



# Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?



Vad säger  
den officiella lönestatistiken  
om löneskillnaden  
mellan kvinnor och män  
2010?

## Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- Att verka för en väl fungerande lönebildning.
- Att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- Att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

### Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutets ansvarsområde är den officiella statistiken över löner och arbetskraftskostnader. Statistik över utbetalda lönesummor ligger däremot utanför ansvarsområdet.

Den officiella lönestatistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlönestatistiken, som är månatlig, lönestrukturstatistiken som är årlig, samt EU-statistik.

Medlingsinstitutet  
Box 1236  
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40  
Fax: 08-650 68 36  
Hemsida: [www.mi.se](http://www.mi.se)

## Förord

Medlingsinstitutet ansvarar för den officiella lönestatistiken. En del av denna statistik är lönestrukturstatistiken som innehåller information om löner men också andra individuppgifter som ålder, arbetstid och yrke. Genom att använda lönestrukturstatistiken tillsammans med annan individstatistik, t.ex. SCB:s utbildningsregister, kan anställdas villkor jämföras.

Medlingsinstitutet gör analyser av arbetsmarknaden i den årsrapport som publiceras i februari varje år. Ett område som ägnas särskild uppmärksamhet är jämställdhet mellan könen. Med början år 2009 publiceras i september delar av analyserna i en särskild publikation, ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?”.

Årets rapport bygger på statistik som insamlades under september och november 2010. Den visar att den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor 2010 var 14,3 procent. Om man genom s.k. standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrkestillhörighet och utbildningsnivå m.m. kvarstår en löneskillnad på 5,9 procent.

Rapporten visar också att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer mellan 2005 och 2010. Den ovägda löneskillnaden har minskat med mellan 1,7 och 3,6 procentenheter, beroende på sektor. Den standardvägda skillnaden har under samma period minskat med mellan 0,5 och 1,6 procentenheter, beroende på sektor.

Att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan män och kvinnor.

Vilket av lönebegreppen grundlön och månadslön som används spelar relativt liten roll för löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Av rapporten framgår också att om man tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika på bakomliggande faktorer som t.ex. yrke blir effekten på löneskillnaden av att inkludera bonus liten.

Förhoppningsvis kan årets rapport bidra till konstruktiva diskussioner om löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Författare till rapporten är John Ekberg.

Rapporten finns att ladda ner på Medlingsinstitutets hemsida, [www.mi.se](http://www.mi.se).

Stockholm 6 september 2011

Claes Stråth  
Generaldirektör

# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| Sammanfattning.....  | 5         |
| <b>1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön .....</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden mellan kvinnor och män ...                               | 7         |
| 1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?.....   | 9         |
| 1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män? .....   | 13        |
| 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2010 .....  | 14        |
| 1.5 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män<br>med regressionsanalys .....                   | 16        |
| <b>2. Analys av olika lönebegrepp och deras inverkan på löneskillnaden<br/>    mellan kvinnor och män.....</b> | <b>19</b> |
| 2.1 Definitioner av olika lönebegrepp i lönestrukturstatistiken .....  | 19        |
| 2.1.1 Skillnader mellan begreppen grundlön och månadslön<br>i lönestrukturstatistiken .....                    | 20        |
| 2.1.2 Prestationsbaserade ersättningar .....   | 20        |
| 2.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män beräknad på grundlön<br>respektive månadslön? .....      | 21        |
| 2.2.1 Löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning .....  | 22        |
| 2.3 Hur påverkar bonus löneskillnaden mellan män och kvinnor? .....  | 25        |
| 2.3.1 Hur många har bonus och hur mycket bonus har de?.....  | 26        |
| 2.3.2 Löneskillnad med och utan bonus efter standardvägning.....   | 27        |
| 2.4 Slutsatser .....   | 29        |
| <b>Bilagor:</b>  |           |
| 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).....  | 30        |
| 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken.....  | 31        |
| 3 Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen.....                                       | 33        |
| 4 Beskrivning av regressionsanalys.....  | 34        |
| Referenser .....   | 35        |

## Sammanfattning

### **Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,3 procent 2010**

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken hade kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön 2010. Den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor var alltså 14,3 procent 2010.

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst ovägd löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 26,5 procent. Den näst största löneskillnaden har tjänstemän inom privat sektor, 20,8 procent.

Den ovägda löneskillnaden är minst inom kommunerna där den är 6,1 procent. Den näst minsta löneskillnaden, 10 procent, har arbetare inom privat sektor. Inom staten är löneskillnaden 10,7 procent.

### **När hänsyn tas till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden 5,9 procent 2010**

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer, t.ex. yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs.

För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur den ovägda löneskillnaden förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas mellan olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder, t.ex. standardvägning eller regressionsanalys.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid kvarstår en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män på 5,9 procent för hela arbetsmarknaden.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2010. Den största oförklarade löneskillnaden, 9,3 procent, återfinns bland tjänstemän i privat sektor. Motsvarande löneskillnad inom landstingen är 4,8 procent.

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,4 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en löneskillnad på 4,0 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 5,8 procent.

### **Oförklarad löneskillnad är inte nödvändigtvis osaklig**

Det är inte möjligt att med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader. De löneskillnader som finns mellan män och kvinnor i lönestrukturstatistiken kan bero på olika former av diskriminering. Men de kan också bero på att män och kvinnor av andra anledningar än diskriminering fördelas sig olika över lönepåverkande faktorer eller på att vissa lönepåverkande faktorer saknas i lönestrukturstatistiken.

### **Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2010**

Både den ovägdade och den standardvägdade löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2010. Den *ovägdade löneskillnaden* har minskat med mellan 3,6 och 1,7 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen inom staten.

Den *standardvägdade löneskillnaden* har minskat med mellan 1,6 och 0,5 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen för arbetare inom privat sektor.

### **Yrke är den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan män och kvinnor**

Att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan män och kvinnor.

### **Val av lönemått spelar liten roll för löneskillnaden mellan män och kvinnor i hela ekonomin**

Vilket av lönebegreppen grundlön eller månadslön som används spelar relativt liten roll för löneskillnaden mellan kvinnor och män i hela ekonomin. Den ovägdade löneskillnaden (mätt med månadslön) mellan män och kvinnor var 14,3 procent. Om måttet grundlön i stället används *ökar* löneskillnaden med 0,2 procentenheter till 14,5 procent.

När motsvarande analys görs efter standardvägning *minskar* löneskillnaden med 0,5 procentenheter, från 5,9 till 5,4 procent när måttet grundlön används.

För enskilda yrken och sektorer kan dock valet av lönebegrepp spela relativt stor roll.

### **Löneskillnaden mellan män och kvinnor ökar marginellt om bonus inkluderas i lönemåttet**

I genomsnitt får kvinnor ut lite mindre än hälften av männens bonus. Beräknat för de kvinnor som har bonus, har kvinnor 58 procent av männens bonus. Genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar därmed med en procentenhet om man inkluderar bonus i lönemåttet. Om man tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika på bakomliggande faktorer som t.ex. yrke och näringsgren blir emellertid effekten på löneskillnaden av att inkludera bonus liten.



## 1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 14,3 procent.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer, t.ex. yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs.

För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur den ovägda löneskillnaden, 14,3 procent, förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder, i denna rapport används standardvägning och regressionsanalys.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden i stället 5,9 procent. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är alltså den siffra som ska användas för att jämföra med tidigare års siffror. Löneskillnaden både före och efter standardvägning har minskat sedan 2005.

För att kunna genomföra en djupare analys av hur mycket enskilda faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor kompletteras standardvägning med s.k. regressionsanalys.

Om hänsyn tas till samma faktorer som vid standardvägning, men på en mer detaljerad nivå, blir löneskillnaden 5,4 procent.

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken förklarar en stor del av löneskillnaden mellan könen.

### 1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet är ansvarigt för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Statistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken, samt EU-statistiken.

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten för 2001 publicerades.<sup>1</sup> Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är bäst lämpad för detta ändamål.

---

<sup>1</sup> 4§ 1st Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

## Rapportens innehåll

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan män och kvinnor 2010 baserad på lönestrukturstatistiken. Både standardvägda och icke standardvägda (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras separat. Motsvarande siffror för perioden 2005–2010 redovisas också. Dessutom analyseras löneskillnaderna med hjälp av en alternativ metod, regressionsanalys, för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

För att få en ökad förståelse för hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män, analyseras i rapportens andra del skillnaden beroende på om grundlön eller månadslön används vid beräkningen. Rapporten avslutas med en analys av hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor påverkas när prestationsbaserade ersättningar (bonus) inkluderas i lönemåttet.

## Lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning som baseras på individuppgifter. Syftet med undersökningen är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor om lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bl.a. lön, kön, ålder, arbetstid och yrke. Information om utbildningsnivå matchas med uppgifter från SCB:s utbildningsregister.

### Fakta om lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. Mätperioden är en enskild månad – september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättilfället.

Lönestrukturstatistiken publiceras i maj året efter insamlingsåret och är uppdelad efter sektor (privat sektor, kommuner, landsting samt staten; den privata sektorn är uppdelad på arbetare och tjänstemän). I september samma år publiceras en sammanställning för hela arbetsmarknaden, där timlönen för arbetare har räknats om till månadslöner.

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år. Urvalet, bestående av ca 11 800 företag, organisationer och stiftelser år 2010, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (6 storleksklasser) och näringsgren (54 näringsgrensgrupper) i 504 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arb/tjm) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N<sub>sv</sub>). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

I lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden används begreppet månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där

samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtallshörighet för den anställde, ej heller information om s.k. engångsbelopp eller bonus och andra oregelbundna ersättningar.

Det är viktigt att notera skillnaden mellan *lön* och *inkomst*. *Lön* är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för jämförbarhet. *Inkomst* kan förutom lön inkludera t.ex. transfereringar och kapitalinkomster. Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år. Inkomsten påverkas alltså av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet. När löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras med hjälp av lönestrukturstatistiken används måttet månadslön.

Vilket mått man väljer att analysera påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Exempelvis blir den beräknade löneskillnaden större om man inte räknar upp deltidslönerna, p.g.a. att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. Att inkludera olika tillägg, som jour- och OB-tillägg, påverkar också storleken på löneskillnaden. Bonus och andra oregelbundna ersättningar är ytterligare exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.<sup>2</sup> Avsnitt 2 i denna rapport analyserar hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

## 1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om individen och om dennes arbetsplats. Men självklart kan fler faktorer än de som återfinns i lönestrukturstatistiken tänkas påverka en individs lön. Olika former av chefskap är ett exempel på en sådan möjlig lönepåverkande faktor.

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). I SSYK är det endast yrkesområde 1 (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning.

Arbetsledare, gruppchefer och liknande förs därför ofta till samma yrkesgrupp som sina underställda och det saknas uppgift i statistiken om deras chefskap. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge missvisande resultat vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

<sup>2</sup> Se Granqvist (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.

### Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96)

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96) som bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88 som utarbetas och publiceras av FN-organet International Labour Organization, ILO.

SSYK är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete som de utför.

SSYK 96 har en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer. 1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp. 4-siffernivån anger yrke och består av 355 undergrupper. Den fjärde nivån började samlas in år 2004. Tabell A1 i bilaga 1 visar antalet klasser för de olika nivåerna.

Det finns en obalans inom SSYK 96 vad gäller klassificeringen av yrken. Ett exempel på denna obalans är att det finns 27 olika koder för maskinoperatörer (inom yrkesområde åtta), att jämföra med en kod för yrket undersköterska (inom yrkesområde fem). Men det finns även kvinnodominerade yrken som är uppdelade på flera olika koder. Ett exempel är sjuksköterskor. För sjuksköterskor finns separata koder för bland annat akut-, barn-, distrikts-, operations-, geriatrisk- och röntgensjuksköterskor. Dessutom kan man notera att det endast finns en yrkeskod för samtliga läkare, oavsett nivå eller specialisering.

SSYK 96 tenderar således att ha en mer detaljerad indelning med mer specifika yrkestitlar för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade. Denna obalans kan påverka den uppmätta löneskillnaden mellan män och kvinnor.

SCB har under år 2011 arbetat fram ett förslag till uppdatering av SSYK 96 utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. En ny klassificering beräknas vara klar under 2012. Målet är att SSYK 12 ska uppfylla kraven för internationell och nationell rapportering. Troligen medför uppdateringen att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar.

### Allt går inte att mäta

Det finns även lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de inte ingår i den officiella statistiken (t.ex. arbetets svårighetsgrad) och/eller för att de är svåra att mäta (t.ex. sociala färdigheter). Avsaknaden av information om dessa faktorer och bristen på detaljerad information om kvinnodominerade yrken i SSYK (se faktaruta ovan) kan naturligtvis påverka den beräknade löneskillnaden.

### Statistisk metod

Storleken på den beräknade löneskillnaden beror alltså bland annat på vilka variabler som inkluderats. Den löneskillnad som återstår efter att man tagit hänsyn till dessa variabler, den s.k. oförklarade löneskillnaden, är den löneskillnad som inte kan förklaras med tillgängliga förklaringsfaktorer.

Medlingsinstitutet använder två statistiska metoder, standardvägning och regressionsanalys, för att beakta faktorer som påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor.

### Standardvägning och regressionsanalys

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, utbildning och vilken del av arbetsmarknaden som man arbetar inom. Om kvinnor och män fördelar sig olika över dessa faktorer kan det vara svårt att skilja på betydelsen av kön och betydelsen av faktorerna när man ska förklara skillnader i lön. Tabell A2 i bilaga 2 visar hur individerna i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika faktorer. Tabellen visar t.ex. att kvinnor har högre utbildning än män, att män och kvinnor arbetar inom olika yrken, att kvinnor är något äldre samt att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man ta hänsyn till dessa skillnader. Två sätt att göra detta är genom s.k. standardvägning eller regressionsanalys.

Den standardvägning som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för olika grupper beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor. Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper och inom varje yrke (SSYK på 4-siffernivån består av 355 yrken). De olika lönesummorna adderas sedan. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda lönerelationen.

Ett alternativ till standardvägning är regressionsanalys. Regressionsanalys av enkät- och registerdata är den vanligaste empiriska metoden inom arbetsmarknadsforskning för att undersöka skillnader i utfall mellan individer eller grupper. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (t.ex. kön) och en utfallsvariabel (t.ex. lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (t.ex. yrke, sektor, utbildning). Datamaterial kan analyseras på ett effektivare och mer ingående sätt med regressionsanalys än med standardvägning. Ett större antal observationer kan inkluderas och samma individer analyseras i de olika stegen.

När lön analyseras med regressionsanalys fastställs först en modell som innehåller olika faktorer som antas påverka lönen storlek, t.ex. kön. Sedan beräknas s.k. koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. För att undvika att betydelsen av kön bestäms av att kvinnor och män återfinns inom t.ex. olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas dessa ytterligare förklarande variabler i modellen. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan män och kvinnor, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier

En utförligare beskrivning av hur regressionsanalys används i denna rapport finns i bilaga 4.

### **Oförklarad inte det samma som osaklig**

Det är inte möjligt att med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader.

Anledningen är följande. En osaklig löneskillnad definieras som en skillnad i utfall som beror *enbart* på kön. Med andra ord, en osaklig löneskillnad mellan könen förekommer om skillnader i lön kvarstår när man tagit hänsyn till alla systematiska skillnader i egenskaper mellan könen. I praktiken är detta i stort sett omöjligt att göra.

Vissa lönepåverkande egenskaper som idérikedom, engagemang och samarbetsförmåga m.m. är svåra att överhuvudtaget mäta och kvantifiera. Dessutom grundas lönesättningen ofta på information som saknas i statistiken, t.ex. de krav som ett jobb ställer och de meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper som anställda eller arbetsökande har.

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan män och kvinnor beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.<sup>3</sup> Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband d.v.s. kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den s.k. oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror *enbart* på kön.<sup>4</sup>

### **Lönediskriminering enligt diskrimineringslagen avser likvärdigt arbete på samma arbetsplats**

Eftersom det inte kan visas att den kvarstående löneskillnaden beror på kön går det inte heller att ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering enligt diskrimineringslagen. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren missgynnar en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet beror på kön. Det är alltså frågan om förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren.

Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är ett otillåtet missgynnande. Men utifrån den officiella lönestrukturstatistiken kan man inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt med ett annat yrke eller arbete.

### **Andra förklaringar till löneskillnaden**

I den allmänna debatten diskuteras även andra former av diskriminering än den diskriminering som avses i diskrimineringslagen. Två exempel som ofta nämns är *fördelningsdiskriminering* och *värddiskriminering*.

<sup>3</sup> Kvalitativa metoder som exempelvis intervjuer av arbetstagare eller arbetsgivare kan inte heller med säkerhet säkerställa om diskriminering har förekommit. En individ kan uppleva att han eller hon har diskriminerats utan att så är fallet. På motsvarande vis kan en individ diskrimineras utan att ha kännedom om detta. Arbetsgivare i sin tur uppger sällan frivilligt att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

<sup>4</sup> Ett kausalt samband (d.v.s. ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Bara för att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver det inte betyda att kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

*Fördelningsdiskriminering* handlar om att kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer som män, inte har samma tillgång till högre positioner eller samma möjligheter att arbeta inom vissa yrken. Denna typ av diskriminering leder till en segregerad arbetsmarknad, både vertikalt (olika befattningar) och horisontellt (olika yrken). *Värdediskriminering* handlar om att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män. Denna diskriminering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare.

Lönestrukturstatistiken kan inte säga något om förekomsten av, eller storleken på, fördelnings- och värdediskriminering. De löneskillnader som finns mellan män och kvinnor i lönestrukturstatistiken kan bero på olika former av diskriminering. Men de kan också bero på att män och kvinnor av andra anledningar än diskriminering fördelar sig olika över lönepåverkande faktorer eller på att vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken.

Man bör också notera att det inte finns något entydigt och allmänt accepterat svar på vad löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på. Problemet är komplext och de nuvarande förhållandena är resultatet av en mängd samverkande historiska, sociala, politiska och ekonomiska faktorer. Dessutom kan inte bortses från att förutsättningarna för lönebildningen har skilt sig och alltjämt skiljer sig markant mellan arbetsmarknadens sektorer.<sup>5</sup>

### 1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män?

**Tabell 1.1** visar genomsnittslöner<sup>6</sup> för män och kvinnor, kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden) samt den standardvägda löneskillnaden som beaktar att män och kvinnor inte fördelar sig lika över vissa lönepåverkande faktorer som yrke, utbildning, ålder, arbetstid och sektor.

Tabell 1.1 Genomsnittslöner<sup>7</sup> och kvinnors lön i procent av mäns lön 2010

|                   | Kvinnor | Män    | Totalt | Kvinnors lön i procent av mäns lön | Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning |
|-------------------|---------|--------|--------|------------------------------------|--|
| Samtliga sektorer | 26 200  | 30 600 | 28 400 | 85,7                               | 94,1   |
| Privat sektor     | 26 700  | 30 700 | 29 200 | 87,2                               | 92,7   |
| Arbetare          | 22 100  | 24 600 | 23 800 | 90,0                               | 96,0   |
| Tjänstemän        | 29 700  | 37 500 | 34 000 | 79,2                               | 90,7   |
| Offentlig sektor  | 25 600  | 30 000 | 26 800 | 85,4                               | 97,1   |
| Kommuner          | 24 200  | 25 700 | 24 500 | 93,9                               | 99,6   |
| Landsting         | 28 300  | 38 500 | 30 300 | 73,5                               | 95,2   |
| Staten            | 29 400  | 32 900 | 31 100 | 89,3                               | 94,2   |

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män återfinns hos dem som arbetar inom landstingen, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som

<sup>5</sup> En längre diskussion om diskriminering och olika förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 7.8 i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009.

<sup>6</sup> Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

<sup>7</sup> Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

har lägst genomsnittlig lön, medan den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns bland tjänstemän inom privat sektor.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön 2010, d.v.s. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,3 procent (100-85,7). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden var 26,5 procent. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor, 20,8 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 6,1 procent. Den näst minsta löneskillnaden, 10 procent, hade arbetare inom privat sektor. Inom staten var löneskillnaden 10,7 procent.

### Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i tabell 1.1 tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, har olika arbetstid<sup>8</sup> och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.2). Efter standardvägning blir löneskillnaden mindre. Den löneskillnad som blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, är 5,9 procent för hela arbetsmarknaden 2010.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2010. Den största oförklarade löneskillnaden, 9,3 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens löneskillnad är 4,8 procent efter standardvägning (att jämföra med en löneskillnad på 26,5 procent om man inte standardväger).

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,4 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en löneskillnad på 4,0 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 5,8 procent.

## 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2010

Tabell 1.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2010. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2010.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2010

| Kvinnors lön i procent av mäns lön | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | Skillnad 2005–2010 <sup>9</sup> |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|---------------------------------|
| Samtliga sektorer                  | 83,7 | 84,2 | 83,7 | 84,2 | 85,2 | 85,7 | 2,0                             |
| Privat sektor                      | 85,3 | 85,9 | 86,0 | 85,9 | 86,6 | 87,2 | 1,9                             |
| Arbetare                           | 88,3 | 88,8 | 89,7 | 89,1 | 90,0 | 90,0 | 1,7                             |
| Tjänstemän                         | 77,3 | 78,1 | 77,9 | 78,1 | 79,2 | 79,2 | 1,9                             |
| Offentlig sektor                   | 83,4 | 83,7 | 83,0 | 84,1 | 84,9 | 85,4 | 2,0                             |
| Kommuner                           | 91,6 | 91,6 | 91,0 | 92,3 | 93,4 | 93,9 | 2,3                             |
| Landsting                          | 71,4 | 72,0 | 72,4 | 72,7 | 73,1 | 73,5 | 2,1                             |
| Staten                             | 85,7 | 87,2 | 87,3 | 87,6 | 88,7 | 89,3 | 3,6                             |

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

<sup>8</sup> I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägning och regressionsanalys eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

<sup>9</sup> Privat sektor totalt har lika stor skillnad mellan 2005 och 2010 (1,9 procentenheter) som tjänstemän, arbetare har dock en mindre skillnad (1,7). Detta förklaras av olika löneökningstakter för män och kvinnor inom respektive kategori samt av att andelen män och kvinnor inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga sammanslagningar (offentlig sektor och samtliga sektorer) av enskilda sektorer.



Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 3,6 procentenheter mellan 2005 och 2010. Näst störst minskning är inom kommunerna, där löneskillnaden minskat med 2,3 procentenheter. Inom landstingen minskade löneskillnaden med 2,1 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 1,7 respektive 1,9 procentenheter.

**Tabell 1.3** visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (d.v.s. när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) har också minskat under de senaste åren.

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2010

|                   | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | Skillnad 2005–2010 <sup>10</sup> |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|----------------------------------|
| Samtliga sektorer | 93,2 | 93,4 | 93,5 | 93,4 | 94,0 | 94,1 | 0,9                              |
| Privat sektor     | 91,7 | 91,9 | 92,2 | 92,1 | 92,7 | 92,7 | 1,0                              |
| Arbetare          | 94,4 | 94,9 | 94,8 | 95,4 | 95,5 | 96,0 | 1,6                              |
| Tjänstemän        | 90,2 | 90,3 | 90,5 | 90,0 | 90,9 | 90,7 | 0,5                              |
| Offentlig sektor  | 96,5 | 96,6 | 96,6 | 96,6 | 97,0 | 97,1 | 0,6                              |
| Kommuner          | 99,1 | 99,0 | 98,8 | 99,2 | 99,4 | 99,6 | 0,5                              |
| Landsting         | 94,7 | 94,8 | 95,2 | 94,6 | 95,3 | 95,2 | 0,5                              |
| Staten            | 92,9 | 93,5 | 93,7 | 93,7 | 93,8 | 94,2 | 1,3                              |

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,6 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,3 procentenheter och inom landstingen med 0,5 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,5 procentenheter. Kommunerna, som är den sektor som har den minsta löneskillnaden, har minskat med 0,5 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen på minskade löneskillnader mellan 2005 och 2010. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.<sup>11</sup>

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av t.ex. förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Se not 9 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

<sup>11</sup> Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se t.ex. Arbetsgivarverket (2011).

<sup>12</sup> För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" Medlingsinstitutet (2010).

## 1.5 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

Syftet med detta avsnitt är dels att undersöka hur löneskillnaden förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas över enskilda faktorer som yrken, utbildningsnivåer och näringsgrenar, dels att analysera vilka faktorer som har störst betydelse för löneskillnaden.

För att kunna göra en mer detaljerad analys av hur olika faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor används i detta avsnitt en metod som kallas *regressionsanalys* (se faktaruta i avsnitt 1.2 för mer information om regressionsanalys).

### Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 1.4** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna. Detaljerad information om de variabler som används finns i bilaga 2.

Tabell 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2010  
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

| Modell |   | Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent <sup>13</sup> | Kvinnors lön i procent av mäns lön <sup>14</sup> |
|--------|---|---|--|
| (1)    | Kön   | -11,8   | 88,2   |
| (2)    | (1) + ålder, utbildningsnivå  | -14,0   | 86,0   |
| (3)    | (2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning | -9,2  | 90,8   |
| (4)    | (3) + yrke  | -5,5  | 94,5   |
| (5)    | Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor  | -5,4  | 94,6   |

Källa: Medlingsinstitutet

I **rad 1** redovisas resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 11,8 procent.<sup>15</sup> Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

I **rad 2** redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män när hänsyn har tagits till individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 14,0 procent. Detta beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Om detta inte beaktas underskattas alltså storleken på löneskillnaden.

I **rad 3** redovisas löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid resp. kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 9,2 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom

<sup>13</sup> Motsvarar  $(\exp(\beta_1)-1)*100$ . Se bilaga 4.

<sup>14</sup> Motsvarar  $\exp(\beta_1)*100$ . Se bilaga 4.

<sup>15</sup> Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägd löneskillnaden i tabell 1.1.

sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när yrke adderas till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den löneskillnad som återstår när även yrke inkluderas i analysen är 5,5 procent. Att löneskillnaden minskar jämfört med föregående rad indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner.

### **Regressionsanalys ger lägre löneskillnad**

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning redovisas även löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor, d.v.s. denna beräkning tar hänsyn till samma faktorer som den standardvägda beräkningen i tabell 1.1.

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,4 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 5,9 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägning. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att metoden regressionsanalys tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. T.ex. används endast fyra ålderskategorier i standardvägning, medan regressionsanalys behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, d.v.s. exakt hur gammal personen är.

### **Varierar löneskillnaden mellan sektorerna?**

När hänsyn tas både till individrelaterade faktorer (ålder, utbildning) och arbetsrelaterade (sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke), är alltså den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor 5,5 procent 2010 (se rad 4 i tabell 1.4). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

**Tabell 1.5** visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2010.

Av tabell 1.5 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2010 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,9 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,5 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,4 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,7 respektive 5,3 procent.

Tabell 1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män per sektor<sup>16</sup> 2008–2010  
I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

|                   | Löneskillnad<br>mellan könen<br>(i procent) 2008 | Löneskillnad<br>mellan könen<br>(i procent) 2009 | Löneskillnad<br>mellan könen<br>(i procent) 2010 |
|-------------------|--|--|--|
| Samtliga sektorer | -5,8   | -5,5   | -5,5   |
| Privat sektor     | -6,9   | -6,8   | -6,9   |
| Arbetare          | -3,1   | -3,4   | -3,5   |
| Tjänstemän        | -9,3   | -8,9   | -8,9   |
| Offentlig sektor  | -3,1   | -2,9   | -2,7   |
| Kommuner          | -0,9   | -0,5   | -0,4   |
| Landsting         | -5,7   | -5,5   | -5,3   |
| Staten            | -5,0   | -5,0   | -4,7   |

Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägningen i tabell 1.1. Även där hade tjänstemännen i privat sektor den största löneskillnaden och kommunerna den lägsta. Den standardvägda löneskillnaden är i de flesta fall något större, vilket kan bero på att standardvägningen inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som regressionsanalysen.

#### Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

Av de olika faktorer som har beaktats i regressionsanalysen är det alltså yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor.

En jämförelse mellan rad 1 och 2 i tabell 1.4 visar tydligt att systematiska skillnader i utbildningsnivå och ålder (där ålder tolkas som ett mått på erfarenhet) inte förklarar löneskillnaden. I stället ökar skillnaden med cirka 2,2 procentenheter när man även tar hänsyn till ålder och utbildning eftersom kvinnor i genomsnitt har högre utbildningsnivå än män (och något högre ålder).

Att män och kvinnor arbetar i olika sektorer (privat, offentligt) eller näringsgrenar förklarar inte heller särskilt mycket av skillnaden i lön mellan män och kvinnor. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans ungefär 22 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.<sup>17</sup>

När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet minskar däremot löneskillnaden betydligt. Tillsammans med sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning, förklarar yrket närmare hälften av löneskillnaden mellan män och kvinnor (ca 47 procent).<sup>18</sup> Att män och kvinnor jobbar i olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är därför en viktig förklaring till att mäns och kvinnors löner skiljer sig åt.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Motsvarar  $(\exp(\beta_1)-1)*100$ . Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 1.4, d.v.s. hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

<sup>17</sup> Beräknat som  $1-(9,2/11,8)$ . Se tabell 1.4.

<sup>18</sup> Beräknat som  $1-(5,5/11,8)$ . Se tabell 1.4.

<sup>19</sup> En analys av sambandet mellan andelen kvinnor inom yrket och genomsnittslönen finns i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?" Medlingsinstitutet (2009)

## 2. Analys av olika lönebegrepp och deras inverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutets analyser av löneskillnaderna mellan kvinnor och män baseras på lönestrukturstatistiken. I avsnitt 1 används lönemåttet månadslön i vilket förutom grundlön även ingår utbetalade fasta och rörliga lönetillägg.

För att få en ökad förståelse för hur skillnaden i utbetalade rörliga lönetillägg ser ut mellan kvinnor och män analyseras hur stor differensen är beroende på om grundlön eller månadslön används vid beräkningen.

I detta avsnitt analyseras även hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor påverkas när prestationsbaserade ersättningar, exempelvis bonus eller en extra månadslön, inkluderas i lönemåttet.

### 2.1 Definitioner av olika lönebegrepp i lönestrukturstatistiken

Vid analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män använder Medlingsinstitutet måttet *månadslön* från den officiella lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden.

Skälet till att *månadslön* används är dels att det är ett brett lönemått, det innehåller information om utbetalade fasta och rörliga tillägg, dels att det är vissa skillnader i definition av *grundlön* mellan olika sektorer.<sup>20</sup>

Fasta och rörliga tillägg är t.ex. ersättningar för skiftarbete, obekvämt arbetstid, jour och beredskap samt helgarbete. Skillnader mellan könen med avseende på utbetalade fasta och rörliga lönetillägg kan ha flera orsaker, exempelvis kan det vara så att män och kvinnor arbetar vid olika tidpunkter på dygnet. Om ersättningen för rörliga lönetillägg beräknas som ett procentpåslag på grundlönen, kan skillnader i nivån på grundlönen vara en förklaring. Det kan även vara skillnader i hur man tar ut vissa typer av kompensation, exempelvis i kontant ersättning eller i ledig tid.

För att få en ökad förståelse för hur utbetalade rörliga lönetillägg skiljer sig åt mellan kvinnor och män, kommer i detta avsnitt skillnaden mellan grundlön och månadslön analyseras.

För privat sektor kommer även effekten av utbetalda prestationsbaserade ersättningar att analyseras.

<sup>20</sup> I *grundlön-* och *månadslönemåtten* är samtliga löner uppräknade till heltid. För rörliga tillägg som ingår i månadslönemåttet, görs motsvarande uppräkning till heltid. Om de rörliga tilläggen blir orimligt höga vid omräkningen, korrigeras dessa.

### 2.1.1 Skillnader mellan begreppen grundlön och månadslön i lönestrukturstatistiken

För anställda i offentlig sektor utgörs *grundlönen* av fast lön inkl. fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom prestationslön och ackordslön samt provision, resultatlön, tantiem, premielön, och avtalad bonus om dessa stäms av månatligen.<sup>21</sup>

Definitionen av *månadslön* överensstämmer bättre mellan sektorerna än måttet för *grundlön*.

I måttet *månadslön* ingår förutom *grundlön* en rad olika lönekomponenter:

- Prestationslön, tantiem etc. (ingår i *grundlönen* för privat sektor)
- Tillägg för skift, obekväm arbetstid etc.
- Ersättning för beredskap och jour
- Förmåner och andra kontanta ersättningar
- Helglön enligt avtal (för privat sektor)

De rörliga tilläggen avser de som intjänades månaden före mät månaden och som betalades ut under mät månaden (september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting).

För privat sektor är statistiken uppdelade på arbetare och tjänstemän. För de båda grupperna används i betydande utsträckning olika löneformer, där både timlön och månadslön förekommer.

För arbetare inom privat sektor finns för varje individ en uppgift om hur många timmar per månad en heltidstjänst motsvarar. Denna uppgift används vid beräkningen av arbetarnas *månadslön*.

I och med att lönestrukturstatistiken samlas in under en begränsad del av året ska endast de prestationslöner som motsvarar de under mätperioden arbetade timmarna ingå. Om dessa inte går att redovisa kan företaget beräkna en genomsnittlig prestationslön över en längre period, exempelvis ett år.

### 2.1.2 Prestationsbaserade ersättningar

I avsnitt 2.3 analyseras hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor i *privat sektor* påverkas om prestationsbaserade ersättningar inkluderas i lönemåttet. För att genomföra analysen skapas ytterligare ett lönemått, där *månads-lönemåttet* kompletteras med information om bonus, trettonde och fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vinstdelning.

Informationen om prestationsbaserade ersättningar hämtas från Medlingsinstitutets undersökningen *Bonus och andra oregelbundna ersättningar*.<sup>22</sup>

Undersökningen samlar in uppgifter om ersättningar som *inte* avstäms månatligen på individnivå. Syftet med undersökningen är att samla in uppgifter till variabeln *Annual bonuses and allowances not paid in each pay period* till

<sup>21</sup> Bonus från vinstdelning eller avsättning till pensionsfonder ingår inte i detta begrepp.

<sup>22</sup> Undersökningen Bonus och andra oregelbundna ersättningar samlas in av Statistiska centralbyrån på uppdrag av Medlingsinstitutet. Bonusundersökningen avser privat sektor och har samma urval som lönestrukturstatistiken. Urvalet 2009 bestod av ca 6 530 företag. Svarefrekvensen var ca 85 procent och ungefär 39 procent av de företag som svarade angav att bonus hade betalats ut.

Eurostats undersökning Structure of Earnings Survey. Variabeln används även som underlag för beräkning av bonus och andra oregelbundna ersättningar i Labour Cost Index. I Structure of Earnings Survey redovisas uppgifterna på individnivå till Eurostat.

## 2.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män beräknad på grundlön respektive månadslön?

Detta avsnitt analyserar skillnaden mellan grundlön och månadslön.

**Tabell 2.1** visar skillnad mellan *grundlön* och *månadslön* för kvinnor och män i de olika sektorerna 2010 baserat på lönestrukturstatistiken.

Tabell 2.1 Skillnad mellan grundlön och månadslön\* för kvinnor och män i olika sektorer 2010

|                             | Totalt/Kön | Grundlön | Månadslön | Rörliga tillägg m.m.** | Rörliga tillägg m.m i procent av månadslön |
|-----------------------------|------------|----------|-----------|------------------------|--|
| Samtliga sektorer           | totalt     | 27 300   | 28 400    | 1 100                  | 3,9  |
|                             | kvinnor    | 25 100   | 26 200    | 1 100                  | 4,2  |
|                             | män        | 29 400   | 30 600    | 1 200                  | 3,9  |
| Privat sektor<br>Arbetare   | totalt     | 22 400   | 23 800    | 1 400                  | 5,9  |
|                             | kvinnor    | 20 300   | 22 100    | 1 800                  | 8,1  |
|                             | män        | 23 400   | 24 600    | 1 200                  | 4,9  |
| Privat sektor<br>Tjänstemän | totalt     | 33 100   | 34 000    | 900                    | 2,6  |
|                             | kvinnor    | 29 000   | 29 700    | 700                    | 2,4  |
|                             | män        | 36 400   | 37 500    | 1 100                  | 2,9  |
| Kommuner                    | totalt     | 23 500   | 24 500    | 1 000                  | 4,1  |
|                             | kvinnor    | 23 100   | 24 200    | 1 100                  | 4,5  |
|                             | män        | 24 900   | 25 700    | 800                    | 3,1  |
| Landsting                   | totalt     | 28 800   | 30 300    | 1 500                  | 5,0  |
|                             | kvinnor    | 27 000   | 28 300    | 1 300                  | 4,6  |
|                             | män        | 35 800   | 38 500    | 2 700                  | 7,0  |
| Staten                      | totalt     | 30 700   | 31 100    | 400                    | 1,3  |
|                             | kvinnor    | 29 200   | 29 400    | 200                    | 0,7  |
|                             | män        | 32 400   | 32 900    | 500                    | 1,5  |

\* Avrundade värden i 100-tal.

\*\* Rörliga tillägg m.m. är skillnaden mellan Månadslön och Grundlön.

Källa: Medlingsinstitutet

På arbetsmarknaden som helhet är skillnaden mellan månadslön och grundlön 1 100 kr per månad. Det innebär att i genomsnitt motsvarar rörliga tillägg m.m. 3,9 procent av månadslönen. Differensen mellan grund- och månadslön varierar stort mellan sektorerna. Störst andel rörliga tillägg har arbetare inom privat sektor, där de motsvarar 5,9 procent av månadslönen. Lägst är andelen inom staten, 1,3 procent.

Inom de olika sektorerna kan rörliga tillägg skilja avsevärt mellan yrken. Nedan exemplifieras betydelsen av rörliga tillägg för ett antal relativt stora yrken inom några sektorer.<sup>23</sup> Inom privat sektor uppgår utbetalade rörliga tillägg till ca 22 procent av månadslönen för processoperatörer inom pappersindustrin. För försäljare av dagligvaror är motsvarande tillägg

<sup>23</sup> Privat sektor arbetare: Processoperatörer inom pappersindustri (SSYK 8144) antal 8 100. Försäljare av dagligvaror (SSYK 5221) antal 60 700. Landsting: Läkare (SSYK2221) antal 24 900. Undersköterskor (SSYK 5132) antal 33 100. Kommuner: Vårdbiträden (SSYK 5133) antal 95 400.

ca 17 procent. Inom landsting uppgår de till ca 8 procent för både läkare och undersköterskor. Inom kommuner motsvarar rörliga tillägg 13 procent av månadslönen för vårdbiträden. Inom staten samt för tjänstemän inom privat sektor finns det inte några lika stora yrken, där andelen rörlig lön är i nivå med den i de ovan beskrivna yrkena. Det finns dock ett fåtal små yrken där den rörliga delen är hög.

Inom de olika sektorerna kan utbetalade rörliga tillägg skilja avsevärt mellan könen. För kvinnliga arbetare inom privat sektor uppgår andelen till 8,1 procent av månadslönen (se tabell 2.1, kolumn 6 rad 5). Att jämföra med 4,9 procent för männen. Inom landstingen är förhållandet det omvända. Där är andelen för män 7 procent jämfört med 4,6 procent för kvinnor.

**Tabell 2.2** visar kvinnors lön i procent av mäns grundlön och månadslön 2010, för respektive sektor. Första kolumnen i tabell 2.2, (Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön), är hämtad från tabell 1.1.

Tabell 2.2 Kvinnors lön i procent av mäns grundlön och månadslön 2010

|                   | Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön | Kvinnors grundlön i procent av mäns grundlön |
|-------------------|--|--|
| Samtliga sektorer | 85,7   | 85,5   |
| Privat sektor     | 87,2   | 86,8   |
| Arbetare          | 90,0   | 86,7   |
| Tjänstemän        | 79,2   | 79,8   |
| Offentlig sektor  | 85,4   | 84,9   |
| Kommuner          | 93,9   | 92,8   |
| Landsting         | 73,5   | 75,5   |
| Staten            | 89,3   | 90,0   |

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av tabell 1.1 hade kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns månadslön 2010, d.v.s. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,3 procent (100-85,7). Om måttet grundlön i stället används ökar löneskillnaden med 0,2 procentenheter (85,7-85,5) till 14,5 procent.

Skillnaden mellan grund- och månadslön varierar mellan de olika sektorerna. Störst skillnad mellan månads- och grundlön finns för arbetare inom privat sektor, där löneskillnaden ökar med 3,3 procentenheter (90-86,7) när grundlönmåttet används. Inom landstingen är effekten den omvända, där minskar löneskillnaden med 2 procentenheter (75,5-73,5).

### 2.2.1 Löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning

**Tabell 2.3** visar löneskillnaden mellan kvinnor och män baserad på månadslön och grundlön efter standardvägning. Första kolumnen i tabell 2.3, (Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön efter standardvägning), är hämtad från tabell 1.1.

Den standardvägning som använts i tabell 2.3 tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika hög utbildning, har



olika arbetstid<sup>24</sup> och olika ålder (standardvägningen beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.2). Efter standardvägning blir löneskillnaden mindre. Den löneskillnad som blir kvar den s.k. oförklarade löneskillnaden blir när *månadslönemåttet* används, 5,9 procent för hela arbetsmarknaden 2010, se avsnitt 1. När måttet grundlön i stället används minskar löneskillnaden med 0,5 procentenheter till 5,4 procent.

Tabell 2.3 Kvinnors lön i procent av mäns månadslön och grundlön 2010 efter standardvägning

|                   | <b>Kvinnors månadslön<br/>i procent av mäns lön<br/>efter standardvägning</b> | <b>Kvinnors grundlön<br/>i procent av mäns lön<br/>efter standardvägning</b> |
|-------------------|---|--|
| Samtliga sektorer | 94,1  | 94,6   |
| Privat sektor     | 92,7  | 93,0   |
| Arbetare          | 96,0  | 95,7   |
| Tjänstemän        | 90,7  | 91,5   |
| Offentlig sektor  | 97,1  | 98,0   |
| Kommuner          | 99,6  | 100,3  |
| Landsting         | 95,2  | 97,4   |
| Staten            | 94,2  | 94,5   |

Källa: Medlingsinstitutet

Skillnaden i de standardvägda beräkningarna mellan månads- och grundlön varierar något mindre jämfört med beräkningarna av den ovägda löneskillnaden (tabell 2.2). Ett undantag är dock landstingen där avvikelserna ökar något.

Även om analysen såväl för hela ekonomin som för enskilda sektorer visar små skillnader mellan månads- och grundlön så finns det exempel på enskilda yrken där skillnaden är stor. I de flesta yrken där skillnaden är stor har männen ett högre belopp utbetalade rörliga tillägg. Exempelvis är skillnaden 1 300 kr (1 700-400) i rörliga tillägg m.m. mellan manliga och kvinnliga *verksamhetschefer inom vård och omsorg* i privat sektor. För *processoperatörer i pappersindustrin* är skillnaden 900 kr (6 500-5 600) i rörliga tillägg m.m. Inom landsting är skillnaden 2 800 kr (5 900-3 100) mellan manliga och kvinnliga *läkare*. Det finns även yrken där kvinnor har större rörliga tillägg än män. Exempelvis *butikskassörer* där skillnaden är 1 800 kr (4 800-3 000).

Det kan finnas flera tänkbara förklaringar till att män har högre utbetalade rörliga tillägg inom vissa yrken. En förklaring skulle kunna vara att män och kvinnor arbetar vid olika tider på dygnet vilket medför att ersättningen för skift/obekvämt arbetstid kommer att skilja sig åt.

En annan förklaring är att skillnaden i nivå (kronor) beror på hur ersättningen för rörliga tillägg m.m. beräknas. Om t.ex. skiftersättning beräknas som ett procentpåslag på grundlönen kommer strukturella skillnader mellan män och kvinnor att påverka. Ett exempel är att om det finns skillnader i genomsnittsålder mellan män och kvinnor, då nivå i lön är korrelerad med ålder kan detta påverka storleken på det rörliga tillägg m.m. Det ska påpekas att tillägg som

<sup>24</sup> I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägning och regressionsanalys eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

beräknas med procentpåslag inte förändrar den procentuella relationen mellan lönemåtten. Förutsatt att män och kvinnor har samma arbetsmönster kommer kvinnors lön i procent av mäns lön att vara densamma oavsett om rörliga tillägg m.m. inkluderas eller ej.

Inom och mellan de olika sektorerna varierar beräkningssättet för rörliga tillägg m.m. Nedan presenteras några exempel för olika typer av arbeten.

För *arbetare inom tillverkningsindustrin i privat sektor* som omfattas av det s.k. Teknikavtalet (kollektivavtal mellan Teknikföretagen och Industrifacket Metall) beräknas skiftersättning som ett procentpåslag (10,25 procent av grundlönen). Däremot utgår ersättning för obekvämt arbetstid som ett fast krontal.

För *sjuksköterskor och undersköterskor inom kommuner och landsting* är ersättning för jour och beredskap samt obekvämt arbetstid ett fast påslag i kronor (kollektivavtal mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting – HÖK11). Påslaget varierar med tidpunkten då arbetet utförs.

För *läkare inom landsting* gäller däremot att ersättning som tas ut i pengar för jour och beredskap beräknas i relation till grundlönen (kollektivavtal mellan Sveriges läkarförbund och Sveriges Kommuner och Landsting – HÖK11, bilaga 3). Vidare gäller att kompensation för bundenhet (arbetad tid) under jour och beredskap kan utgå som ledighet eller kontant ersättning.

Det finns fler förklaringar till skillnaden i utbetalade rörliga tillägg m.m. (2 800 kr per månad) mellan manliga och kvinnliga läkare.

Det finns skillnader mellan könen inom läkaryrket som påverkar lönen. Exempelvis är genomsnittsåldern för manliga respektive kvinnliga läkare 45,9 resp. 42,9 år. Det finns också skillnader mellan könen avseende inriktning och nivå inom läkaryrket. Det går inte att analysera effekten på lönen av dessa faktorer, då det endast finns en yrkeskategori av läkare i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). En uppdelning av yrkeskoden i tre olika SSYK-koder, AT-läkare, läkare under specialiseringstjänstgöring (ST) och specialistläkare, skulle t.ex. medföra ett bättre underlag för lönejämförelser, speciellt vid standardvägda beräkningar.

Löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga läkare inom landstingen är i genomsnitt 12,5 procent för månadslön och 8,7 procent för grundlön. Skillnaden mellan lönemåtten kvarstår även efter standardvägning. Den löneskillnad som blir kvar när *månadslönemåttet* används är 8,6 procent. När måttet *grundlön* i stället används minskar löneskillnaden med 3,5 procentenheter till 5,1 procent.

Då ersättning för jour och beredskap beräknas i relation till grundlönen kan en förklaring till skillnaden vara att kvinnliga läkare inte arbetar jour och beredskap i samma utsträckning. En annan förklaring kan vara att kvinnliga läkare i större utsträckning tar ut kompensation för jour och beredskap i ledighet i stället för kontant ersättning.

Sammanfattningsvis visar analysen i detta avsnitt på en liten skillnad mellan kvinnors grundlön respektive månadslön i procent av mäns, för hela arbets-

marknaden. Den ovägda löneskillnaden (mätt med månadslön) mellan män och kvinnor var 14,3 procent. Om måttet grundlön i stället används *ökar* löneskillnaden med 0,2 procentenheter till 14,5 procent. När motsvarande analys görs efter standardvägning *minskar* löneskillnaden med 0,5 procentenheter från 5,9 procent till 5,4 procent när måttet grundlön används.

### 2.3 Hur påverkar bonus löneskillnaden mellan män och kvinnor?

Studier har visat att förekomsten av prestationsbaserade ersättningar som t.ex. bonus skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Till exempel visar Granqvist (2009) i en studie av akademiker att det är vanligare att män har bonus och att skillnaden kvarstår även när hänsyn tas till olika förklaringsfaktorer.

Med bonus avses här alla oregelbundna ersättningar som *inte* avstäms månatligen på individnivå. Exempel på sådana ersättningar är bonus, trettonde eller fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vinstandel. Dessa ersättningar benämns härmed med samlingsbegreppet bonus.

Medlingsinstitutets analyser av löneskillnaden mellan kvinnor och män baseras på måttet *månadslön* från lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden. I måttet *månadslön* ingår förutom grundlön även utbetalade fasta och rörliga lönetillägg. Årsvisa belöningssystem som t.ex. bonus ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Syftet med detta avsnitt är att analysera hur löneskillnaden mellan män och kvinnor påverkas om bonus *inkluderas* i lönemåttet. För att studera detta används lönestrukturstatistiken för privat sektor 2009 tillsammans med Medlingsinstitutets Bonusundersökning för samma år.<sup>25</sup>

Det ska påpekas att storleken på bonus kan variera mellan olika år. Detta medför att löneskillnaden mellan män och kvinnor, när bonus *inkluderas* i lönemåttet, kan variera mellan olika år.

Då det är möjligt för företaget att redovisa *rörliga lönetillägg* som ett genomsnitt över en längre period, kan lönestrukturstatistiken innehålla ersättningar som inte avstäms månatligen. Sådana ersättningar samlas även in i Bonusundersökningen. Detta kan medföra att bonusdelen i lönebegreppen överskattas när man kopplar samman de olika undersökningarna.

Totalt ingår 1 082 218 observationer i det urval för privat sektor som analyseras i detta avsnitt. **Tabell 2.4** visar andelen observationer med bonus och bonusens storlek. Statistiken redovisas även uppdelad på arbetare och tjänstemän och män och kvinnor.

<sup>25</sup> Anledningen till att statistik för år 2009 används är att senast tillgängliga Bonusundersökning avser detta år. Se avsnitt 2.1.2 för en utförligare beskrivning av undersökningen.

### 2.3.1 Hur många har bonus och hur mycket bonus har de?

Tabell 2.4 visar att den totala andelen anställda som har bonus i privat sektor är 20,9 procent. Fler tjänstemän än arbetare har bonus. Bland tjänstemännen är det 26,2 procent som har bonus, medan motsvarande siffra för arbetarna är 14,6 procent. Det är också vanligare att män har bonus. Bland männen hade 15,8 procent av arbetarna och 29,5 procent av tjänstemännen bonus. För kvinnorna var motsvarande andelar 11,9 procent bland arbetarna, och 22 procent bland tjänstemännen. De genomsnittliga andelarna för män och kvinnor var 22,6 respektive 18,2 procent.

Som tidigare påpekats kan det finnas en risk att bonusdelen i lönebegreppet är överskattad. Om insamlingsmånaden september inte är en representativ månad kan företaget redovisa variabeln *rörliga lönetillägg* i lönestrukturstatistiken som ett genomsnitt över en längre period. Om företaget inkluderar ersättningar som *inte* avstäms månatligen i beräkningen av *rörliga lönetillägg* för en längre period (i stället för att endast använda *månatliga* utbetalade *rörliga lönetillägg*) sker en överskattning. När dessa uppgifter sammankopplas med Bonusundersökningen, som samlar in uppgifter om ersättningar som inte avstäms månatligen, sker därför en dubbelräkning av dessa uppgifter.

Medlingsinstitutet har påbörjat en analys av omfattningen av dubbelräkning. Då andelen män med bonus är större än för kvinnor, kan detta innebära att män har en större överskattning av *rörliga lönetillägg*. En konsekvens av detta blir att beräkningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män när bonus inkluderas överskattas.

Tabell 2.4 Bonus 2009, privat sektor\*

|   | Totalt    | Arbetare | Tjänstemän |
|---|-----------|----------|------------|
| Totalt, andel med bonus, procent                      | 20,9      | 14,6     | 26,2       |
| Totalt, bonus kr/12                                   | 620       | 139      | 1 119      |
| Totalt, genomsnittlig bonus/12 för de som har bonus>0 | 2 963     | 952      | 3 892      |
| Totalt, månadslön+årsbonus/12                         | 30 030    | 23 953   | 35 061     |
| Män, andel med bonus, procent                         | 22,6      | 15,8     | 29,5       |
| Män, årsbonus kr/12                                   | 779       | 170      | 1 397      |
| Män, genomsnittlig bonus för de som har bonus>0       | 3 446     | 1 075    | 4 742      |
| Män, månadslön+årsbonus/12                            | 31 787    | 24 742   | 38 951     |
| Kvinnor, andel med bonus, procent                     | 18,2      | 11,9     | 22,0       |
| Kvinnor, årsbonus kr/12                               | 364       | 70       | 537        |
| Kvinnor, genomsnittlig bonus för de som har bonus>0   | 1 997     | 590      | 2 443      |
| Kvinnor, månadslön+årsbonus/12                        | 27 194    | 22 218   | 30 117     |
| Löneskillnader med bonus, procent                     | 14,5      | 10,2     | 22,7       |
| Löneskillnader utan bonus, procent                    | 13,5      | 9,9      | 21,2       |
| Differens   | 1,0       | 0,3      | 1,5        |
| Antal observationer totalt                            | 1 082 218 | 444 776  | 637 442    |
| Antal observationer kvinnor                           | 425 231   | 142 022  | 283 209    |
| Antal observationer män                               | 656 987   | 302 754  | 354 233    |

\* Notera att bonus i detta sammanhang omfattar alla oregelbundna ersättningar som inte utgår varje löneperiod. Exempel på sådana ersättningar är bonus, trettonde och fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vindsandel.

Källa: Medlingsinstitutet

Om även de som inte har redovisat någon bonus räknas in är den genomsnittliga bonusen per månad 620 kronor. Kvinnor har lägre genomsnittlig bonus än män. Kvinnor har totalt 47 procent (364/779) av mäns bonus. Den genomsnittliga bonusen för de som har bonus är 2 963 kr.<sup>26</sup>

Tabell 2.4 visar också att de kvinnor som har bonus har lägre bonus än män som har bonus. Kvinnor har i genomsnitt 58 procent (1997/3446) av mäns bonus. För arbetare är skillnaden i genomsnittlig bonus per månad ungefär 485 kronor (1075-590). Detta innebär att bland arbetare har kvinnor ungefär 55 procent av mäns bonus. För tjänstemän är motsvarande skillnad 2 298 kronor (kvinnor har 52 procent av mäns bonus).

Tabell 2.4 visar löneskillnad mellan män och kvinnor, såväl med som utan bonus. Om bonus inte inkluderas i lönemåttet är löneskillnaden mellan kvinnor och män 13,5 procent för det totala urvalet (kolumn 1, tabell 2.4). Inkluderas bonus blir löneskillnaden 14,5 procent, d.v.s. löneskillnaden ökar med en procentenhet.

Både löneskillnader och förändringen när bonus inkluderas skiljer sig mycket mellan arbetare och tjänstemän. För arbetare är löneskillnaden 9,9 procent om bonus inte inkluderas och 10,2 procent om bonus inkluderas. Differensen är alltså 0,3 procentenheter. Löneskillnaden mellan kvinnor och män bland tjänstemännen är 21,2 procent om bonus inte är inkluderat. Inkluderas bonus blir löneskillnaden 22,7 procent, d.v.s. den ökar med 1,5 procentenheter.

### 2.3.2 Löneskillnad med och utan bonus efter standardvägning

I tabell 2.4 redovisas den genomsnittliga faktiska löneskillnaden mellan män och kvinnor. Där tas inte någon hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika över faktorer som kan vara korrelerade med bonus. Exempel på sådana faktorer är yrke och näringsgren. För att få en mer komplett bild av hur löneskillnaderna påverkas av att inkludera bonus i lönemåttet används regressionsanalys<sup>27</sup> som vid sidan av kön tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke (kolumn 2). Resultatet från regressionsanalysen presenteras i **tabell 2.5**.

<sup>26</sup> Genomsnittlig bonus (eller medelbonus) är summan av bonus i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

<sup>27</sup> Se fördjupningsruta avsnitt 1.2 för en utförligare beskrivning av metoden regressionsanalys.

Tabell 2.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, med och utan bonus  
Resultaten är framtagna med regressionsanalys\*

|                   |   | Hänsyn tas till kön, utbildning, ålder, sektor näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning, yrke |
|-------------------|---|--|
| <b>Totalt</b>     | Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent | 7,2  |
|                   | Löneskillnad med lönemått med bonus, procent  | 7,6  |
|                   | Differens                                     | 0,4  |
| <b>Arbetare</b>   | Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent | 3,2  |
|                   | Löneskillnad med lönemått med bonus, procent  | 3,5  |
|                   | Differens                                     | 0,3  |
| <b>Tjänstemän</b> | Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent | 9,4  |
|                   | Löneskillnad med lönemått med bonus, procent  | 9,8  |
|                   | Differens                                     | 0,4  |

\* Löneskillnaden motsvarar  $(\exp(\beta_i) - 1) * 100 * (-1)$  för variabeln kvinna. Notera att bonus i detta sammanhang omfattar alla oregelbundna ersättningar som inte utgår varje löneperiod. Exempel på sådana ersättningar är bonus, trettonde eller fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vindsandel.

Sammanfattningsvis visar analysen i detta avsnitt att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar med en procentenhet om man inkluderar bonus i lönemåttet. Om man tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika på bakomliggande faktorer som t.ex. yrke och näringsgren blir emellertid effekten på löneskillnaden av att inkludera bonus liten.

För arbetare är löneskillnaden mellan kvinnor och män i genomsnitt 9,9 procent om bonus inte inkluderas. Differensen ökar med 0,3 procentenheter om bonus inkluderas. För tjänstemännen är löneskillnaden mellan kvinnor och män 21,2 procent om bonus inte är inkluderat. Inkluderas bonus blir löneskillnaden 22,7 procent, d.v.s. den ökar med 1,5 procentenheter.

När hänsyn tas till att män och kvinnor fördelar sig olika över faktorer som t.ex. utbildning, yrke och näringsgren är det liten skillnad i resultat beroende på vilket mått som används. För arbetare och tjänstemän sammantaget är löneskillnaden mellan män och kvinnor 0,4 procentenheter större med det lönemått som inkluderar bonus. För arbetare är differensen mellan löneskillnaderna som erhålls med de två olika lönemåtten 0,3 procentenheter och för tjänstemän 0,4 procentenheter större om bonus inkluderas.

## 2.4 Slutsatser

I avsnitt 2.2 analyseras hur löneskillnaden mellan män och kvinnor påverkas av om man använder månadslön eller grundlön som lönebegrepp. Den viktigaste skillnaden mellan de bägge lönemåtten är att månadslönen inkluderar olika former av rörliga tillägg som inte ingår i grundlönen. För arbetsmarknaden som helhet var månadslönen 1 100 kronor högre än grundlönen, motsvarande 3,9 procent av månadslönen.

Vilket av lönebegreppen grundlön och månadslön som används spelar relativt liten roll för löneskillnaden mellan kvinnor och män. För enskilda sektorer och yrkesområden kan dock valet av lönebegrepp spela relativt stor roll. Det gäller t.ex. för läkare där löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar väsentligt om man inkluderar de rörliga tilläggen.

I avsnitt 2.3 analyseras hur löneskillnaden mellan män och kvinnor påverkas om bonus inkluderas i lönemåttet. I genomsnitt får kvinnor ut lite mindre än hälften av männens bonus. Beräknat för de kvinnor som har bonus, har kvinnor 58 procent av männens bonus. Löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar därmed med en procentenhet om man inkluderar bonus i lönemåttet. Om man tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika på bakomliggande faktorer som t.ex. yrke och näringsgren blir emellertid effekten på löneskillnaden av att inkludera bonus liten.

Den övergripande slutsatsen är att olika lönemått är intressanta vid analys av löneskillnader mellan män och kvinnor då måtten kompletterar varandra och därmed ger en fördjupad bild av lönestrukturen. För att få en ännu bättre analys av orsakerna till löneskillnader krävs även kompletterande information från kollektivavtal avseende rörliga tillägg m.m.

## BILAGA 1

### Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

SSYK är den gällande svenska yrkesstandarden. Den är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete som de utför.

Nuvarande SSYK 96, har en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer; yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp (yrke). Antalet klasser på respektive nivå framgår av tabell A1:

Tabell A1 Yrkesområden inom SSYK

| Yrkesområde  | Huvud-grupper | Yrkes-grupper | Under-grupper |
|--|---------------|---------------|---------------|
| 1 Ledningsarbete   | 3             | 6             | 29            |
| 2 Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens          | 4             | 21            | 67            |
| 3 Arbete som kräver kortare högskoleutbildning             | 4             | 19            | 72            |
| 4 Kontors- och kundservicearbete                           | 2             | 8             | 17            |
| 5 Service-, omsorgs- och försäljningsarbete                | 2             | 7             | 27            |
| 6 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske      | 1             | 5             | 11            |
| 7 Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning     | 4             | 16            | 58            |
| 8 Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m. | 3             | 20            | 59            |
| 9 Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning             | 3             | 10            | 14            |
| 0 Militärt arbete  | 1             | 1             | 1             |
| <b>Totalt</b>  | <b>27</b>     | <b>113</b>    | <b>355</b>    |



## BILAGA 2

### Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

Tabell A2 visar hur de individer som ingår i analysen av lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika sektorer, utbildningsnivåer, yrkesgrupper, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning. Uppgifterna redovisas för alla individer samt för män och kvinnor separat. Dessutom ingår uppgifter om genomsnittsålder, även de uppdelade på män och kvinnor.

Genomsnittsåldern för kvinnorna i statistiken är lite högre än männens, ca 0,7 år. Vidare visar tabellen att män och kvinnor i stor utsträckning återfinns inom olika sektorer. T.ex. arbetar 33 procent av kvinnorna, men endast 8,9 procent av männen inom kommuner. Mer än dubbelt så stor andel män som kvinnor är arbetare i privat sektor (44,1 procent mot 20,5 procent). Inom landsting återfinns 9,9 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,7 respektive 5,4 procent).

Män och kvinnor har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. 39,2 procent av kvinnorna har en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för männen är 27,4 procent.

En uppdelning på 1-siffrig yrkesnivå (enligt SSYK) visar att det är stor variation i hur stor andel män, respektive kvinnor som arbetar inom de olika områdena. Ett exempel på ett ojämnt fördelat område är Service-, omsorgs- och försäljningsarbete där 31,7 procent av kvinnorna arbetar men endast 10,3 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom Hantverksarbete (17,1 procent) och Process- och operatörsarbete (16,6 procent) där andelen kvinnor bara är 0,9 respektive 3 procent.

Tabellen visar också att en stor andel av kvinnorna arbetar inom stora företag med fler än 500 anställda. Detta beror bland annat på att en kommun räknas som ett företag, och en stor andel av kvinnorna är anställda inom kommunerna.

Slutligen är det stor skillnad mellan könen vad gäller tjänstgöringsomfattning. Bland männen är det hela 87,8 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna endast är 57,5 procent.

Tabell A2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2010

|  | Totalt | Kvinnor | Män  |
|--|--------|---------|------|
| <b>Genomsnittlig ålder</b>                                       | 42,1   | 42,5    | 41,8 |
| <b>Fördelning efter sektor</b>                                   |        |         |      |
| Privat sektor – Arbetare   | 32,0   | 20,5    | 44,1 |
| Privat sektor – Tjänstemän                                       | 35,3   | 31,4    | 39,2 |
| Kommuner   | 21,0   | 33,0    | 8,9  |
| Landsting  | 6,3    | 9,9     | 2,6  |
| Staten   | 5,5    | 5,7     | 5,4  |
| <b>Utbildningsnivå i procent</b>                                 |        |         |      |
| Förgymnasial utbildning kortare än 9 år                          | 2,2    | 1,9     | 2,5  |
| Förgymnasial utbildning 9 (10) år                                | 8,3    | 6,5     | 10,2 |
| Gymnasial utbildning   | 48,6   | 47,0    | 52,2 |
| Eftergymnasial utbildning kortare än två år                      | 6,6    | 5,5     | 7,7  |
| Eftergymnasial utbildning två år eller längre                    | 32,0   | 38,2    | 25,8 |
| Forskarutbildning  | 1,3    | 1,0     | 1,6  |
| <b>Grov fördelning efter yrkesområde<br/>SSYK (1-siffernivå)</b> |        |         |      |
| Militärt arbete  | 0,3    | 0,0     | 0,5  |
| Ledningsarbete   | 5,7    | 4,0     | 7,5  |
| Arbete som kräver teoretisk<br>specialistkompetens               | 18,8   | 19,8    | 17,7 |
| Arbete som kräver kortare högskoleutbildning                     | 19,6   | 21,1    | 18,1 |
| Kontors- och kundservicearbete                                   | 8,7    | 11,5    | 5,7  |
| Service-, omsorgs- och försäljningsarbete                        | 21,1   | 31,7    | 10,3 |
| Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk,<br>fiske              | 0,8    | 0,6     | 1,0  |
| Hantverksarbete inom byggverksamhet<br>och tillverkning          | 9,0    | 0,9     | 17,1 |
| Process- och maskinoperatörsarbete,<br>transportarbete m.m.      | 9,8    | 3,0     | 16,6 |
| Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning                     | 6,4    | 7,3     | 5,5  |
| <b>Fördelning efter företagsstorlek</b>                          |        |         |      |
| Fler än 500 anställda  | 53,5   | 65,1    | 41,7 |
| 200–499 anställda  | 8,1    | 6,9     | 9,4  |
| 50–199 anställda   | 12,3   | 9,3     | 15,3 |
| 10–49 anställda  | 15,5   | 10,9    | 20,1 |
| Färre än 10 anställda  | 10,7   | 7,9     | 13,6 |
| <b>Arbetstidens omfattning</b>                                   |        |         |      |
| 100 procent  | 72,6   | 57,5    | 87,8 |
| 50–99 procent  | 20,2   | 32,5    | 7,8  |
| 1–50 procent   | 7,2    | 10,0    | 4,4  |

## BILAGA 3

### Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen

Regressionsanalysen baseras, precis som standardvägning i första delen av rapporten, på lönestrukturstatistiken och de begränsningar i statistiken som diskuteras i samband med standardvägning gäller även för regressionsanalysen. Samma lönemått används, d.v.s. samtliga löner är uppräknade till heltid och förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

För att undvika att den beräknade löneskillnaden bestäms av att kvinnor och män har olika bakgrund och återfinns inom olika arbetsområden inkluderas ett antal kontrollvariabler i analysen. Dessa variabler är inte helt identiska med dem i standardvägning.

Regressionsanalysen möjliggör att man använder mer detaljerad information än i standardvägningen och detta har utnyttjats i de fall där det är möjligt. Exempelvis används en finare utbildningsindelning och ålder inkluderas som en kontinuerlig variabel i stället för ålderskategorier. Ålder förväntas fånga en individs arbetslivserfarenhet och arbetsproduktivitet och en kvadratisk term (ålder \* ålder) inkluderas för att avkastningen på erfarenhet kan antas avta med åren.

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2000 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning.<sup>28</sup>

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 4-siffernivå och inkluderar information om 355 olika yrken.<sup>29</sup>

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom.<sup>30</sup>

Företagen är indelade i fem storleksklasser efter antalet anställda: 1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och över 500 anställda.

Tjänstgöringsomfattning motsvarar tre nivåer: heltid, 50–99 procent av heltid samt mindre än 50 procent av heltid.

<sup>28</sup> SUN2000 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningars inriktning och nivå. SUN2000 på 1-siffernivå innebär klassificering i följande sex nivåer; förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 (10) år, gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning kortare än två år, eftergymnasial utbildning två år eller längre, forskarutbildning.

<sup>29</sup> SSKY bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO. Se faktaruta i avsnitt 1.2.

<sup>30</sup> SNI2002 är indelad i 56 olika näringsgrenar och används för åren 2004–2007. Från och med 2008 används en ny branschindelning: SNI2007. Revideringen av näringsgrensindelningen i SNI2002 motiverades av förändringar i näringslivsstrukturen, t.ex. den växande betydelsen av tjänstenäringsarna. SNI2007 innehåller fler grupper på samtliga siffer-nivåer. Dessutom har vissa näringsgrenar klassificerats om, d.v.s. bytt grupp (se SCB, 2007 för mer information om förändringen av SNI).

## BILAGA 4

### Beskrivning av regressionsanalys

När lön analyseras med regressionsanalys fastställs först en modell som innehåller olika faktorer som man tror påverkar lörens storlek. Sedan beräknas s.k. koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. Denna studie bygger på följande modell:

$$\text{Log (lön)} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Kvinna} + \beta_2 \text{ Ålder} + \beta_3 \text{ Ålder}^2 + \beta_4 \text{ Utbildningsnivå} + \beta_5 \text{ Sektor} + \beta_6 \text{ Näringsgren} + \beta_7 \text{ Företagsstorlek} + \beta_8 \text{ Tjänstgöringsomfattning} + \beta_9 \text{ Yrke} + \varepsilon$$

Det som ska förklaras (den beroende variabeln) är månadslön. Lön logaritmeras, vilket medför att de beräknade koefficienterna för de förklarande variablerna kan tolkas i termer av procentuella löneskillnader. Koefficienten för variabeln kvinna anger approximativt hur många procent som skiljer kvinnors löner från mäns. Den exakta skillnaden beräknas som  $((\exp \beta_1) - 1) * 100$ .

För att undvika att den beräknade löneskillnaden bestäms av att kvinnor och män återfinns inom t.ex. olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas ett antal förklarande variabler. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan män och kvinnor, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier. Om det finns skillnader i lön mellan individer som inte kan förklaras av de inkluderade variablerna, fångas de av modellens s.k. residual,  $\varepsilon$ .

För en utförligare beskrivning av regressionsanalys, se t.ex. Studenmund (2006).

## Referenser

Arbetsgivarverket (2011) *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2010*. Arbetsgivarverkets rapportserie 2011:4

Granqvist, L. (2009) Löneförmåner och bonus – skillnader mellan akademikerkvinnor och akademikermän. I *Nio perspektiv på jämställdhet*, Medlingsinstitutet

Gustavsson, M. (2006) The evolution of the Swedish wage structure: new evidence for 1992–2001, *Applied Economics Letters*, 13, s 279–286

Medlingsinstitutet (2009) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?*

Medlingsinstitutet (2010) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?*

Medlingsinstitutet (2009) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*

Medlingsinstitutet (2010) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*

Medlingsinstitutet (2011) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*

SCB (1996) *SSYK 96 - Standard för svensk yrkesklassificering 1996*. MIS 1998:3

SCB (2007) *SNI 2007 - Standard för svensk näringsgrensindelning 2007*. MIS 2007:2

SFS 2007:912, Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet

SFS 2008:567, Diskrimineringslag

Studenmund, A.H. (2005) *Using Econometrics: A Practical Guide*. Pearson Education