

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014

Vad säger den officiella lönestatistiken?

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.

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med 2001
- Rapport om löneskillnader 2005 (publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)
Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)
Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)
Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)
Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)
Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om konsekvenserna av jobbyte för kvinnor och män
- Jämställdhet och lönebildning (publicerad 2015)
Redovisning av uppdraget i regeringens regleringsbrev

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se

Tryck: E-print, Stockholm, 2015

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Webbplats: www.mi.se

Förord

Ända sedan Medlingsinstitutet inrättades har analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män varit en viktig del av verksamheten. Till en början ingick analyserna i årsrapporterna, men sedan 2009 utkommer en särskild rapport i juni för att siffrorna ska publiceras när de är så aktuella som möjligt och för att betona vikten av frågorna.

Rapporterna om löneskillnaden mellan kvinnor och män har blivit en gemensam referens för aktörer och debattörer med vitt skilda åsikter. Medlingsinstitutets ambition är att genom olika beräkningar belysa skilda perspektiv och att visa lyhördhet för önskemål om nya infallsvinklar på statistiken.

Statistiken i årets rapport har förbättrats genom att en ny klassificering används vid insamlingen av data, vilket innebär att den delas in i 429 yrken i stället för 355. Med en mer verklighetsnära statistik är en mindre del av löneskillnaden än tidigare oförklarad. Att förfinad statistik gör att den oförklarade löneskillnaden bli mindre visar också till exempel Arbetsgivarverkets och Läkarförbundets statistik. Att en större del av löneskillnaden förklaras tack vare bättre information innebär inte att man kan slå sig till ro. Tvärt om ger det ett bättre underlag för parternas diskussioner.

Med en ny indelning av lönestrukturstatistiken måste jämförelser bakåt i tiden göras med försiktighet, men det är tydligt att trenden med minskade löneskillnader består.

Den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras av att de arbetar i olika yrken. Men det finns en trend mot att fler män arbetar i kvinnodominerade yrken och fler kvinnor i mansdominerade. Yrkessegregeringen minskar.

I varje rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män finns en fördjupningsdel. I årets rapport studerar vi närmare vilka effekter som ligger bakom den minskade skillnaden mellan 2008 och 2013. Det visar sig både att arbetsmarknadens struktur förändras på ett sätt som minskar skillnaden och att de avtalade löneökningarna är större för stora kvinnogrupper än den löneökningstakt som industrinormen motsvarar. Struktureffekten är större än löneökningseffekten, men båda drar åt samma håll, vilket kan förklara den uthålliga trenden med minskade löneskillnader mellan könen.

Jämställdhetsfrågor och löneskillnaden mellan kvinnor och män har alltid stått högt på parternas agenda och den kommande avtalsrörelsen är inget undantag. Löneskillnaden mellan könen är en fråga för parterna att hantera och årets rapport kan bli ett viktigt underlag för de förhandlingar som väntar, inte minst på lokal nivå eftersom en stor del av lönebildningen är individuell och differentierad.

Stockholm i juni 2015

Claes Stråth
Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är John Ekberg och Bosse Andersson har varit redaktör. Rapporten går att ladda ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se

Innehållsförteckning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014	1
Sammanfattning.....	5
1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	7
1.2 Rapportens innehåll.....	8
1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan könen?	15
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	21
2 Orsaker till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2008 och 2013.....	24
2.1 Introduktion	24
2.2 Förklaringar till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män..	27
2.3 Uppdelning av den minskade löneskillnaden i löneökningss- och struktureffekten.	32
2.4 Resultat och slutsatser	38
Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 12)	40
Bilaga 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	41
Bilaga 3 Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen	43
Bilaga 4 Jämförelse av avtalen 2007, 2010, 2012 och 2013	45
Referenser.....	47

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska.

När kvinnors och mäns genomsnittliga månadslöner år 2014 jämförs har kvinnor i genomsnitt 86,8 procent av mäns lön. Den ovägda löneskillnaden, eller det så kallade rålönegapet, mellan kvinnor och män är alltså 13,2 procent. Det är en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med år 2013.

Löneskillnaden har minskat för hela arbetsmarknaden såväl mellan 2013 och 2014 som mellan 2005 och 2014.

Det är en stor variation mellan olika sektorer. Störst *ovägd löneskillnad* år 2014 finns inom landstingen, där den är 23,6 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna: 5,4 procent.

Minskningen av den ovägda löneskillnaden mellan år 2005 och 2014 är 3,1 procent för hela arbetsmarknaden.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer, till exempel 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, 13,2 procent, förändras när hänsyn tas till hur kvinnor och män 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 5,0 procent år 2014. Detta brukar kallas den oförklarade löneskillnaden, vilket innebär att den inte kan förklaras med de variabler som finns tillgängliga i den officiella lönestrukturstatistiken. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är den siffran som används för att jämföra med tidigare års siffror.

Den största oförklarade löneskillnaden, 8,1 procent, återfinns bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,4 procent, har kommunerna.

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

Om hänsyn tas till samma faktorer som vid standardvägning, men på en mer detaljerad nivå, framgår att yrke är den största enskilda faktorn bakom löneskillnaden mellan kvinnor och män. Löneskillnaden efter regressionsanalys är 4,2 procent.

Vid insamlingen av data för år 2014 har förbättringar skett i lönestrukturstatistiken som gör den mer detaljerad. Det har inneburit att löneskillnaden mellan kvinnor och män vid standardvägning och regressionsanalys minskat med 0,8 procentenheter, men också att man inte kan jämföra resultaten från 2014 med tidigare år när det gäller yrkesuppgifter eller när det gäller jämförelser bakåt i tiden för arbetare och tjänstemän i

privat sektor. När lönestrukturstatistiken samlas in efter den nya yrkesklassificeringen SSYK 12 innehåller den 429 yrken i stället för tidigare 355.

Att en mer detaljerad statistik gör att den oförklarade löneskillnaden minskar visar också publicerad statistik från till exempel Arbetsgivarverket och Läkarförbundet.

Det är inte möjligt att med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken svara på frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män är osaklig. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män kan vara osakliga. Men de kan också bero på att kvinnor och män av andra anledningar, fördelar sig olika över faktorer som påverkar lönen eller på att vissa sådana faktorer saknas i lönestrukturstatistiken.

I rapportens fördjupningsdel delas orsakerna till minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män upp i två effekter: en löneökningseffekt och en struktureffekt. Den senare förklarar 60–70 procent av den minskade löneskillnaden. Arbetsmarknadens struktur och sammansättning har alltså förändrats i en riktning som verkat för en minskad löneskillnad mellan kvinnor och män. Det finns en trend mot minskad yrkessegregering. Fler kvinnor återfinns i mansdominerade yrken och fler män i kvinnodominerade.

Löneökningseffekten har gått åt samma håll som struktureffekten eftersom lönerna har ökat mer för kvinnor än för män. Den förklarar 30–40 procent av den minskade löneskillnaden.

1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

Löneskillnaden mellan kvinnor och män, det så kallade rälönegapet, var 13,2 procent år 2014. Det framgår av lönestrukturstatistiken.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de faktorer som är tillgängliga i den officiella statistiken återstår en oförklarad skillnad mellan könen på 5,0 procent.

Används metoden regressionsanalys blir den oförklarade skillnaden 4,2 procent.

Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2014 var 86,8 procent av männens. Således är löneskillnaden mellan kvinnor och män 13,2 procent. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur löneskillnaden förändras när hänsyn tas till hur kvinnor och män 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 kvinnors genomsnittliga lön 95,0 procent av männens och löneskillnaden därmed 5,0 procent. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är den siffran som används för att jämföra med tidigare års siffror.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan 2013 och 2014 med 0,2 procentenheter och mellan 2005 och 2014 med 3,1 procentenheter.

Också efter standardvägning minskar löneskillnaden mellan kvinnor och män både i ett kortare och i ett längre perspektiv. Mellan 2013 och 2014 med 0,8 procentenheter och mellan 2005 och 2014 med 1,8 procentenheter. En förklaring till den relativt stora förändringen jämfört med tidigare år är att en ny yrkesklassificering tillämpats vid insamlingen av lönestrukturstatistiken, se avsnitt 1.2.

För att kunna genomföra en djupare analys av hur mycket enskilda faktorer påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män kompletteras standardvägning med så kallad regressionsanalys. En sådan analys visar att det faktum att kvinnor och män arbetar inom olika yrken förklarar en stor del av löneskillnaden mellan könen. Används samma förklarande faktorer som vid standardvägningen blir den oförklarade löneskillnaden 4,2 procentenheter.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

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.¹ Sedan 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela

¹ 4§ 1st Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

ekonomin publiceras. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är bäst lämpad för detta ändamål.

1.2 Rapportens innehåll

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2014 baserad på lönestrukturstatistiken. Både standardvägda och icke standardvägda (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer studeras separat. Motsvarande siffror för perioden 2005–2014 redovisas också. Dessutom används en alternativ metod, regressionsanalys, för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

För att vidga kunskapen om löneutvecklingens drivkrafter studeras i rapportens andra del effekterna bakom de minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

1.2.1 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 bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke. Information om utbildningsnivå matchas med uppgifter från SCB:s utbildningsregister.

Förändringar i statistiken

Det har skett förändringar i lönestrukturstatistiken för år 2014 bland annat genom att en ny klassificering tillämpas vid insamling av yrkesuppgifterna. Vissa av förändringarna innebär att jämförelser med tidigare år inte går att göra till exempel på yrkesnivå samt för arbetare och tjänstemän i privat sektor.

En stor förändring är att yrkesuppgifter redovisas från och med 2014 efter den reviderade standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012) som ersätter den tidigare versionen, SSYK 96.² Den reviderade standarden skiljer sig avsevärt från den tidigare, vilket betyder att jämförelser mellan 2014 och tidigare år inte kan göras med avseende på lön per yrke.

En ytterligare förändring är att från och med 2014 klassificeras i privat sektor personalkategori (arbetare/tjänstemän) utifrån vilken yrkeskod de anställda har. Detta innebär att alla yrkesgrupper nu definieras antingen som arbetare eller tjänstemän. Det medför strukturella förändringar för arbetare och tjänstemän i privat sektor. Jämförelser av löneskillnader mellan kvinnor och män bakåt i tiden för arbetare och tjänstemän i privat sektor bör därför inte göras.

Även avgränsningen för ålder har ändrats i 2014 års undersökning. Jämfört med år 2013 så ingår även åldersgruppen 65–66 år i undersökningspopulationen³.

² Se fördjupning i avsnitt 2.1.

³ Beräkning av löneskillnaden mellan kvinnor och män i hela ekonomin för åldersgruppen 18–64 år och för 18–66 år ger samma resultat.

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 mättillfället.

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 juni 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 cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–66 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal⁴.

Samtliga företag i privat sektor med minst 500 anställda är med varje år medan det sker ett utbyte av små och medelstora företag. Urvalet, bestående av cirka 8 870 företag, organisationer och stiftelser år 2014, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Under normala förhållanden byts cirka 40 procent av företagen ut mellan åren.

Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (83 näringsgrensgrupper) i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. 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 (till exempel Ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK).⁵ Information om utbildningsnivå från utbildningsregistret hos SCB kopplas till lönestrukturstatistiken.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, inte heller information om så kallade engångsbelopp eller bonus och andra oregelbundna ersättningar.

⁴ I undersökningens målpopulation ingår exempelvis *inte* tjänstlediga, praktikanter eller tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd. Ej heller ägare/delägare/familjemedlemmar med okänd arbetstid eller med ersättning som utgör en del av företagets resultat.

⁵ Se också fördjupning i avsnitt 1.2.3.

1.2.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

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 att en jämförelse ska gå att göra⁶.

Bruttolönemåttet *månadslön* innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.⁷ I begreppet *grundlön* ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

Inkomst kan förutom lön inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster. Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år. Inkomsten påverkas alltså, till skillnad från lönen, 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 för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. 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.⁸ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010⁹ specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

⁶ Beräkningssättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras lönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som en heltidstjänst motsvarar.

⁷ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013", Medlingsinstitutet (2014).

⁸ Se Granqvist (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.

⁹ Medlingsinstitutet (2011b) "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010".

1.2.3 Allt fångas inte i nya yrkesklassificeringen

Även om den reviderade standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012) är betydligt mer detaljerad än sin föregångare, så fångar den inte upp alla faktorer som påverkar lönen.

Det finns lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de är svåra att mäta (till exempel individuell produktivitet eller sociala färdigheter).

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 12)

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är från och med mätningen 2014 (med publicering 2015) uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering - SSYK 12. SSYK 12 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassificeringen SSYK 96.

Förändringarna mellan SSYK 12 och SSYK 96 är betydande, eftersom klasser har tillkommit, aggregerats, delats upp, flyttats eller utgått. En del klasser har ett oförändrat innehåll, men kan ha fått en ny kod och/eller benämning. Yrkesdata från SSYK 12 kan som regel inte översättas till den gamla yrkesstandardens SSYK 96 eller vice versa.

SSYK 12 bygger på den internationella yrkesstandardens ISCO-08 som utarbetas och publiceras av FN-organet International Labour Organization, ILO. ISCO-08 är i sin tur en uppdatering av föregångaren ISCO-88 och EU-varianten ISCO-88 (COM).

Syftet har varit att åstadkomma en yrkesklassificering som bättre speglar dagens yrkesstruktur. Klassificeringen ska även så långt möjligt tillgodose kraven på internationell rapportering och jämförbarhet.

SSYK är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför. Det finns ett flertal användare av SSYK, bland annat Statistiska centralbyrån (SCB), Arbetsförmedlingen och Medlingsinstitutet.

SSYK 12 har liksom föregångaren SSYK 96 en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer. 1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp och 4-siffernivån anger yrke. Antalet huvudgrupper har utökats från 27 till 46, antalet yrkesgrupper har utökats från 113 till 147 och antalet yrken från 355 till 429. Antalet yrkesområden är oförändrat 10.

Några av de viktigaste förändringarna i korthet:

- *Huvudgrupp 1 Chefsyrken*

Klasserna för specialiserade chefer har omdefinierats samtidigt som nya klasser för till exempel chefer inom handel samt hotell och restaurang har tillkommit. Uppdelningen av chefer i stora/medelstora företag respektive små företag har tagits bort liksom den strikta indelningen efter näringsgren. I stället fästs större vikt vid chefers funktion i form av ansvarsnivå.

För chefer inom huvudgrupperna 12–17 har en uppdelning gjorts i två nivåer. Nivå 1 innefattar funktionschefer och chefer på mellanchefernivå och Nivå 2 innefattar verksamhetsnära chefer som är underställd mellanchefer.

- *Huvudgrupp 2 Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens*

Antalet klasser har utökats vilket beror dels på att ett antal yrken flyttats från huvudgrupp 3, dels på tillkomsten av nya yrken. Till detta yrkesområde hör nu till exempel samtliga lärare, sjuksköterskor, sjukgymnaster, arbetsterapeuter, optiker och musiker. Nya yrken inom IT och miljö har tillkommit.

• *Huvudgrupp 4 Yrken inom administration och kundtjänst samt Huvudgrupp 5 Service-omsorgs- och försäljningsyrken*

Dessa yrkesområden innehåller yrken som oftast är dominerade av kvinnor har fått en ökad detaljeringsgrad. Till exempel delas undersköterskor i SSYK 12 upp i 4 undergrupper från att ha varit en undergrupp i SSYK 96.

• *Huvudgrupp 8 Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.*

Denna yrkesgrupp, med oftast mansdominerade arbeten, har fått en lägre detaljeringsgrad så den innehåller 46 yrken i stället för tidigare 59.

I SSYK 12 har hänsyn tagits till att arbetsledare inte alltid utför samma arbetsuppgifter som underställd personal. I SSYK 12 har särskilda undergrupper skapats för:

- arbetsledare inom bygg- anläggning och gruva
- inom tillverkning
- för kontorspersonal
- inom lager och terminal
- för städledare och husfruar
- samt för säljande butikschefer och avdelningschefer i butik.

Övriga arbetsledare klassificeras i samma klass som underställd personal.

Den nya klassificeringen SSYK 12 medför att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken som fanns i SSYK 96 minskar. Denna obalans kan ha påverkat den uppmätta löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Publikationen SSYK 12 återfinns på SCB:s webbplats www.scb.se/ssyk/.

1.2.4 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 så kallade oförklarade löneskillnaden, är den löneskillnad som inte kan förklaras med de variabler som är tillgängliga i statistiken.

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

Standardvägning och regressionsanalys

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas ålder, yrke, utbildning och vilken del av arbetsmarknaden 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 dessa faktorer när man ska förklara skillnader i lön. **Tabellen i bilaga 2** visar hur individerna i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika faktorer. Tabellen visar till exempel att kvinnor har högre utbildning än män, att kvinnor och män 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 så kallad standardvägning eller regressionsanalys se bilagorna 2 och 3.

Den **standardvägning** som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för olika grupper beräknas genom att antalet anställda (kvinnor och män) 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 12 på 4-siffernivån består av 429 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 (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (till exempel 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 löns storlek, till exempel kön. Sedan beräknas så kallade 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 till exempel 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 kvinnor och män, 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 3.

1.2.5 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 med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys.

Lönesättningen grundas ofta på information som saknas i statistiken, till exempel de krav som ett jobb ställer i form av meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper som anställda eller arbetssökande har.

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.¹⁰ 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 det vill säga analysen kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror *enbart* på kön.¹¹

¹⁰ 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.

¹¹ Ett kausalt samband (det vill säga ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver inte betyda att

1.2.6 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 i lagens mening 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.

1.2.7 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 *värdediskriminering*.

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 kvinnor och män i lönestrukturstatistiken kan bero på olika former av diskriminering. Men de kan också bero på att kvinnor och män 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 går det inte att bortse från att förutsättningarna för lönebildningen har skilt sig och alltjämt skiljer sig markant mellan arbetsmarknadens sektorer.¹²

kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

¹² En längre diskussion om diskriminering och olika förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 7.8 i Medlingsinstitutet (2010a) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009".

1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan könen?

Löneskillnaden mellan kvinnor och män kan beräknas på olika sätt. I detta avsnitt redovisas skillnaden beräknad på olika sätt.

1.3.1 Ovägd skillnad i lön

Tabell 1.1 visar genomsnittslöner¹³ för kvinnor och män, kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden).

Tabell 1.1 Genomsnittslöner¹⁴ och kvinnors lön i procent av mäns lön 2014 (ovägd)

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	29 200	33 600	31 400	86,8	13,2
Privat sektor	29 600	33 700	32 200	87,8	12,2
Arbetare	24 400	27 200	26 200	89,6	10,4
Tjänstemän	34 700	42 600	39 200	81,4	18,6
Offentlig sektor	28 700	33 000	29 800	86,9	13,1
Kommuner	26 900	28 400	27 200	94,6	5,4
Landsting	31 800	41 600	33 900	76,4	23,6
Staten	33 100	35 900	34 500	92,1	7,9

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den högsta ovägd genomsnittslönen för män har de som arbetar inom landstingen, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som har lägst genomsnittlig lön, medan den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns bland tjänstemän inom privat sektor.

Som framgår av tabell 1.1 hade kvinnor i genomsnitt 86,8 procent av mäns lön år 2014, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,2 procent (100-86,8). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst ovägd löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 23,6 procent. Inom landstingen är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämn. Av de många kvinnor som arbetar där återfinns en stor del i yrken som undersköterska, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 18,6 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 5,4 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 7,9 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,4 procent.

¹³ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

¹⁴ Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

1.3.2 En bild av könssammansättningen

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.

Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män visas grafiskt i **diagram 1.1** i ett så kallat bubbeldiagram (diagram 1.1).

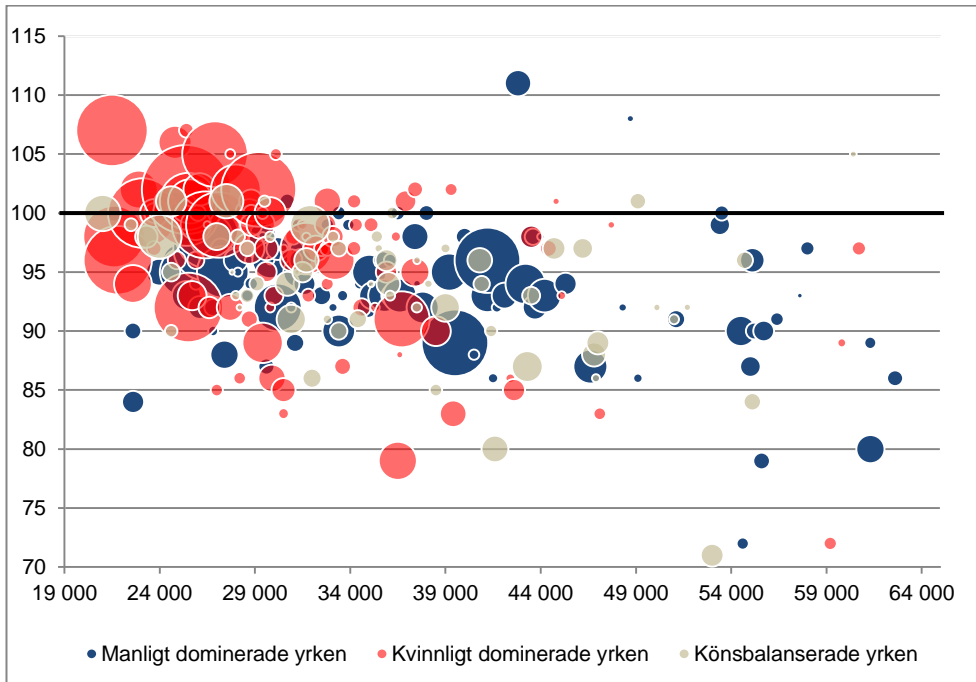
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på andelen män respektive kvinnor i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött¹⁵, manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 40-60 procent, i grått.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).¹⁶ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.¹⁷

Totalt finns information om 278 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra.

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2014



¹⁵ Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

¹⁶ All data kan laddas ned från: <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/>

¹⁷ Information om yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda största cirkeln långt till vänster, strax ovan 100-linjen yrket ”undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende”.

Genomsnittslönen för yrket är 25 400 kronor i månaden, antalet löntagare är 131 400 och att cirkeln ligger strax ovan linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (2 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet företagssäljare. Genomsnittslönen är 39 500 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 89 procent och antalet löntagare är 73 100.

Det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju kvinnodominerade yrken oftare har lägre är genomsnittslön. Diagrammet visar alltså en negativ samvariation mellan andelen kvinnor och genomsnittslönen.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lön, desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är ”driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2”, den blå cirkeln överst i diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 42 800 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 111 procent och antalet löntagare är 11 400.

Beräkningarna bygger enbart på ovägda genomsnittliga löneskillnader. I beräkningarna till diagram 1.1 har alltså inte någon hänsyn tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

1.3.3 Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹⁸ och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.4).

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön

	Ovägd andel 2014	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel 2014	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	86,8	13,2	95,0	5,0
Privat sektor	87,8	12,2	93,8	6,2
Arbetare	89,6	10,4	96,2	3,8
Tjänstemän	81,4	18,6	91,9	8,1
Offentlig sektor	86,9	13,1	97,8	2,2
Kommuner	94,6	5,4	99,5	0,5
Landsting	76,4	23,6	96,0	4,0
Staten	92,1	7,9	95,6	4,4

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,0. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 5 procent¹⁹ för hela arbetsmarknaden år 2014.

Den största oförklarade löneskillnaden, 8,1 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Den oförklarade skillnaden i landstingen, som hade störst ovägd skillnad, är 4,0 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 23,6 procent).

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,5 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,8 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 4,4 procent.

¹⁸ 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.

¹⁹ 100 minus 94,2.

1.3.4 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2014

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2014.

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2014

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Skillnad 2005–2014 ²⁰
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	3,1
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	2,5
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	89,6*	1,3
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	81,4*	4,1
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	3,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	3,0
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	5,0
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	6,4

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Mellan 2013 och 2014 minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter.

Inom de olika sektorerna varierar storleken på minskningen. De grupper som bryter mönstret och visar en ökning är privat sektor som helhet samt arbetare i privat sektor, där skillnaden ökade med 0,1 respektive 0,9 procentenheter.

En förklaring till ökningen för arbetare i privat sektor är förändringar i lönestrukturstatistiken för 2014. I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) skett utifrån vilken yrkeskod som den anställda har. Detta har medfört strukturella förändringar för arbetare och tjänstemän i privat sektor, vilket påverkat beräkningarna av löneskillnaden. Jämförelser av sektorvisa utfall i privat sektor med tidigare år bör därför inte göras.

Inom landstingen minskar löneskillnaden med 0,2 procentenhet. Också i staten fortsatte skillnaderna mellan könen att minska, med 0,3 procentenhet.

Löneskillnaden har minskat med 3,1 procentenheter mellan 2005 och 2014. Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2014. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 5,0 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 3,0 procentenheter.

²⁰ Notera att förändringstakten för privat sektor kan skilja från ökningstakter från ingående kategorier. Detta förklaras av olika löneökningstakter för kvinnor och män inom respektive kategori samt av att andelen kvinnor och män inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga sammanslagningar (offentlig sektor och samtliga sektorer) av enskilda sektorer.

Tabell 1.4 visar kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning mellan 2005 och 2014. På grund av en förändrad klassificering är siffrorna för 2014 inte jämförbara med tidigare år.

Tabell 1.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2014

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Skillnad 2005–2014 ²¹
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	95,0	1,8
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	93,8	2,1
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	96,2*	1,8
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	91,9*	1,7
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	97,8	1,3
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	99,5	0,4
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	96,0	1,3
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	95,6	2,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) har minskat mellan 2005 och 2013. Också mellan 2013 och 2014 skedde en minskning. En del av förklaringen till den relativt stora minskningen med 0,8 procentenheter är införandet av den nya standarden för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012).

Den största minskningen mellan 2005 och 2014 finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 2,7 procentenheter. Det kan jämföras med Arbetsgivarverkets skattning av löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten som ger en oförklarad löneskillnad på 1,1 procent. Det är ett exempel på hur en mer detaljerad yrkesklassificering minskar den uppmätta löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Ett annat exempel är Läkarförbundets lönestatistik. Där görs en uppdelning av läkare i 13 olika grupper där löneskillnaden varierar mellan 0 och 4 procent.²² I SSKY delas läkare in i fyra yrken²³ och löneskillnaden varierar mellan 2 och 6 procent.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2013 och 2014 som mellan 2005 och 2014. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden.²⁴

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden

²¹ Se not 20 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

²² Läkartidningen. 2015;112:DFDY Läkartidningen 14-15/2015, Lakartidningen.se 2015-03-26

²³ Specialistläkare, ST-läkare, AT-läkare och övriga läkare.

²⁴ 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 till exempel Arbetsgivarverket (2015).

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.²⁵

1.3.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

I detta avsnitt undersöks med *regressionsanalys* hur storleken på löneskillnaden förändras när man tar hänsyn till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer och kombinationer av faktorer, till exempel yrken och utbildningsnivåer.

Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning (se faktaruta i avsnitt 1.2.4 för mer information om regressionsanalys).

1.3.6 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 1.5** 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 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2014 beräknad med regressionsanalys²⁶

	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ²⁷	Kvinnors lön i procent av mäns lön ²⁸
(1)	Kön	-10,8	89,2
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,2	86,8
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,2	91,8
(4)	(3) + yrke	-4,2	95,8
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-4,2	95,9

Källa: Medlingsinstitutet

Rad 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 10,8 procent.²⁹ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

Rad 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 13,2 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.

²⁵ För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" Medlingsinstitutet (2010b).

²⁶ Beroendevariabel är logaritmerade månadslöner.

²⁷ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Se bilaga 3.

²⁸ Motsvarar $(\exp(\beta_1))*100$. Se bilaga 3.

²⁹ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägda löneskillnaden i tabell 1.1.

Rad 3 redovisar löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid respektive kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 8,2 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 och 2 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

Rad 4 redovisar löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är -4,2 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.

1.3.7 Regressionsanalys ger mindre löneskillnad

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning redovisas även löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor – alltså samma faktorer som i tabell 1.1.

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 4,2 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 5,0 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att regressionsanalysen tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. Till exempel används endast fyra ålderskategorier i standardvägning, medan regressionsanalys behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, det vill säga exakt hur gammal personen är.

Sammanfattningsvis påverkas den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män av valet av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till. Dessutom åskådliggörs i avsnittet att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden *minskar*. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (till exempel ålder eller utbildningsnivå) *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 1.5).

1.3.8 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 10,8 procent (rad 1 i tabell 1.5) som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 24,1 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen (rad 3).³⁰ När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt (rad 4). Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än

³⁰ Beräknat som $((10,8-8,2)/10,8)*100=24,1$ procent

hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män (61,0 procent). Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 37 procentenheter när yrke läggs till.³¹

1.3.9 Varierande löneskillnad mellan sektorerna

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden är alltså 4,2 procent 2014 (se rad 4 i tabell 1.5) när hänsyn tas både till individrelaterade faktorer (ålder, utbildning) och arbetsrelaterade (sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke). Observera att den stora skillnaden mellan 2013 och 2014 påverkas av förändringar i yrkesklassificeringen.

Tabell 1.6 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2014.

Tabell 1.6 Löneskillnaden i procent mellan kvinnor och män per sektor³² 2008–2014
I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

	Löne- skillnad 2008	Löne- skillnad 2009	Löne- skillnad 2010	Löne- skillnad 2011	Löne- skillnad 2012	Löne- skillnad 2013	Löne- skillnad 2014
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5	-5,5	-5,3	-5,0	-5,0	-4,2
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9	-6,5	-6,1	-6,2	-5,2
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5	-3,0	-2,3	-3,2	-2,8*
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9	-8,6	-8,6	-8,0	-7,8*
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7	-2,7	-2,6	-2,4	-1,9
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5	-0,6	-0,4	-0,3
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3	-5,1	-4,9	-4,4	-3,5
Staten	-5,0	-5,0	-4,7	-4,5	-4,2	-4,0	-3,6

Källa: Medlingsinstitutet

*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Också efter regressionsanalys minskar löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,8 procentenheter på grund av förändringar vid insamlingen av statistiken. Av tabell 1.6 framgår också att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Den oförklarade löneskillnaden 2014 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 7,8 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 2,8 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,3 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 3,6 respektive 3,5 procent.

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägningen i tabell 1.2, där den oförklarade löneskillnaden minskat över tid. 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.

³¹ 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 (2009b)

³² Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 1.4, det vill säga hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

2 Orsaker till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2008 och 2013

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 2,4 procentenheter om man jämför åren 2008 och 2013.³³

Det kan finnas olika förklaringar till att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat. Exempelvis att kvinnor kan ha haft högre löneökningar än män eller att strukturen på arbetsmarknaden kan ha ändrats på ett sådant sätt att den bidragit till minskningen. Förklaringarna kan grovt delas upp i struktur- respektive löneökningseffekter.

Syftet med detta kapitel är att beräkna hur de båda förklaringarna påverkat den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Två olika metoder har använts för beräkningarna.

Resultaten visar att cirka 60–70 procent av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på strukturella förändringar och den återstående andelen på löneökningar.

2.1 Introduktion

I detta kapitel kommer en uppdelning att göras av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2008 och 2013 i dels *struktureffekten*, som beror på att sammansättningen på arbetsmarknaden ändrats och dels *löneökningseffekten* som beror på att löneökningarna för kvinnor och män varit olika stora.

Båda dessa effekter kan ha bidragit till att kvinnors lön har ökat mer än männens mellan 2008 och 2013. I detta kapitel uppskattas bidraget av respektive effekt på den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Inledningsvis diskuteras de olika metoder som används för att beräkna respektive effekt samt avgränsningar i studien. Sedan följer bakgrundsavsnitt som beskriver löneskillnader, avtalsutfall samt yrkessegregeringens utveckling ur ett könsperspektiv. Slutligen presenteras resultaten av beräkningarna med de olika metoderna.

2.1.1 Metodval och avgränsning

Analysen avgränsas till att undersöka utvecklingen mellan år 2008 och 2013. Valet av period grundar sig på tillgången till rapportering av yrkesinformation i lönestrukturstatistiken. Yrkena är klassificerade enligt SSYK 96³⁴. Klassificeringen ändrades inom kommuner och landsting år 2008 och därför har detta år valts som basår för analysen. Slutåret är 2013 eftersom en ny klassificering, SSYK 12, implementerats i 2014 års insamling. Valet av år är gjort för att få en så korrekt jämförelse som möjligt av variabeln *yrke*, den så kallade 4-siffernivån i SSYK. Det finns 355 yrken i klassificeringen.

³³ Se tabell 1.3.

³⁴ Svensk standard för yrkesklassificering.

Två olika metoder, SÅYA-rensning och identiska individer, används för att empiriskt uppskatta bidraget av struktur- respektive löneökningseffekten på den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Med hjälp av så kallad **SÅYA-rensning** beräknas hur löneskillnaden mellan kvinnor och män skulle ha utvecklats om sammansättningen på arbetsmarknaden varit oförändrad mellan åren 2008 och 2013. Analysen är uppbyggd i olika steg.

I ett första steg beräknas löneökningstakten för män respektive kvinnor rensade för förändringar i sammansättningen avseende ålder, yrke och arbetstid, så kallad SÅYA-rensning.

Med hjälp av dessa ökningstakter går det att beräkna löneskillnaden mellan kvinnor och män som om sammansättningen på arbetsmarknaden varit oförändrad mellan åren 2008 och 2013.

Utifrån resultatet beräknas i nästa steg *löneökningseffekten*. Slutligen beräknas *struktureffekten* som den del av den förändringen i löneskillnaden mellan kvinnor och män som kvarstår sedan hänsyn tagits till löneökningseffekten.

Ett alternativt sätt att beräkna löneöknings- och struktureffekten är att studera löneutvecklingen för en grupp av **identiska individer**. Detta görs genom att följa en grupp av kvinnor och män som hade samma yrke, arbetstidsomfattning och arbetsgivare både år 2008 och 2013. Genom att sammansättningen i den undersökta gruppen är konstant måste en förändring i löneskillnaden mellan kvinnor och män bero på *löneökningseffekten*. Återstående del av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män utgörs av *struktureffekten*.

Det ska påpekas att även om sammansättningen kan hållas konstant i analysen av identiska individer kan denna metod ha problem med så kallad urvalsselektion. Det innebär att sammansättningen i gruppen identiska individer inte speglar sammansättningen på hela arbetsmarknaden. I privat sektor byts en del av de arbetsgivare vars anställda ingår i lönestrukturstatistiken ut från år till år. Då lönestrukturstatistiken är en totalundersökning för offentlig sektor och en urvalsundersökning för privat, innebär detta att det är större chans att påträffa individer som både 2008 och 2013 arbetade i offentlig sektor och som uppfyller kraven för att ingå i gruppen identiska individer. När individer från privat sektor påträffas båda åren, är det större chans att dessa arbetar i ett stort företag, då företag med mer än 500 anställda alltid är med i undersökningen.

Sammanfattningsvis är det viktigt att påpeka att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats mellan två tidpunkter måste göras med försiktighet. Förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken kan påverka jämförelsen. Den beräknade löneskillnaden kan även påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Dessutom kan förändringar i ersättning för skift, ob, jour och beredskapsersättning också fångas i löneeffekten, även om det kan vara en effekt av en förändrad arbetssituation som att man slutar arbeta skift eller jour.

2.2 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män mellan 2008 och 2013

Tabell 2.1 visar kvinnors ovägd genomsnittslön i procent av mäns och skillnaden mellan 2008 och 2013.

Tabell 2.1 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns lön (ovägd) mellan 2008 och 2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2008	2013	Löneskillnad 2013	Förändring av löneskillnaden 2008–2013
Hela arbetsmarknaden	84,2	86,6	13,4	-2,4
Privat sektor	85,9	87,9	12,1	-2,0
Arbetare	89,1	90,5	9,5	-1,4
Tjänstemän	78,1	80,6	19,4	-2,5
Offentlig sektor	84,1	86,6	13,4	-2,5
Kommuner	92,3	94,2	5,8	-1,9
Landsting	72,7	76,2	23,8	-3,5
Staten	87,6	91,8	8,2	-4,2

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Av tabell 2.1 framgår att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 2,4 procentenheter mellan år 2008 och 2013³⁵.

Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 4,2 procentenheter mellan 2008 och 2013. Näst störst är minskningen inom landstingen, med 3,5 procentenheter. Inom kommuner är minskningen 1,9 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var motsvarande siffror 1,4 respektive 2,5 procentenheter.

Sambandet mellan löneökningstakt och förändrade löneskillnader

Kvinnors lön i procent av män beräknas som genomsnittslönen för kvinnor ($\bar{W}_{k,t}$) för år t dividerat med genomsnittslönen för män ($\bar{W}_{m,t}$) för år t , se rad 1 i ekvationen. Denna kvot kan även skrivas som genomsnittslönen för föregående år multiplicerat med förändringstakten i procent ($\bar{W}_{t-1}(1 + dW_t)$) för män respektive kvinnor, vilket visas i rad 2 i ekvationen.

Kvinnors lön i procent av mäns kan skrivas på olika sätt:

$$\begin{aligned} \text{Kvinnors lön i procent av mäns} &= \left(\frac{\bar{W}_{k,t}}{\bar{W}_{m,t}} \right) * 100 \\ &= \left(\frac{\bar{W}_{k,t-1}(1 + dW_{k,t})}{\bar{W}_{m,t-1}(1 + dW_{m,t})} \right) * 100 \end{aligned}$$

Om kvinnors genomsnittslön är lägre än mäns, innebär en minskad löneskillnad att löneökningstakten varit högre för kvinnor än för män ($dW_{k,t} > dW_{m,t}$) under perioden.

³⁵Siffrorna återfinns också i tabell 1.3, där det även framgår att för den längre tidsperioden 2005–2014 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 3,1 procentenheter.

Tabell 2.2 visar löneökningstakt i procent mellan 2008 och 2013 uppdelat på kvinnor och män samt sektor.

Tabell 2.2 Löneökningstakt i procent mellan 2008 och 2013 per sektor uppdelat på kvinnor och män (ovägd)

	Kvinnor	Män	Skillnad kvinnor-män (procentenheter)
Hela arbetsmarknaden	15,0	11,8	3,2
Privat sektor	14,5	11,8	2,7
Arbetare	13,8	12,0	1,8
Tjänstemän	14,7	11,1	3,6
Offentlig sektor	15,3	12,0	3,3
Kommuner	14,4	12,0	2,4
Landsting	15,9	10,5	5,4
Staten	17,5	12,2	5,3

Källor: Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att den genomsnittliga löneökningen mellan 2008 och 2013 uppgick till 13,2 procent och att den genomsnittliga löneökningstakten i varje sektor varit högre för kvinnor än för män.

Störst genomsnittlig löneökning har kvinnor inom staten haft. För dem har lönerna ökat med 17,5 procent mellan 2008 och 2013. Motsvarande ökning för männen inom staten var 12,2 procent. Lägst var ökningstakten för män i landstingen med 10,5 procent.

Uppdelat på kön fick kvinnorna 3,2 (15,0-11,8) procentenheter högre löneökning än männen.

Störst skillnad mellan könen finns inom landstingen, där kvinnors lön ökat 5,4 procentenheter mer än mäns. Nästan lika stor är skillnaden i staten med 5,3 procentenheter. Minst var skillnaden för arbetare i privat sektor med 1,8 procentenheter.

2.3 Förklaringar till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män

Detta avsnitt syftar till att beskriva hur både struktur- och löneökningseffekter har bidragit till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män. I avsnittet presenteras dels en genomgång av avtalade löneökningar för ett antal utvalda kvinnodominerade grupper, dels hur könsammansättningen på yrkesnivå har utvecklats mellan 2008 och 2013.

2.3.1 Avtalsförhandlingarna och löneökningseffekten

Olika kollektivavtalsförhandlingar ger olika utfall. Om de avtalade löneökningarna i kvinnligt och manligt dominerade yrken skiljer sig åt kan det vara en förklaring till löneökningseffekten. I det följande studeras avtalade löneökningar i några valda avtal för att undersöka om så kan vara fallet. I analysen ingår alltså inte hela arbetskraftskostnadsökningen utan enbart avtalad löneökning.

Avsnittet analyserar den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan åren 2008 och 2013 vilket innebär att flera olika avtalsrörelser kan ha påverkat

utvecklingen. Stora avtalsrörelser, där praktiskt taget hela arbetsmarknaden förhandlat om nya branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar) genomfördes år 2007, 2010, 2012 och 2013.

Att göra en fullständig genomgång av alla dessa avtalsrörelser har inte varit möjligt. I stället undersöks de avtalade löneökningarna för ett antal utvalda stora kvinnliga grupper. De avtal som i det följande jämförs med industrinormen är Detaljhandelsavtalet, Hotell- och restaurangavtalet i privat sektor och Svenska kommunalarbetsareförbundets avtal i kommunal sektor³⁶.

De undersökta avtalen

Detaljhandelsavtalet (privat sektor) omfattar cirka 200 000 anställda av totalt 2,2 miljoner i privat sektor, det vill säga 9 procent. Utifrån lönestrukturstatistiken uppskattas att 55 procent är kvinnor.

Hotell- och restaurangavtalet (privat sektor) omfattar cirka 60 000 anställda av totalt 2,2 miljoner i privat sektor, det vill säga 3 procent. Utifrån lönestrukturstatistiken uppskattas även här att 55 procent är kvinnor.

Uppskattningsvis omfattas drygt en tredjedel av antalet kvinnor som klassificeras som arbetare i privat sektor av dessa avtal.³⁷

Kommunals avtal (kommunal sektor) omfattar cirka 500 000 anställda av totalt 1 miljon i sektorn, det vill säga 50 procent. Utifrån lönestrukturstatistiken uppskattas att 80 procent är kvinnor, vilket innebär att avtalet omfattar 40 procent av de anställda kvinnorna i kommunerna.

Det är ökningarna av arbetskraftskostnaderna i den internationellt konkurrensutsatta sektorn som sätter ”märket” (eller normen) för avtalsförhandlingarna. Löneökningar i avtalen kan överstiga normen genom att andra besparingar för arbetsgivarna räknas av från den totala ökningen av arbetskraftskostnaden. Det kan till exempel handla om att räkna upp avtalets lägsta löner och vissa andra ersättningar med mindre än normen. I de fall många anställda omfattas av avtalens lägsta löner, kommer ett sådant förfarande att visa sig som en dämpande effekt på den genomsnittliga löneökningstakten.

Löneökningstakten i de olika avtalen framgår av bilaga 4.

Stora grupper av kvinnor har haft avtalade löneökningar som överstigit dem i industrin under de senaste avtalsrörelserna. Det är dock viktigt att påpeka att detta inte innebär att arbetskraftskostnaderna har ökat mer än inom industrin eftersom det skett avräkningar där arbetsgivarna kunnat göra ”besparingar” i andra delar av avtalen.

Under den avtalsperiod som följde på 2007 års avtalsrörelse översteg de studerade avtalens årliga löneökningar industriavtalens med 1,1 till 1,6 procentenheter och i de tre följande avtalsrörelserna var ökningstakten 0,4 till 0,7 procentenheter högre.

³⁶ Parter i avtalen är: Detaljhandelsavtalet Svensk Handel./Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangavtalet Visita./Hotell och Restaurangfacket, HÖK Sveriges Kommuner och Landsting./Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

³⁷ Enligt parternas senaste uppgifter om hur många som omfattas av avtalen och lönestrukturstatistikens uppgifter om privat sektor för 2013.

Det bör påpekas att de studerade siffrorna är avtalade löneökningar och inte det verkliga utfallet. I vissa avtal anges nivån som ett lägsta utrymme och ingen hänsyn har tagits till eventuella löneökningar utöver de avtalade. Syftet har varit att visa en möjlig förklaring till löneökningseffekten.

2.3.2 Minskad yrkessegregering en förklaring till struktureffekten

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.

En minskad yrkessegregering kan vara en förklaring till den del av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män som definierats som *struktureffekten* – det vill säga den del av den minskade löneskillnaden som beror på att sammansättningen på arbetsmarknaden har ändrats.

I detta avsnitt analyseras hur könssammansättningen på arbetsmarknaden har utvecklats mellan 2008 och 2013.

En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett så kallat segregeringsindex (dissimilarity index).³⁸ Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås.³⁹ Indexet varierar mellan noll och 100. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken. Som påpekats tidigare kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.⁴⁰

I **tabell 2.3** visas beräkningar av segregeringsindex åren 2008 och 2013 för respektive sektor.

Tabell 2.3 Beräkningar av segregeringsindex 2008–2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2008	2013	Skillnad (3)-(2)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)
Hela arbetsmarknaden	57,3	55,1	-2,2
Privat sektor			
Arbetare	58,9	58,8	-0,1
Tjänstemän	48,8	46,9	-1,9
Offentlig sektor			
Kommuner	42,6	37,8	-4,8
Landsting	52,3	48,6	-3,7
Staten	39,6	36,9	-2,7

Källa: Medlingsinstitutet

Beräkningar av segregeringsindex med lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden visar en förändring från 57,3 till 55,1. Resultatet ska tolkas som att år 2008 skulle 57,3 procent av kvinnorna ha behövt byta yrke för att kvinnors fördelning på de olika yrkena skulle vara densamma som för män. År 2013 har motsvarande tal sjunkit

³⁸ Detta index kallas även "Duncan och Duncan index". Se Duncan and Duncan (1955).

³⁹ Beräknas som $Dt = 1/2 \sum |Mit - Fit|$ där mit och fit anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

⁴⁰ SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

med 2,2 procentenheter till 55,1 procent. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit något mindre segregerad.

Av tabellen framgår även att graden av yrkessegregering varit nästintill oförändrad bland arbetare i privat sektor. Inom de övriga sektorerna har graden av yrkessegregering minskat med mellan 1,9 till 4,8 procentenheter.

Det kan också vara av intresse att analysera förändringar av yrkesstrukturen mer specifikt. En förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar kan vara att andelen kvinnor i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete, ökar. I **tabell 2.4** presenteras utvecklingen av andelen kvinnor i ledningsarbete mellan år 2008 och 2013.

Tabell 2.4 Andelen kvinnor i ledningsarbete 2008 och 2013

	2008	2013	Skillnad (3)-(2)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)
Privat sektor	24,9	28,9	4,0
Kommuner	65,0	67,2	2,2
Landsting	70,2	73,3	3,1
Staten	38,2	45,6	7,4

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Anm. Mätt som andelen kvinnor inom yrkesområde 1: ledningsarbete.

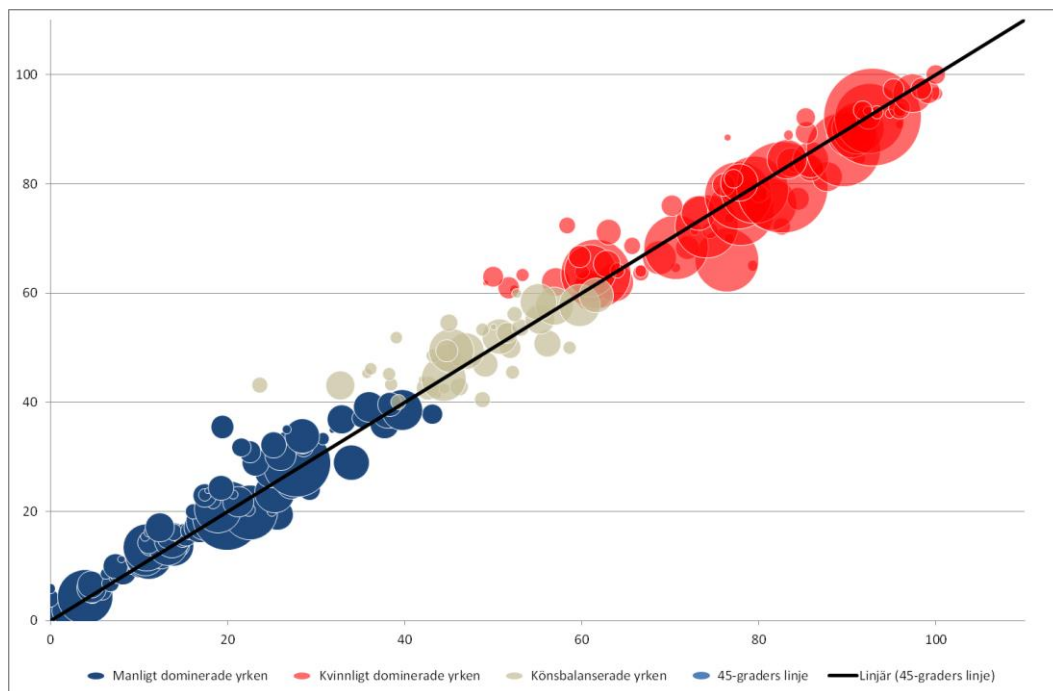
Av tabellen framgår att andelen kvinnor i ledningsarbete har ökat i alla sektorer mellan 2008 och 2013. Störst ökning har skett i staten, där har andelen kvinnor ökat med 7,4 procentenheter. Inom privat sektor har andelen kvinnor ökat med 4 procentenheter från 25 till 29 procent.

Det ska påpekas att dessa beräkningar bygger på samtliga yrken som klassas som ledningsarbete i lönestrukturstatistiken. Därmed tas inte hänsyn till att olika chefsyrken kan ha haft olika utveckling.

2.3.3 En visuell bild av utvecklingen

Den minskade yrkessegregationen kan också visas grafiskt. I diagram 2.1 framgår hur andelen kvinnor inom olika yrken har förändrats mellan år 2008 och 2013.

Diagram 2.1 Andel kvinnor 2008 (x-axel) och 2013 (y-axel) för respektive yrke, samt antalet anställda i yrket 2013 uppdelat på könssammansättning



Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där X-axeln anger andelen kvinnor år 2008 och Y-axeln anger andelen kvinnor 2013.

I diagrammet finns en hjälplinje, med en lutning på 45-grader. Med hjälp av denna kan man avgöra om andelen kvinnor inom ett yrke ökat eller minskat mellan åren. Om en observation ligger på linjen innebär detta att andelen varit oförändrad. En observation som ligger över hjälplinjen anger att andelen kvinnor inom yrket ökat, och det motsatta gäller för en observation som ligger under linjen.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött och definierade som yrken med en andel kvinnor större än 60 procent. Manligt dominerade yrken är färglagda i blått. Könsneutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 40–60 procent, är färglagda i grått.

Som framgår av diagrammet finns det flera olika mönster i förändringen av andelen kvinnor inom de olika yrkena.

De yrken där andelen kvinnor har ökat är fler än de yrken där andelen minskat, med andra ord finns det fler observationer ovanför hjälplinjen än under. Andelen kvinnor tycks även minska i kvinnligt dominerade yrken och öka i manligt.

Totalt finns information om 212 olika yrken.⁴¹ En närmare analys av förändringen för de olika yrkena bekräftar bilden i diagrammet. Totalt har andelen kvinnor ökat i 122 av de 212 olika yrkena. I 43 av 77 kvinnligt dominerade yrken har andelen kvinnor minskat. I 65 av 97 manligt dominerade yrken har andelen kvinnor ökat och i 24 av 38 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor ökat.

Sammanfattningsvis visar genomgången av könsfördelningen på arbetsmarknaden att den blivit mindre segregerad. Resultaten visar också att andelen kvinnor minskar i kvinnligt dominerade yrken och ökar i manligt dominerade och könsbalanserade yrken.

2.4 Uppdelning av den minskade löneskillnaden i löneökning- och struktureffekten

I detta avsnitt används två metoder för att beräkna bidraget från *löneökningseffekten* och *struktureffekten* på den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Dels strukturrensning avseende ålder, yrke och arbetstid, så kallad SÅYA-rensning, dels identiska individer.

2.4.1 Löneökningstakt strukturrensad med SÅYA-metoden

Genom att beräkna löneökningar rensade för förändringar i sammansättningen kan minskningen i löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras och en uppdelning i *löneökningseffekt*- respektive *struktureffekt* göras.

Den strukturrensade löneökningstakten kan beräknas med den så kallade SÅYA-metoden. SÅYA står för strukturrensning–ålder–yrke–arbetstid. Resultatet av en sådan rensning tolkas som: ”om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två valda år skulle ökningstakten för lönen vara X procent”.

Strukturrensning enligt SÅYA-metoden

Lönestrukturstatistiken innehåller individuppgifter om lön samt kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan strukturrensningar göras. En rensning enligt SÅYA-metoden innebär att löneförändringstakten beräknas sedan materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende dessa variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke och arbetstid för vart och ett av de studerade åren. Därefter viktas grupperna om så att de avspeglar en vald standardpopulation. Standardpopulationen i detta avsnitt är densamma som grupp-sammansättningen för år 2008.

⁴¹ De variabler, beräknade utifrån lönestrukturstatistiken, som ligger till grund för diagrammet är hämtade från statistikdatabasen (publicerad på SCB:s hemsida). Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Skälet till detta är att skattningarna blir för osäkra.

Tabell 2.5 visar att löneökningarna mellan 2008 och 2013 rensad med SÅYA-metoden.

Tabell 2.5 Löneökningstakt mellan 2008 och 2013 rensad med SÅYA-metoden, uppdelat på kvinnor och män

	Kvinnor	Män	Skillnad mellan kvinnor och män
Hela arbetsmarknaden	13,9	12,5	1,4
Privat sektor	13,8	12,2	1,6
Arbetare	14,9	12,7	2,2
Tjänstemän	13,3	11,9	1,4
Offentlig sektor	14,1	13,6	0,5
Kommuner	13,6	13,9	-0,3
Landsting	13,9	12,4	1,5
Staten	16,5	14,0	2,5

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneökningarna rensade med SÅYA-metoden uppgick till 13,9 procent för kvinnor och 12,5 procent för män. Kvinnor skulle ha fått 1,4 (13,9-12,5) procentenheter högre löneökning än män om inga sammansättningsförändringar skett när det gäller ålder, yrke och arbetstid.

Störst löneökningstakt efter SÅYA-rensning har kvinnor inom staten haft. För dem har lönerna ökat med 16,5 procent mellan 2008 och 2013. Motsvarande ökningstakt för männen är 14,0 procent.

Störst skillnad i löneökningstakt mellan könen efter SÅYA-rensning finns inom staten, där kvinnors lön ökat med 2,5 (16,5-14) procentenheter mer än männens. Näst störst skillnad återfinns bland arbetare inom privat sektor där kvinnors lön ökat 2,2 (14,9-12,7) procentenheter mer än männens.

Den enda sektor där män haft högre löneökningstakt än kvinnor är inom kommuner. Den strukturrensade löneökningstakten var där 0,3 procentenheter högre för män än för kvinnor.

2.4.2 Uppdelning av den minskade löneskillnaden med hjälp av SÅYA-metoden

Genom att i avsnitt 2.3.1 strukturrensa med SÅYA-metoden erhöles löneökningstakt för kvinnor och män. Dessa ökningstakter kan användas för att beräkna hur stor löneskillnaden mellan kvinnor och män skulle ha varit om strukturen varit oförändrad med avseende på yrke, ålder och arbetstid.⁴²

⁴²Den nya beräkningen ger kvinnors lön i procent av mäns för 2013 beräknat utifrån strukturrensad löneökningstakt enligt SÅYA. Genomsnittslönen för utgångsåret multipliceras med förändringstakten i procent enligt strukturrensad löneökning enligt $(\bar{W}_{t-1}(1 + dS\ddot{A}YA_t))$ för män respektive kvinnor. Sedan beräknas kvinnors strukturrensade lön i procent av mäns strukturrensade lön.

Tabell 2.6 visar kvinnors lön i procent av mäns för 2013 beräknat utifrån strukturrensad löneökningstakt enligt SÅYA med 2008 års struktur.

Tabell 2.6 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns lön (ovägd) och SÅYA-rensad mellan 2008 och 2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2008	2013	Skillnad (3)-(2)	2013 SÅYA	Löneökningseffekt (5)-(2)	Struktureffekt (4)-(6)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Hela arbetsmarknaden	84,2	86,6	2,4	85,2	1,0	1,4
Privat sektor	85,9	87,9	2,0	87,1	1,2	0,8
Arbetare	89,1	90,5	1,4	90,9	1,7	-0,3
Tjänstemän	78,1	80,6	2,5	79,1	1,0	1,5
Offentlig sektor	84,1	86,6	2,5	84,5	0,4	2,1
Kommuner	92,2	94,2	1,9	92,0	-0,2	2,1
Landsting	72,7	76,2	3,5	73,6	1,0	2,5
Staten	87,6	91,8	4,2	89,5	1,9	2,3

Källor: Medlingsinstitutet

I *kolumn 2 och 3* i tabellen finns även den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor 2008 och 2013. Minskningen av löneskillnaden framgår av *kolumn 4*. För hela arbetsmarknaden minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män 2,4 procentenheter. Dessa värden har tidigare presenterats i tabell 2.1.

I *kolumn 5* presenteras kvinnors lön i procent av mäns år 2013 beräknad med SÅYA-metoden.

Förändringen i löneskillnad mellan kvinnor och män, om strukturen vore oförändrad mellan 2008 och 2013, kallas *löneökningseffekten*. Den uttrycks som skillnaden mellan *kolumn 5* och *2* och finns beräknad i *kolumn 6*. För hela arbetsmarknaden blir skillnaden 1,0 procentenheter.

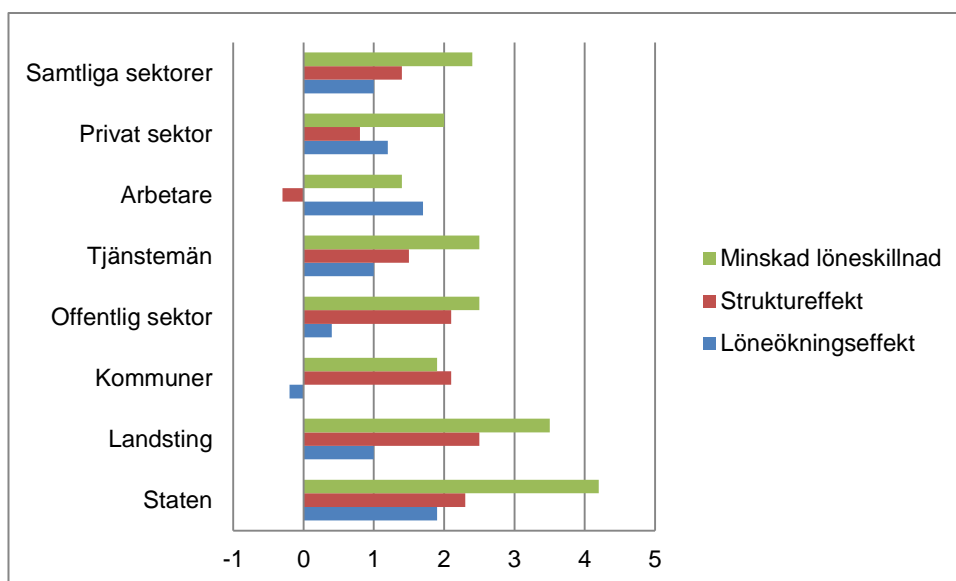
Löneökningseffekten kan sättas i relation till minskningen av löneskillnaden som återfinns i *kolumn 4*. För hela arbetsmarknaden är löneökningseffekten beräknad till 1 procentenhet.

Löneökningseffekten kan jämföras med den totala minskningen med 2,4 procentenheter (se *kolumn 4*). Skillnaden mellan dessa (se *kolumn 7*) är struktureffekten och uppgår för hela arbetsmarknaden till 1,4 procentenheter.

Om man jämför löneeffekten i *kolumn 6* och struktureffekten i *kolumn 7* visar det sig att cirka 60 procent av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på att strukturen på arbetsmarknaden har förändrats.

En granskning av löneökningseffekten och struktureffekterna i tabell 2.6 visar skillnader både mellan och inom sektorerna. **Diagram 2.2** illustrerar den minskade löneskillnaden mellan 2008 och 2013 uppdelad i dessa båda effekter.

Diagram 2.2 Den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män fördelat på struktur- och löneökningseffekt⁴³



Källa: Medlingsinstitutet

Genomgående är struktureffekten större än löneökningseffekten utom för arbetare i privat sektor och för privat sektor som helhet. Arbetare i privat sektor har en svagt negativ struktureffekt. Vi har tidigare visat att könssammansättningen för arbetare i privat sektor är i det närmaste oförändrad⁴⁴. Förklaringen till den negativa effekten finns alltså inte i en ändrad könssammansättning. Det sker ändå en omsättning av individer även om yrkessammansättningen för kvinnor och män är oförändrad. En förklaring till den negativa struktureffekten skulle därmed kunna vara att löneskillnaden mellan kvinnor och män som tillkommit i sektorn är större än för dem som lämnat den.

Det skulle i sin tur kunna förklaras av att lägstlöner i vissa avtal inte räknats upp i samma takt som lönerna inom yrket i övrigt. Det är mer förekommande för stora kvinnliga grupper där avräkningar gjorts för att uppnå löneökningar som är högre än industrinormens.

I kommunerna är förhållandet det motsatta. Av en tidigare beräkning⁴⁵ har framgått att män inom kommunerna skulle fått högre löneökning än kvinnor om inga förändringar hade skett i strukturen. Därmed är löneeffekten negativ.

Vi har tidigare visat att könssammansättningen i kommunal sektor haft den största förändringen av alla sektorer när det gäller minskning av yrkessegregeringen.⁴⁶ Den minskade löneskillnaden i den kommunala sektorn beror därmed till största delen på struktureffekten.

⁴³ Med hjälp av SÅYA-rensning.

⁴⁴ Se tabell 2.3.

⁴⁵ Se tabell 2.5.

⁴⁶ Se tabell 2.3.

Sammanfattningsvis visar de beräkningarna med SÅYA metoden att cirka 60 procent av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på att strukturen på arbetsmarknaden har förändrats. Löneökningseffekten uppgår till cirka 40 procent. Men det är stora skillnader mellan olika sektorer. Variationen mellan sektorerna skulle kunna förklaras av flera olika faktorer som till exempel minskad yrkessegregering.

2.4.3 Utvecklingen av löneskillnaden för identiska individer

En alternativ metod för att mäta utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män rensat för strukturella effekter är att studera en grupp av ”identiska individer”.

En sådan grupp består av personer som hade samma yrke och arbetstidsomfattning inom samma företag båda åren. Därmed eliminerar man strukturella förändringar och mäter endast utvecklingen av löneskillnad som en direkt följd av löneförhandlingar.

Tabell 2.7 visar kvinnors lön i procent av mäns för identiska individer år 2008 och 2013 samt förändringen mellan dessa båda år.

Tabell 2.7 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns genomsnittslön för identiska individer mellan 2008 och 2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2008	2013	Löneskillnad 2013	Förändring av löneskillnaden 2008–2013
Hela arbetsmarknaden	82,8	83,5	16,5	-0,7
Privat sektor	87,5	88,7	11,3	-1,2
Arbetare	87,7	88,8	11,2	-1,1
Tjänstemän	80,0	80,8	19,2	-0,8
Offentlig sektor	84,7	84,0	16,0	0,7
Kommuner	93,3	93,2	6,8	0,1
Landsting	72,6	71,7	28,3	0,9
Staten	88,8	89,4	10,6	-0,6

Källa: Medlingsinstitutet

Hur mycket löneskillnaden mellan kvinnor och män förändrats för identiska individer varierar mellan sektorerna. Inom privat sektor minskade löneskillnaden med 1,1 procentenheter för arbetare respektive 0,8 procentenheter för tjänstemän. Inom staten minskade löneskillnaden med 0,6 procentenheter. Inom kommuner och landsting ökade däremot löneskillnaden. Ökningen är 0,9 procentenheter inom landsting och 0,1 procentenheter inom kommuner.

När en jämförelse av identiska individer görs över en femårsperiod identifieras färre individer i privat sektor.⁴⁷ Det förklaras bland annat av att lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning på företagsnivå i privat sektor där små och mellanstora företag byts ut mellan åren.

I yrken med hög personalomsättning identifieras färre individer. Om det är vanligare med yrken med hög personalomsättning i vissa sektorer kan det påverka resultatet vid en jämförelse mellan sektorer.

⁴⁷ I kommuner, landsting och staten återfinns ungefär 32 procent av de anställda med samma yrke och arbetsgivare 2013 som 2008. Motsvarande siffra för privat sektor är cirka 12 procent.

Tolkning av resultat för hela ekonomin bör därför göras med försiktighet. Vi gör ändå antagandet att en beräkning av löneökningseffekten kan göras utifrån denna grupp.

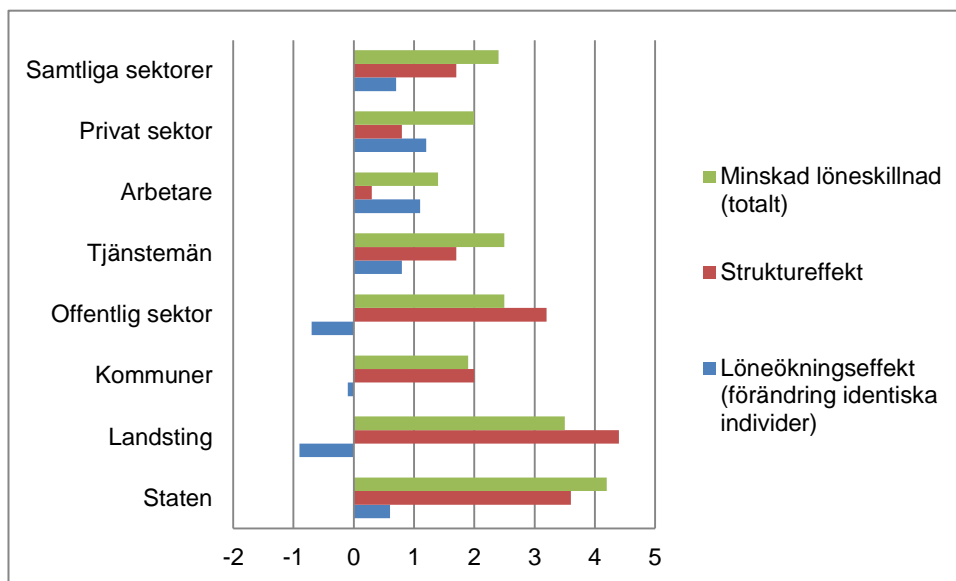
Jämfört med kvinnors lön i procent av mäns i genomsnitt från tabell 2.1 skiljer sig talen åt mellan identiska individer och genomsnittet. Kvinnors lön i procent av mäns var år 2008 mindre i gruppen identiska individer än för samtliga – en differens med 1,4 procentenheter⁴⁸. Kvinnors lön i procent av mäns var 82,8 procent i gruppen identiska individer jämfört genomsnittet för samtliga individer som var 84,2 procent år 2008. Skillnaderna varierar mellan sektorerna.

2.4.4 Uppdelning av löneskillnaden

Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män inom gruppen identiska individer kan definieras som löneökningseffekten, det vill säga den utveckling av löneskillnaden som inte beror på att strukturen har förändrats.⁴⁹ Om denna löneökningseffekt dras bort från den totala förändringen av löneskillnaden för hela arbetsmarknaden (i tabell 2.1) återstår således den del av förändringen som beror på strukturella förändringar, det vill säga struktureffekten.

Diagram 2.3 visar löneökningseffekten, struktureffekten och den totala förändringen.

Diagram 2.3 Uppdelning av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män för identiska individer



Källa: Medlingsinstitutet

Av diagrammet framgår att för arbetsmarknaden som helhet är struktureffekten större än löneökningseffekten. Totalt är löneökningseffekten 30 procent⁵⁰ av den totala minskningen.

⁴⁸ $84,2 - 82,8 = 1,4$ procentenheter

⁴⁹ Även om sammansättningen i gruppen identiska individer är påverkad undersökningens utformning, kommer antagande om att utvecklingen för denna grupp motsvara löneökningseffekten att gälla.

⁵⁰ Beräknat som $0,7$ dividerat med $2,4$ multiplicerat med 100 vilket ger 30 procent.

Liksom vid rensningen med SÅYA-metoden⁵¹ finns det skillnader mellan sektorerna när det gäller hur de två effekterna påverkar den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

För privat sektor bidrar såväl struktureffekter som löneeffekter till den minskade löneskillnaden. Löneeffekten är större för arbetare medan struktureffekten är större för tjänstemän.

Inom kommuner, landsting och staten är struktureffekten större än löneökningseffekten, som är negativ i kommuner och landsting och i offentlig sektor som helhet.

Mönstren i både privat och offentlig sektor påminner om dem som en rensning med SÅYA-metoden ger. Undantaget är landstingen där löneökningseffekten är negativ.

Sammanfattningsvis visar en beräkning utifrån identiska individer att cirka 70 procent av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på att strukturen på arbetsmarknaden har förändrats, vilket innebär att 30 procent beror på löneökningseffekten. Det är emellertid stora skillnader mellan olika sektorer.

Tolkningen bör göras med försiktighet eftersom en jämförelse av identiska individer över tid innebär ett visst bortfall.

2.5 Resultat och slutsatser

Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 2,4 procentenheter mellan år 2008 och 2013, mätt som kvinnors genomsnittslön i procent av mäns. Den ovägda löneskillnaden har minskat olika mycket i sektorerna från 1,4 procentenheter för arbetare i privat sektor till 4,2 procentenheter i staten.

I det här kapitlet har två delförklaringar till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män diskuterats.

- Kvinnor har haft högre löneökningar än män – en löneökningseffekt.
- Sammansättningen på arbetsmarknaden har ändrats på ett sådant sätt att den bidragit till minskningen – en struktureffekt.

En granskning av några valda avtal visar att avtal som omfattar stora grupper av kvinnor⁵² har haft avtalade löneökningar som är högre än vad industrinormen motsvarar under de senaste avtalsrörelserna. Efter 2007 års avtalsrörelse översteg de studerade avtalens årliga löneökningar industriavtalens med mellan 1,1 och 1,6 procentenheter per år. De tre följande avtalsrörelserna blev ökningstakten 0,4 till 0,7 procentenheter högre per år än löneökningarna inom industrin.

Det innebär inte att arbetskraftskostnaderna har ökat i högre takt eftersom det skett avräkningar där arbetsgivarna kunnat göra ”besparingar” i andra delar av avtalen.

I detta kapitel analyseras även hur könssammansättningen på arbetsmarknaden har utvecklats mellan 2008 och 2013. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit mindre segregerad. Resultaten visar också att andelen kvinnor

⁵¹ Se diagram 2.2.

⁵² Cirka 40 procent av kvinnorna i kommunal sektor och 30 procent av kvinnliga arbetare i privat sektor.

tycks minska i kvinnligt dominerade yrken och öka i manligt dominerade och i könsbalanserade yrken.

I analysen används två olika metoder, SÅYA-rensning och utvecklingen inom gruppen identiska individer, för att beräkna löneöknings- och struktureffekternas respektive bidrag till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Delas minskningen upp efter en rensning med SÅYA-metoden blir löneökningseffekten 40 procent och struktureffekten 60 procent.

Används rensning med hjälp av identiska individer blir löneökningseffekten 30 procent och struktureffekten 70 procent.

Resultaten i detta kapitel tyder alltså på att 0,7 eller 1,0 procentenheter av minskningen på 2,4 procent beror på *löneökningseffekten*, beroende på mätmetod. Det är den del som förklaras av att kvinnor haft högre löneökningar än män mellan 2008 och 2013.

Struktureffekten förklarar 1,7 eller 1,4 procentenheter av minskningen beroende på mätmetod.

Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 12)

SSYK 12 är den gällande svenska yrkesklassificeringen och ersätter i lönestrukturstatistiken från och med statistiken för 2014 den tidigare yrkesklassificeringen SSYK 96. Den är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför.

SSYK 12, är uppbyggd med fyra nivåer: yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp (yrke). Antalet klasser på respektive nivå framgår av **tabellen**.⁵³

SSYK 12 innehåller 429 yrken vilket kan jämföras med föregångaren SSYK 96 som var indelad i 355 yrken.

Yrkesområden inom SSYK 12

Yrkesområde	Huvudgrupper	Yrkesgrupper	Undergrupper
1 Chefsyrken	7	30	57
2 Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	6	29	113
3 Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	5	20	68
4 Yrken inom administration och kundtjänst	4	7	22
5 Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	4	15	44
6 Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	2	5	10
7 Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	6	13	50
8 Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	3	15	46
9 Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6	10	16
0 Militära yrken	3	3	3
Totalt	46	147	429

⁵³ Utförlig information finns på SCB:s webbplats www.scb.se/ssyk/

Bilaga 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

Tabellen på nästa sida visar hur de individer som ingår i lönestrukturstatistiken fördelar sig över ålder, sektorer, utbildningsnivå, yrkesområde, företagsstorlek och arbetstidsomfattning. Uppgifterna redovisas för alla individer samt för kvinnor och män separat. Dessutom ingår uppgifter om genomsnittsålder, även de uppdelade på kvinnor och män.

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,2) i statistiken är lite högre än männens (41,6). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning återfinns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 31,9 procent av kvinnorna, men endast 8,7 procent av männen inom kommuner. Nästan dubbelt så stor andel män som kvinnor är arbetare i privat sektor (48,4 procent mot 26,3 procent). Inom landsting återfinns 9,6 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,8 respektive 5,1 procent).

Kvinnor och män har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 41,6 procent en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 29 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 försäljningsyrken” där 34,0 procent av kvinnorna arbetar men endast 13,1 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom ”Yrken inom byggverksamhet och tillverkning” (17,3 procent) och ”Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera” (13,5 procent) där andelen kvinnor bara är 1,0 respektive 2,3 procent.

Tabellen visar också att en stor andel av kvinnorna arbetar hos stora arbetsgivare 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 87,5 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 60,3 procent.

Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2014

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder	41,9	42,2	41,6
Fördelning efter sektor			
Privat sektor – Arbetare	37,3	26,3	48,4
Privat sektor – Tjänstemän	30,9	26,5	35,2
Kommuner	20,3	31,9	8,7
Landsting	6,1	9,6	2,6
Staten	5,5	5,8	5,1
Utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,5
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,7	5,8	9,6
Gymnasial utbildning	49,0	45,6	52,3
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,6	5,7	7,6
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	33,9	40,5	27,3
Forskarutbildning	1,4	1,1	1,7
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Militära yrken	0,2	0,0	0,3
Chefsyrken	6,5	4,9	8,1
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	24,2	29,0	19,5
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,7	10,9	16,6
Yrken inom administration och kundtjänst	8,2	10,6	5,9
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	23,6	34,0	13,1
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,5	1,1
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,0	1,0	17,3
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,9	2,3	13,5
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	5,9	6,9	4,8
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,8	63,6	40,0
200–499 anställda	7,9	6,9	8,9
50–199 anställda	13,1	10,1	16,1
10–49 anställda	16,1	11,2	20,9
Färre än 10 anställda	11,2	8,2	14,2
Arbetstidens omfattning			
100 procent	73,9	60,3	87,5
50–99 procent	18,7	39,6	7,8
1–50 procent	7,4	10,1	4,7

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, det vill säga 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 yrken 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 arbetslivs-erfarenhet 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.⁵⁴

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 12) på 4-siffernivå och inkluderar information om 429 olika yrken.

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom.⁵⁵

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.

Beskrivning av regressionsanalys

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

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

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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, till exempel den växande betydelsen av tjänstenäringsarna. SNI2007 innehåller fler grupper på samtliga siffernivåer. Dessutom har vissa näringsgrenar klassificerats om, det vill säga bytt grupp (se SCB, 2007 för mer information om förändringen av SNI).

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 till exempel 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 kvinnor och män, 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 så kallade residual, ϵ .

För en utförligare beskrivning av regressionsanalys, se till exempel Studenmund (2006).

Bilaga 4 Jämförelse av avtalen 2007, 2010, 2012 och 2013

I följande redogörelse för avtalens utfall har löneökningstakten beräknats av Medlingsinstitutet utifrån uppgifter från parterna.

Förhandlingsresultat i 2007 års avtalsrörelse

I 2007 års avtalsrörelse blev industrins normerade arbetskraftskostnadsökning 10,2 procent på 36 månader och innehöll förutom löneökningar också kostnader för ny avtalspension och ändringar i de allmänna villkoren samt översynsbestämmelser. Den årliga löneökningstakten beräknas till 3,1 procent.

Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund hade löneökningar på 13,0 procent på 36 månader. Den årliga löneökningstakten beräknas till 4,2 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket uppgick till 13,6 procent på 36 månader. Den årliga löneökningstakten beräknas till 4,3 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal blev 13,5 procent på 33 månader. Den årliga löneökningstakten beräknas till 4,7 procent.

Förhandlingsresultat i 2010 års avtalsrörelse

Industrins normerade avtal i avtalsrörelsen år 2010 gav löneökningar med 2,6 procent på 18 månader, vilket motsvarar en årstakt på cirka 1,75 procent.

Inom detaljhandeln tecknades ett tvåårigt avtal med löneökningar med 4,7 procent, vilket motsvarar en årstakt på cirka 2,3 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket uppgick till 4,8 procent på 25 månader, vilket motsvarar en årstakt på cirka 2,3 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal blev cirka 4,7 procent på 25 månader, vilket motsvarar en årstakt på cirka 2,2 procent.

Förhandlingsresultat i 2012 års avtalsrörelse

Kollektivavtalen inom Industriavtalets ram som tecknades i december 2011 gav löneökningar i en årstakt på 2,6 procent.

Inom detaljhandeln tecknades ett avtal med löneökningar med 3,3 procent på 12 månader.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket uppgick till 3,0 procent på 12 månader.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal blev cirka 3,0 procent på 12 månader.

Förhandlingsresultat i 2013 års avtalsrörelse

Industrins normerade avtal gav löneökningar med 6,2 procent på 36 månader, vilket motsvarar en årlig löneökningstakt på cirka 2,0 procent.

Inom detaljhandeln tecknades avtal med löneökningar med 7,8 procent i nivåhöjning på 36 månader. Det motsvarar en årlig löneökningstakt på cirka 2,5 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Visita (som bytt namn från Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare) och Hotell- och Restaurangfacket uppgick till 7,9 procent på 35 månader. Den årliga löneökningstakten beräknas till 2,6 procent.

Löneökningen i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal blev cirka 7,6 procent på 37 månader 12 månader. Den årliga löneökningstakten beräknas till 2,4 procent.

Referenser

Arbetsgivarverket (2015) *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2014*. Arbetsgivarverkets rapportserie 2015

Duncan, O D, and Beverly D. ”A methodological analysis of segregation indexes.” *American sociological review* (1955): 210–217.

Läkartidningen 2015; 112: DFDY Läkartidningen 14-15/2015 , Lakartidningen.se 2015-03-26

Medlingsinstitutet (2009a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*

Medlingsinstitutet (2010a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*

Medlingsinstitutet (2011a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*

Medlingsinstitutet (2012a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*

Medlingsinstitutet (2013a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012*

Medlingsinstitutet (2014) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*

Medlingsinstitutet (2015) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014*

Medlingsinstitutet (2015) *Jämställdhet och lönebildning*

Medlingsinstitutet (2009) *Nio perspektiv på jämställdhet*, antologi

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

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

Medlingsinstitutet (2011b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?*

Medlingsinstitutet (2012b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?*

Medlingsinstitutet (2013b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?*

Medlingsinstitutet (2014b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?*

SCB (2012) *SSYK 12 – Standard för svensk yrkesklassificering 2012*. MIS 2012:1

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

