

Kvinder tjener fortsat mindre end mænd



Analysens hovedpointer

- Kvindelige akademikere i det private tjener i gennemsnit 13,2 pct. mindre end deres mandlige kollegaer. Det svarer til ca. 7.300 kroner om måneden.
- Lidt under en tredjedel af den forskel kan forklares af kønnede forskelle i bl.a. branche, uddannelse, og arbejdsområde stilling.
- Den øvrige forskel - omkring 2.294 kroner om måneden - kan ikke forklares af ovennævnte faktorer, og kan skyldes kønnet diskrimination på arbejdsmarkedet.
- Den samlede lønforskel er faldet med 4,4 procentpoint siden 2017, den uforklarede del af lønforskellen er ikke faldet, men har svinget mellem 3,6 og 6 pct. i 2017-2023

Om analysen

Analysen er udarbejdet i november 2023 af Julius Gotthardt Møller og Sofie Dalum fra DM. Analysen anvender tal DM's årlige privatlønsundersøgelser fra 2017-2023.

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. Kvindelige akademikere tjener stadig mindre i det private

I denne analyse kigger DM nærmere på svarene fra DM's undersøgelse af lønforholdene for privatansatte. Der fokuseres udelukkende på beskæftigede akademikere uden ledelsesansvar, hvor akademikere her defineres som medlemmer med en kandidat eller ph.d.-grad.

Deler vi disse medlemmer op efter køn, ser vi, at den gennemsnitlige løn - omregnet til fuld-tidsløn - for mænd ligger på 55.437 kroner, mens den for kvinder er 48.146 kroner. Forskellen på 7.291 kroner betyder, at kvindelige akademikere i det private gennemsnitligt tjener 13,2 procent mindre end deres mandlige kollegaer.

Tabel 1 Gennemsnitlig bruttoløn for DM akademikere i det private 2023

	Mænd	Kvinder	Forskel
Antal personer	734	1.345	611
Gennemsnitlig bruttoløn	55.437	48.146	7.291
Indeks, mand = 100	100	86,8	13,2

Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2023

Forskellen på de simple gennemsnit giver dog ikke et retvisende billede af den lønforskel, der udelukkende kan tilskrives køn, da de to grupper muligvis adskiller sig på andre forhold end køn. Er det f.eks. tilfældet, at flere mænd har en ph.d. end kvinder, kan en del af lønforskellen tilskrives denne forskel. Andre eksempler kan være typen af stilling, branche, og lignende. Forskellen på de simple gennemsnitlige lønninger blandt mandlige og kvindelige akademikere i det private kaldes derfor for den *ikke-korrigerede* lønforskel.

Som et konkret eksempel, tjener naturvidenskabeligt uddannede akademikere i gennemsnit mere end andre akademikere. Uden andre forbehold for deres situation, tjener en humanistisk uddannet omkring 16.000 kroner mindre om måneden end en naturvidenskabeligt. Ser man på kønsfordelingen, er der mere end dobbelt så mange kvinder med en humanistisk som mænd, mens kønsfordelingen er tættere på 50/50 for naturvidenskabelige kandidater. En tilsvarende skævhed kan man også finde i arbejdsområder, hvor mænd f.eks. er overrepræsenterede i IT, og kvinder er overrepræsenterede i administration og HR - hvor gennemsnitslønnen i sidstnævnte er omkring 15.500 kroner lavere om måneden.

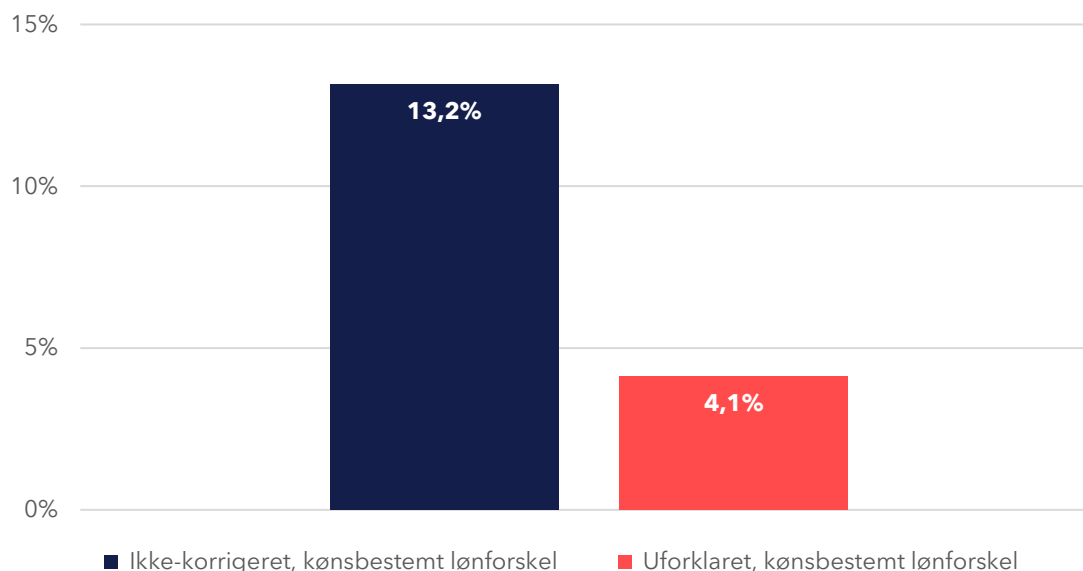
2. En fjerdedel af lønforskellen er ikke forklaret

Som nævnt, bliver man nødt til at korrigere for de faktorer, der, uagtet køn, påvirker lønniveauet, idét det ellers kan være disse faktorer, der driver forskellen i de gennemsnitlige løn-niveauer mellem mænd og kvinder - i hvert fald et stykke ad vejen.

I denne analyse, kigger vi derfor nærmere på lønforskellen for mandlige og kvindelige akademikere i det private *efter* at have korrigeret for alder, anciennitet, uddannelsens hovedområde, branche, stilling, ansættelsens type (midlertidig eller fast), og hvorvidt medlemmet har en ph.d.

Den statistiske analyse er implementeret ved hjælp af en Kitagawa decomposition¹. De væsentlige resultater er vist i figur 1.

Figur 1 **Kønsbestemt lønforskel, 2023**



Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2023

Når der er taget højde for forskelle mellem de to grupper, kan 4.997 af de 7.291 kroners forskel forklares. De resterende 2.294 kroner kan ikke. Med andre ord, svarer det til at 9,1 procentpoint kan forklares af kønnede forskelle i bl.a. uddannelse, mens de resterende 4,1 procentpoint ikke kan forklares. At en stor del af det ikke-korrigerede lønspænd kan forklares, afspejler, at der som nævnt er store kønnede forskelle på tværs af bl.a. brancher og uddannelser, hvilket påvirker lønniveauet.

De 2.294 kroner eller 4,1 procent lavere løn blandt de kvindelige akademikere i det private, der *ikke* kan forklares, afspejler både de kønnede forskelle, vi ikke har det datamæssige grundlag for at korrigere for, samt den kønnede diskrimination, der måtte eksistere på arbejdsmarkedet. Når vi, efter at have taget højde for en lang række faktorer, der har indflydelse på lønnen, stadig ser, at kvinder tjener 4,1 pct. mindre end deres mandlige kollegaer, er det altså et tegn på, at køn stadig spiller en (uforklaret) rolle for lønniveauet.

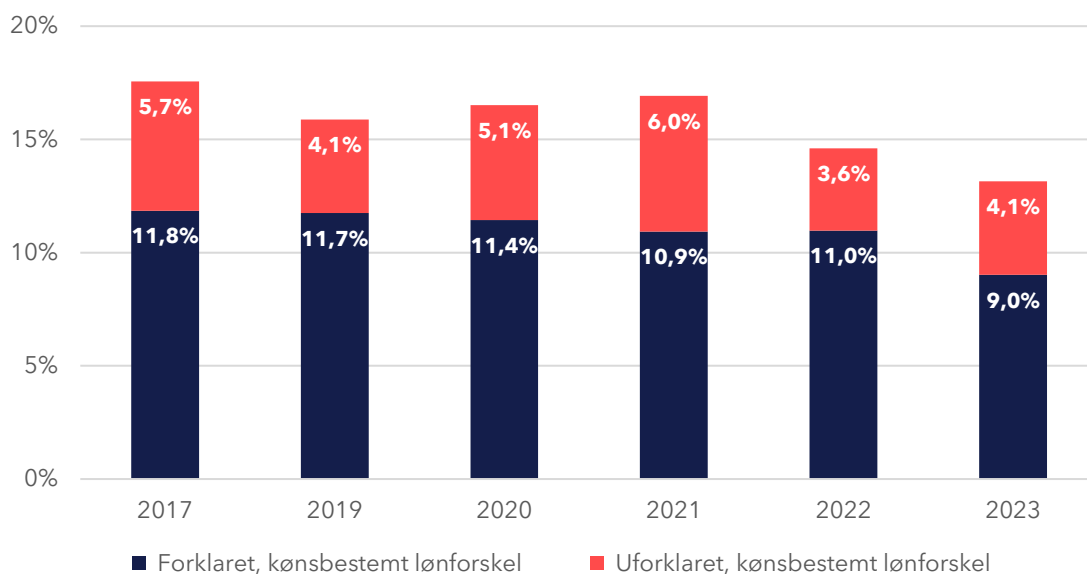
¹ Også kaldet Oaxaca-Blinder decomposition

2. Løngabet er faldet lidt over tid

DM har lavet samme analyse af mandlige og kvindelige medlemmers løn siden 2017 (2018 undtaget). Til sammenligning har vi derfor i figur 2 tilføjet de tidligere års resultater, der viste at det ikke-korrigerede lønspænd er faldet med tre procentpoint fra 17,6 pct. i 2017 til 13,2 pct. i år. Den uforklarede lønforskel ikke er dog ikke faldet, men svinger imellem 3,5 og 6 pct.

Det betyder, at lønforskelle, der kan tilskrives, at mandlige akademikere arbejder i mere højt-lønnede brancher, har mere højt-lønnede uddannelsesbaggrunde eller arbejdsområder er faldende. Samtidig er den del, der kan skyldes diskrimination eller andre faktorer, som vi ikke har taget højde for ikke faldet.

Figur 2 Kønsbestemt lønforskel, 2017-2023



Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2023

Sådan har vi gjort

Statistikken er udarbejdet af DM's sekretariat og bygger på de oplysninger, som privatansatte medlemmer har givet DM i løbet af oktober 2023.

I alt blev 14.096 privatansatte medlemmer spurgt om deres månedsløn i september 2023 og heraf har 3.388 svaret ved fristens udløb, hvilket giver en svarprocent på 24%.

I besvarelserne indgår også ledere, bachelorer og personer, der har oplyst, at de har fået nyt arbejde uden for privatområdet. Disse personer indgår ikke i privatlønstatistikken, og derfor er selve grundlaget for statistikken på 2.226 medlemmer. I analysen her indgår kun 2.125 personer, idet personer med komplet data inde for de anvendte variable indgår.

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:

- 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. For medlemmer, der arbejder mindre end 37 timer om ugen, er deres løn omregnet til en tilsvarende fuldtidsløn.

I "Kitagawa decomposition"-analysen bruges ud over køn og løn også variable for år siden færdiggørelse af uddannelse, om medlemmet har en ph.d.-grad, alder, om det nuværende arbejde er midlertidigt eller ej, arbejdsområde, og branche.