

Køns betydning for løn blandt privatansatte medlemmer af Pharmadanimark - 2025

Indledning

1.390 privatansatte medlemmer i Pharmadanimark, heraf 459 (33 procent) mænd og 931 (67 procent) kvinder, har besvaret spørgeskemaet i forbindelse med lønstatistikken for 2025.

Nærværende analyse er baseret på de data, som er indsamlet i forbindelse med lønstatistikken.

Målet med analysen er undersøge, om den umiddelbare lønforskel, der er mellem mænd og kvinder kan forklares ud fra medlemmernes oplyste profil.

Analysen

Tabel 1 viser henholdsvis mænds og kvinders gennemsnitlige bruttoløn, hvor der ikke er taget højde for forskel i anciennitet, alder eller ansættelsesforhold i øvrigt.

Tabel 1 Mænd og kvinders bruttoløn 2025

	Mand	Kvinde	Forskel	Forskel (%)
Bruttoløn* (Kr.)	82.709	78.777	3.932	4,8 %

* Inkl. pension og værdien af benefits, men ekskl. overtidsbetaling og bonus

Kvinders bruttoløn er i gennemsnit 95,2 procent af mændenes, hvilket svarer til et løngab på 4,8 procent i forhold til mændenes bruttoløn.

En del af denne forskel kan skyldes forskel i anciennitet, omfang af personaleledelse og ansættelsesforhold i øvrigt. Derfor opstilles en lineær regressionsmodel, hvor der tages hensyn til disse forhold således, at forskellen mellem mænds og kvinders løn bedre kan vurderes.

Udover køn anvendes følgende baggrundsvariable i den statistiske model:

- Kandidat år
- Alder
- Ph.d
- Branche
- Arbejdsområde
- Ansættelsessted
- Stilling
- Personaleansvar

Den afhængige variabel, bruttoløn, logaritmetransformeres inden den statistiske analyse. Herved sikres, at residualerne i modellen følger en normalfordeling. Alder medtages både som en lineær og kvadratisk variabel for at tage hensyn til, at lønudviklingen kan aftage, når alderen kommer til et vist niveau.

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, og $\ln(.)$ er logaritmetransformationen med den naturlige logaritmefunktion.

Forklaringsgraden for hver af de forklarende variable og i den samlede model fremgår af tabel 2.

Tabel 2 Forklaringsgraden i 2025

Variabel	Forklaringsgraden R^2
Kandidat år	0,40
Alder	0,36
Ph.d	0,01
Branche	0,05
Arbejdsområde	0,05
Ansættelsessted	0,05
Stilling	0,37
Personaleansvar	0,13
Køn	<0,01
Samlet model	0,64

Den statistiske model forklarer samlet set 64 procent ($R^2 = 0,64$) af variationen i medlemmernes bruttoløn. Alle de tilgængelige baggrundsvariable med undtagelse af oplysningen om ph.d er statistisk signifikante ($p < 0,05$).

Estimatet for β i den statistiske model udtrykker således den korrigerede forskel mellem mænd og kvinders bruttoløn på den logaritmetransformerede skala.

Løngabet kan herefter beregnes som $1 - \exp(\beta)$, hvor $\exp(.)$ er exponentialfunktionen, der er tilbagetransformationen fra den logaritmetransformerede skala.

Estimatet for β i modellen er på $\pm 0,0296$.

Tabel 3 Estimeret løngab 2025

	Ukorrigeret løngab	Estimeret lønforskel (β)	Korrigeret løngab (%)	Korrigeret løngab (kr.)
Privat ansatte medlemmer af Pharmadanmark	4,8 %	$\pm 0,0296$	2,9 %	2.399 kr.

Når der er taget højde for de tilgængelige baggrundsvariable (kandidat år, alder, ph.d, branche, arbejdsområde, ansættelsessted, stilling og personaleansvar), da er kvinders løn $\exp(\pm 0,0296) = 97,1$ procent af mændenes.

Dette svarer til et korrigeret løngab på 2,9 procent eller 2.880 kr.

For Pharmadanmarks privat ansatte medlemmer gælder, at kvindernes gennemsnitsløn er 3.932 kr. lavere end mændenes gennemsnitsløn, men når der tages hensyn til anciennitet, ansættelsessted, stilling mm, da er kvindernes gennemsnitsløn 2.399 kr. mindre end mændenes. Denne lønforskel er statistisk signifikant.

Til sammenligning var det korrigerede løngab på 3,6 procent i 2024.

Forbehold

Som i de foregående år har ovenstående analyse set på sammenhæng mellem den oplyste bruttoløn og de tilgængelige baggrundsvariable. Når modellen kun kan forklare ca. 2/3 af variationen af medlemmernes bruttoløn, betyder det, at der også er andre forhold, som påvirker lønniveauet. Det foreliggende datagrundlag giver ikke mulighed for at undersøge yderligere forhold vedr. lønniveauet hos det enkelte medlem.

Yderligere kan det tænkes, at karakteristika, for de medlemmer, som har deltaget i lønstatistikken, afviger fra de medlemmer, som ikke har deltaget i lønstatistikken. Det foreliggende datagrundlag giver ikke mulighed for at undersøge repræsentativiteten i lønundersøgelsen.