

## Många svar på samma fråga

**Inkomst, lön och skillnad – det är begrepp som lätt förvirrar. Hur stor är skillnaden på vad kvinnor och män tjänar? Det kan verka som en enkel fråga, men den har många olika svar. Det beror nämligen på hur och vad man räknar.**

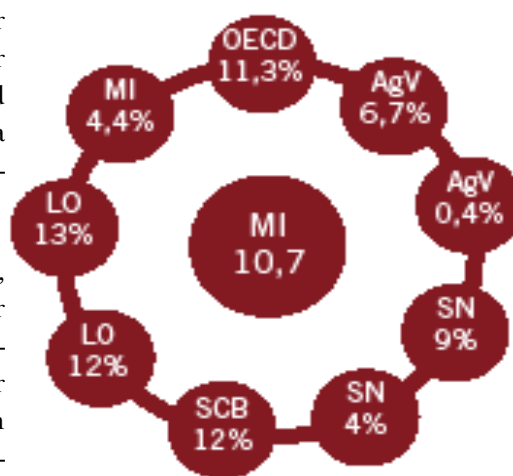
**Redan i frågan** döljer sig den första fällan. Vad menar man med "tjänar"? Det är ett otydligt begrepp och när man söker svaret på frågan gäller det till att börja med att hålla isär begreppen "lön" och "inkomst". De båda begreppen innehåller olika komponenter och definieras olika av olika aktörer.

*Inkomsten* betalas ut under en bestämd tidsperiod, oftast ett år. Den bestäms av hur mycket man arbetar under denna period. Heltid, deltid, sjukdom, tjänstledighet och annan frånvaro liksom ersättning för till exempel övertid spelar in när inkomsten beräknas. I inkomstbegreppet kan även olika transfereringar (som till exempel barn- och bostadsbidrag) ingå. I många sammanhang ser man inkomst som det man hittar i deklaraionsblanketten. Där ryms tre inkomstbegrepp: tjänst, kapital och näringsverksamhet. Medlingsinstitutet gör inga analyser av inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Enligt SCB är kvinnors medelarbetsinkomst cirka 75 procent av männens<sup>1</sup>.

*Lönen* är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet till exempel en månad eller en timme. I lönestrukturstatistiken, som Medlingsinstitutet använder för analys av löneskillnaden mellan könen, redovisas lön som månadslön. Timlön räknas om till månadslön och deltid till heltid för att det ska gå att göra en jämförelse. Fasta och rörliga tillägg ingår i begreppet månadslön.

*Grundlönen* är ett lönebegrepp där fasta och rörliga tillägg inte räknas in.

*Löneskillnaden* mellan kvinnor och män beror på vilket lönemått (grundlön eller månadslön) som används. Mäter man skillnaderna i hela ekonomin eller i olika sektorer påverkas resultatet. Lönenivåerna varierar mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Räknar man in olika tillägg, som jour och ob-tillägg, påverkas också löneskillnaden. Det gäller även bonus och andra oregelbundna ersättningar.



En palett av beräkningar på storleken av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Alla är olika, men ingen är fel. Man har bara valt olika sätt att räkna.  
Källor: "Gender wage gap" (indicator), OECD 2017, "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018", Medlingsinstitutet, 2019, "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000-2017", Arbetsgivarverket, 2018, "Lönerapport år 2017", LO, 2017, "På tal om kvinnor och män", SCB, 2018, "Fakta om löner och arbetstider 2019", Svenskt Näringsliv 2019.

1 Statistiska Centralbyrån, hushållens ekonomi 2013.

Den viktigaste orsaken till löneskillnaden mellan kvinnor och män är att de i stor utsträckning arbetar i olika yrken och att lönenivåerna i dessa yrken skiljer sig åt. Också andra faktorer spelar in: ålder, vilken sektor man arbetar i, utbildning och om man arbetar hel- eller deltid. Med en statistisk metod som kallas standardvägning kan man räkna bort den skillnad som beror på dessa faktorer. Då minskar löneskillnaden betydligt

Kvar finns en oförklarad skillnad. Det betyder inte att den beror på diskriminering, även om det kan vara en del av förklaringen. Det finns många andra orsaker till olikheter i lönenivå som inte fångas upp av statistiken. Det går till exempel inte att i statistiken se vem som har chefsjobb på mellannivå.

Jämförelser av den oförklarade löneskillnaden från ett år till ett annat ska göras med försiktighet eftersom det statistiska underlaget kan påverkas något av slumpen. Även faktorer som konjunkturläget kan påverka statistiken.

Det finns också andra sätt att räkna på löneskillnaden. Med så kallad regressionsanalys kan man värdera vikten av olika faktorer.

Förändringen av löneskillnaden över tid påverkas av löneutvecklingen för kvinnor och män, men också av att ålders- och utbildningssammansättningen förändras – så kallade strukturella förändringar

Ett exempel på strukturella förändringar är att pensionsavgångar kan påverka statistiken. I ett yrke där många äldre män går i pension ändras lönestrukturen om yngre medarbetare rekryteras liksom om könssammansättningen förändras.

Tabellen nedan, är hämtad ur rapporten "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?" och visar skillnaden före och efter standardvägning.

Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns 2018

	Kvinnor	Män	Totalt	Löneskillnad i procent	Löneskillnad i procent efter standardvägning
<b>Samtliga sektorer</b>	32 600	36 500	34 600	10,7	4,4
<b>Privat sektor</b>	33 000	36 700	35 200	10,2	5,5
<b>Arbetare</b>	26 600	29 600	28 600	10,1	3,8
<b>Tjänstemän</b>	38 600	46 400	42 900	16,7	6,7
<b>Offentlig sektor</b>	32 200	35 800	33 200	9,9	1,8
<b>Kommuner</b>	30 300	31 200	30 500	2,8	0,3
<b>Landsting</b>	35 500	44 400	37 400	20	3,5
<b>Staten</b>	36 800	39 400	38 000	6,5	3,7

Källa: Medlingsinstitutet

#### **Skillnaden mellan kvinnor och män kan alltså beräknas på olika sätt**

- Genom att jämföra inkomst. Då spelar heltid eller deltid in och kapitalinkomster och olika typer av bidrag kan vägas in.
- Genom att jämföra lön. Då spelar yrke, sektor, ålder och utbildning in.
- Genom att använda den statistiska metoden standardvägning. Då rensar man bort effekten av att kvinnor och män är fördelade olika mellan yrke, ålder, utbildning, sektor och arbetstid.
- Genom att använda statistiska metoder kan man också se hur stor inverkan olika faktorer har på löneskillnaden.

**Ingen metod är mer eller mindre "sann" än någon annan.  
Det är en fråga om vilket perspektiv man väljer och vad man vill belysa.**