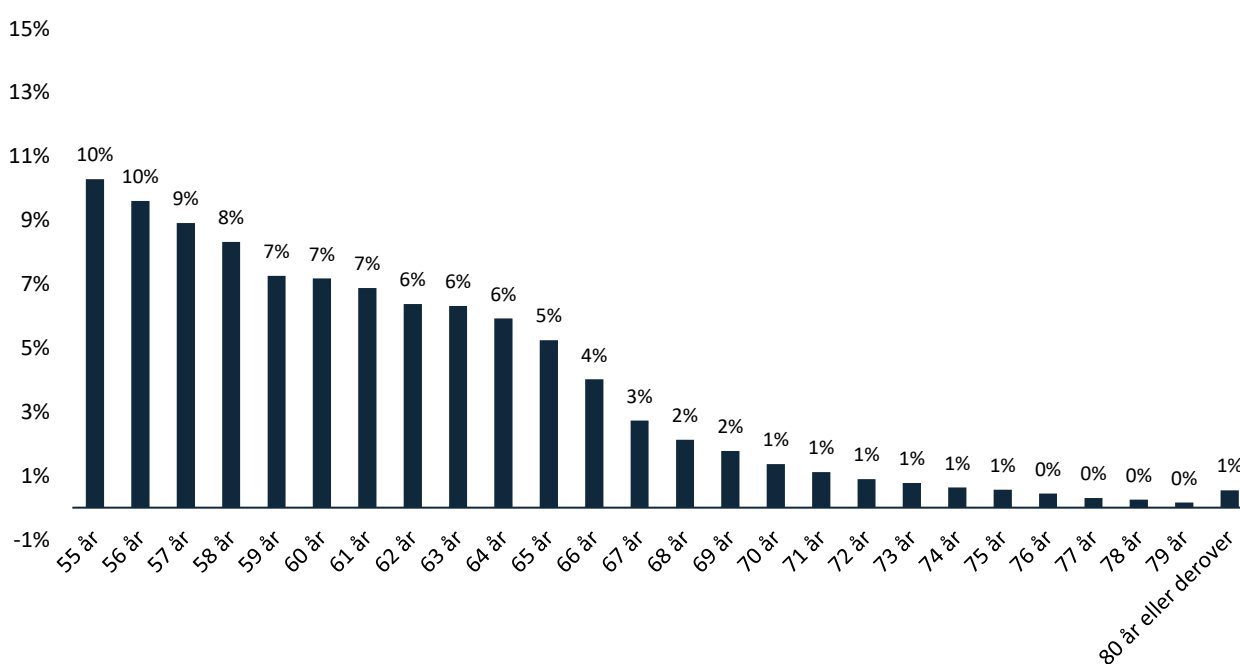
4. Appendiks

4.1 Kontrolvariable

I Oaxaca-Blinder dekompositionen af den årlige løn/indkomst bliver der justeret for: (1) antallet af børn, (2) arbejdstimer, (3) om man har fået et barn inden for seneste år, (4) alder, (5) erhvervs erfaring, (6) brutto ledighed, (7) civilstatus, (8) kommune, (9) ledelsesansvar, (10) branche, (11) uddannelsesbaggrund, (12) sektor – offentlig/privat

4.2 Flere statistikker på seniorarbejdsstyrken

Figur 11: Aldersfordelingen seniorarbejdsstyrken



Note: N for: 86.034