



Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

Vad säger
den officiella lönestatistiken
om löneskillnaden
mellan kvinnor och män
2009?

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

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

Den officiella lönestatistiken

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

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

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Hemsida: www.mi.se

Förord

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

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

Årets rapport bygger på statistik som insamlades under september och november 2009. Den ovägda lönestrukturstatistiken analyseras i rapporten bl.a. med hjälp av en statistisk metod, standardvägning. I rapporten redovisas både den ovägda och standardvägda löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 1996–2009 och 2005–2009.

Rapporten visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer mellan 2005 och 2009. Den ovägda löneskillnaden har minskat med mellan 1,7 och 3,0 procentenheter, beroende på sektor. Den standardvägda skillnaden har minskat med mellan 0,3 och 1,1 procentenheter mellan 2005 och 2009, beroende på sektor.

Av rapporten framgår också att andelen kvinnor i yrkesområde Ledningsarbete inom privat sektor har ökat med 50 procent från 2000 till 2009, från 18 till 27 procent. Störst ökning, procentuellt sett, har skett inom yrket Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. där andelen kvinnor ökat med ca 60 procent mellan 2005 och 2009. Dock ska påpekas att ökningen har skett från en låg nivå på andelen kvinnor, från 8 till 13 procent.

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

Författare till rapporten är John Ekberg och Linda Holmlund.

Rapporten finns att ladda ner på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se.

Stockholm 1 september 2010

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	5
1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön.....	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden mellan kvinnor och män	7
1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?	9
1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?	13
1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2009	14
1.5 Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys.....	16
2. Strukturella förändringar och löneskillnaden mellan kvinnor och män.....	19
2.1 Löneskillnadens utveckling 1992–2009	19
2.2 Arbetskraftens sammansättning	21
2.3 Lönar sig utbildning?	25
2.4 Lönespridning	28
2.5 Utvecklingen av andelen kvinnor i tjänstemannayrken i privat sektor.....	31
2.6 Lönestrukturen för yrken inom ledningsarbete i privat sektor	32
 Bilagor:	
1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)	35
2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken.....	36
3 Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen	38
4 Beskrivning av regressionsanalys.....	39
 Referenser	40

Sammanfattning

Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,8 procent 2009

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,2 procent av mäns lön 2009. Den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 14,8 procent 2009.

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst ovägd löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 26,9 procent. Den näst största löneskillnaden har tjänstemän inom privat sektor, 20,8 procent.

Löneskillnaden är minst inom kommunerna där den är 6,6 procent. Den näst minsta löneskillnaden, 10 procent, har arbetare inom privat sektor. Inom staten är löneskillnaden 11,3 procent.

När hänsyn tas till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden 6,0 procent 2009

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

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

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den oförklarade löneskillnaden 6,0 procent för hela arbetsmarknaden.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2009. Den största oförklarade löneskillnaden, 9,1 procent, har tjänstemän i privat sektor. Landstingens löneskillnad är 4,7 procent efter standardvägning.

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,6 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en löneskillnad på 4,5 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 6,2 procent.

Oförklarad löneskillnad är inte nödvändigtvis osaklig

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

Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2009

Både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2009. Den *ovägda löneskillnaden* har minskat med mellan 3,0 och 1,7 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen inom staten.

Den *standardvägda löneskillnaden* har minskat med mellan 1,1 och 0,3 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen för arbetare inom privat sektor.

Yrke är den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan män och kvinnor

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

Arbetsmarknadens sammansättning har förändrats

Förändringar av arbetsmarknadens sammansättning påverkar den ovägda löneskillnaden. Detta kan förklara varför utvecklingen av den ovägda och den standardvägda löneskillnaden skiljer sig åt när man går längre tillbaka i tiden än till år 2005. Till exempel har utbildningsnivån höjts mer för kvinnor än för män. Dessutom har flytt av huvudmannaskap mellan sektorer och bolagiseringar av verksamheter medfört förändringar av populationen, främst inom kommuner och landsting, som påverkar löneskillnaden.

Avkastningen på högre utbildning ökade under 1990-talet, men har stannat av på 2000-talet

Trenden med ökande avkastning på högre utbildning verkar vara bruten. Dessutom lönar sig högre utbildning sämre för kvinnor än för män.

Lönespridningen har varit relativt konstant under 2000-talet

Från mitten av 1990-talet fram till 2001 ökade lönespridningen för arbetsmarknaden som helhet. Sedan 2001 har den varit relativt konstant. Utvecklingen av lönespridningen har dock varierat mellan sektorerna och mellan könen.

Andelen kvinnliga chefer har ökat

Andelen kvinnor i yrkesområdet Ledningsarbete i privat sektor har ökat med 50 procent från 2000 till 2009, från 18 till 27 procent. Störst ökning, procentuellt sett, har skett inom yrket Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. där andelen kvinnor ökat med ungefär 60 procent mellan 2005 och 2009. Dock ska påpekas att ökningen har skett från en låg andel kvinnor (andelen har ökat från 8 till 13 procent).

1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genomsnitt 85,2 procent av mäns lön 2009. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 14,8 procent.

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

För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur den ovägda löneskillnaden, 14,8 procent, förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas mellan olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder, i denna rapport används standardvägning och regressionsanalys.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden i stället 6,0 procent. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är alltså den siffran som ska användas för att jämföra med tidigare års siffror. Löneskillnaden både före och efter standardvägning har minskat sedan 2005.

För att kunna genomföra en djupare analys av hur mycket olika faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor kompletteras standardvägningen med en s.k. regressionsanalys. Om hänsyn tas till samma faktorer som vid standardvägningen, men på en mer detaljerad nivå, blir löneskillnaden 5,4 procent. Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken förklarar en stor del av löneskillnaden.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden mellan kvinnor och män

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

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten för 2001.¹ Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är lämplig att använda för sådana analyser.

Rapportens innehåll

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan män och kvinnor 2009 baserad på lönestrukturstatistiken. Både standardvägda och icke standardvägda (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer

¹ 4§ 1st Förordningen (2007:912) med instruktionen för Medlingsinstitutet.

analyseras separat. Motsvarande siffror för perioden 2005–2009 redovisas också. Dessutom analyseras löneskillnaderna med hjälp av en alternativ metod, regressionsanalys, för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

I rapportens andra del studeras förändringar i arbetskraftens sammansättning och vilken betydelse förändringarna har för löneskillnadens utveckling. Förändringar i åldersstruktur, utbildningsnivå och avkastning på utbildning analyseras. Rapporten avslutas med en analys av lönespridning. I samband med detta analyseras även utvecklingen av andelen kvinnor inom olika yrkesområden och lönestrukturen bland kvinnor och män i chefspositioner.

Lönestrukturstatistiken

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

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bl.a. lön, kön, ålder, arbetstid och yrke. Information om utbildningsnivå matchas på från utbildningsregistret hos SCB.

Fakta om lönestrukturstatistiken

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

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år. Urvalet, bestående av ca 10 700 företag, organisationer och stiftelser år 2009, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (6 storleksklasser) och näringsgren (54 näringsgrensgrupper) i 324 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arb/tjm) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (Nsvr). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

I lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden används begreppet månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens

förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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

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

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

1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?

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

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

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

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

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96)

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

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

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

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

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

SCB ska genomföra en uppdatering av SSYK 96 utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Målet är att SSYK 96 ska uppfylla kraven för internationell och nationell rapportering. Förhoppningsvis medför uppdateringen att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar.

Allt går inte att mäta

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

Statistisk metod

Storleken på den beräknade löneskillnaden beror alltså bland annat på vilka variabler som används. Den löneskillnad som blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, är den löneskillnad som inte kan förklaras med tillgängliga förklaringsfaktorer.

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

Standardvägning och regressionsanalys

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

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

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

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

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

Oförklarad inte det samma som osaklig

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

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

Vissa lönepåverkande egenskaper som idérikedom, engagemang och samarbetsförmåga m.m. är svåra att överhuvudtaget mäta och kvantifiera. Dessutom grundas lönesättningen ofta på information som saknas statistiken, t.ex. de krav som ett jobb ställer och de 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 män och kvinnor beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.³ Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband d.v.s. kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den s.k. oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror *enbart* på kön.⁴

Lönediskriminering enligt diskrimineringslagen avser likvärdigt arbete på samma arbetsplats

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

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

Andra förklaringar till löneskillnaden

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

³ 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 om diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

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

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

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

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

1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

Tabell 1.1 visar genomsnittslöner⁶ för män och kvinnor, kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägda löneskillnaden) samt den standardvägda löneskillnaden som beaktar att män och kvinnor inte fördelar sig lika över vissa lönepåverkande faktorer som yrke, utbildning, ålder, arbetstid och sektor.

Tabell 1.1 Genomsnittslöner⁷ och kvinnors lön i procent av mäns lön 2009

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning
Samtliga sektorer	25 700	30 100	27 900	85,2	94,0
Privat sektor	26 200	30 200	28 700	86,6	92,7
Arbetare	21 700	24 100	23 300	90,0	95,5
Tjänstemän	29 200	36 800	33 500	79,2	90,9
Offentlig sektor	25 100	29 500	26 200	84,9	97,0
Kommuner	23 700	25 400	24 100	93,4	99,4
Landsting	27 600	37 700	29 700	73,1	95,3
Staten	28 600	32 200	30 400	88,7	93,8

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabellen visar att landstingen har den högsta genomsnittslönen för män 2009, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som har lägst genomsnittslön, medan tjänstemän inom privat sektor har den högsta genomsnittslönen för kvinnor.

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

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

⁷ Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 85,2 procent av mäns löner 2009, d.v.s. den genomsnittliga ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,8 procent. Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 26,9 procent. Den näst största löneskillnaden har tjänstemän inom privat sektor, 20,8 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där de uppgår till 6,6 procent. Den näst minsta löneskillnaden, 10 procent, har arbetare inom privat sektor. Inom staten är löneskillnaden 11,3 procent.

Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i tabell 1.1 tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika hög utbildning, har olika arbetstid⁸ och olika ålder (standardvägningen beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.2). Efter standardvägning blir löneskillnaden mindre. Den löneskillnad som blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, är 6,0 procent för hela arbetsmarknaden 2009.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2009. Den största oförklarade löneskillnaden, 9,1 procent, har i stället tjänstemän i privat sektor. Landstingens löneskillnad är 4,7 procent efter standardvägning (att jämföra med en löneskillnad på 26,9 procent om man inte standardväger).

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,6 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en löneskillnad på 4,5 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 6,2 procent.

1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2009

Tabell 1.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2009. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2009.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2009

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

⁸ 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.

⁹ Privat sektor har en lägre skillnad mellan 2005 och 2009 (1,3 procentenheter) än de ingående kategorierna arbetare och tjänstemän har (1,7 respektive 1,9). Detta förklaras av olika löneökningstakter för män och kvinnor inom respektive kategori samt av att andelen män och kvinnor inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga aggregat och ingående kategorier.

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 3,0 procentenheter mellan 2005 och 2009. Näst störst minskning har tjänstemän inom privat sektor, där löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 1,8 procentenheter. För arbetare i privat sektor och för landstingen var minskningen lika stor, 1,7 procentenheter.

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

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2009

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,1 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 0,9 procentenheter och inom landstingen har den minskat med 0,6 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,7 procentenheter. Kommunerna, som är den sektor som har den minsta löneskillnaden, har också den minsta förändringen mellan 2005 och 2009, 0,3 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen på minskade löneskillnader mellan 2005 och 2009. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.¹¹

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av t.ex. förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättilfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid (se vidare avsnitt 2.2).

¹⁰ Se not 9 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan aggregat och ingående kategorier.

¹¹ Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se t.ex. Arbetsgivarverket (2009).

1.5 Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

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

Medlingsinstitutet har tidigare studerat detta med hjälp av stegvisa analyser baserade på *standardvägning*.¹² Dock möjliggör standardvägning inte någon djupare stegvis analys då metoden t.ex. medför att antalet individer som analyseras i de olika stegen skiljer sig åt.

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

Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

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

Tabell 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2009
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ¹³	Kvinnors lön i procent av mäns lön ¹⁴
(1)	Kön	-12,2	87,8
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-14,0	86,0
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-9,4	90,6
(4)	(3) + yrke	-5,5	94,5
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,4	94,6

Källa: Medlingsinstitutet

I **rad 1** redovisas resultat från en basmodell där man utgår från att kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 12,2 procent.¹⁵ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

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

¹² Se t.ex. avsnitt 7.2 i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008.

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

¹⁴ Motsvarar $(\exp(\beta_1))*100$. Se bilaga 4.

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

I **rad 3** redovisas löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid resp. kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 9,4 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 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.

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

Regressionsanalys ger lägre löneskillnad

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

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,4 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 6,0 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. T.ex. används endast fyra ålderskategorier i standardvägningen, medan regressionsanalysen behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, d.v.s. exakt hur gammal personen är.

Varierar löneskillnaden mellan sektorerna?

När hänsyn tas både till individrelaterade faktorer (ålder, utbildning) och arbetsrelaterade (sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke), är alltså den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor 5,5 procent 2009 (se rad 4 i tabell 1.4). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

Tabell 1.5 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för 2008 och 2009.

Av tabell 1.5 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2009 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,9 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,4 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,5 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 5,0 respektive 5,5 procent.

Tabell 1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män per sektor¹⁶ 2008 och 2009
I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

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

Källa: Medlingsinstitutet

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

Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

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

En jämförelse mellan rad 1 och 2 i tabell 1.4 visar tydligt att systematiska skillnader i utbildningsnivå och ålder (där ålder tolkas som ett mått på erfarenhet) inte förklarar löneskillnaden. I stället ökar skillnaden med cirka 1,8 procentenheter när man även tar hänsyn till ålder och utbildning eftersom kvinnor i genomsnitt har högre utbildningsnivå än män (och något högre ålder).

Att män och kvinnor jobbar i olika sektorer (privat, offentligt) eller näringsgrenar förklarar inte heller särskilt mycket av skillnaden i lön mellan män och kvinnor. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans ungefär 23 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.¹⁷

När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet minskar däremot löneskillnaden betydligt. Tillsammans med övriga egenskaper, förklarar yrket mer än hälften av löneskillnaden mellan män och kvinnor (ungefär 55 procent).¹⁸ Att män och kvinnor jobbar i olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är därför en viktig förklaring till att mäns och kvinnors löner skiljer sig åt.¹⁹

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

¹⁷ Beräknat som $1-(9,4/12,2)$. Se tabell 1.4.

¹⁸ Beräknat som $1-(5,5/12,2)$. Se tabell 1.4.

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

2. Strukturella förändringar och löneskillnaden mellan kvinnor och män

Mellan 2005 och 2009 har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat, både för arbetsmarknaden som helhet och för de enskilda sektorerna. Men om man går längre tillbaka i tiden är utvecklingen inte lika tydlig. Den ovägda löneskillnaden för hela arbetsmarknaden är nästan lika stor 2009 som den var 1992, minskningen är ungefär 1 procentenhet.

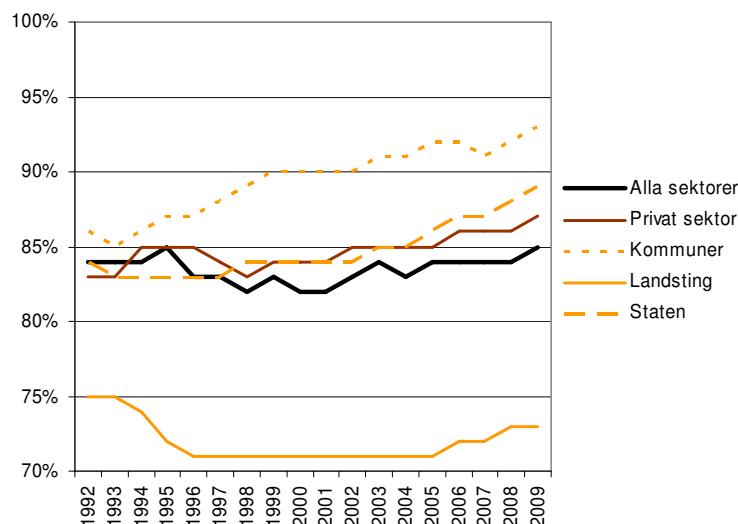
I vissa sektorer ser man dock en större minskning av den ovägda löneskillnaden under denna tidsperiod. Men om hänsyn tas till ålder, utbildning, yrke och arbetstid är löneskillnaden i stort sett oförändrad även för dessa sektorer. En tänkbar förklaring till detta är att arbetsmarknadens struktur har förändrats.

För att få en större förståelse för löneskillnadens utveckling över tiden analyseras följande: Hur har arbetsmarknadens struktur förändrats? Har utvecklingen varit olika för män och kvinnor? Får kvinnor och män lika stor avkastning på sin utbildning och har avkastningen förändrats över tiden? Har lönespridningen förändrats över tid och är den olika för kvinnor och män? Har andelen kvinnor förändrats i yrkesområden som ligger i övre delen av lönefördelningen, som t.ex. ledningsarbete?

2.1 Löneskillnadens utveckling 1992–2009

Enligt tabell 1.2 och tabell 1.3 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2005 och 2009, både för arbetsmarknaden som helhet och för de enskilda sektorerna. Denna utveckling är inte lika tydlig om man går längre tillbaka i tiden. **Diagram 2.1** visar den ovägda löneskillnaden (beräknad som kvinnors lön i procent av mäns lön) för perioden 1992–2009.

Diagram 2.1 Kvinnors lön i procent av mäns lön, ovägt 1992–2009



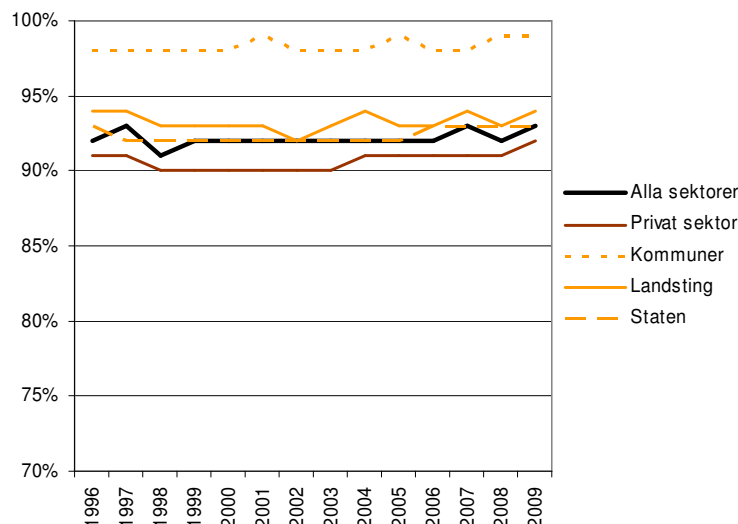
Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönesstrukturstatistiken)

På arbetsmarknaden som helhet har den ovägda löneskillnaden varierat mellan 15 och 18 procent under perioden 1992–2009. År 1992 var löneskillnaden 16 procent, och 2009 var den 15 procent. Löneskillnaden har alltså minskat med 1 procentenhet mellan 1992 och 2009.

Men det är stora variationer mellan sektorerna. Inom framför allt kommuner och staten har kvinnornas löner närmast sig männens, med 7 respektive 5 procentenheter. Även inom den privata sektorn har löneskillnaden minskat, med 4 procentenheter under mellan 1992 och 2009. Inom landstingen ökade däremot löneskillnaden med 4 procentenheter under första halvan av 90-talet, för att vara oförändrad fram till de senaste fyra åren då den minskat något.

Den standardvägda löneskillnaden började redovisas 1996. **Diagram 2.2** visar den standardvägda löneskillnaden för perioden 1996–2009. Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, yrkesgrupp och arbetstid.²⁰

Diagram 2.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön standardvägt, 1996–2009



Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönestrukturstatistiken)

Enligt diagram 2.2 är den standardvägda löneskillnaden i stort sett oförändrad under tidsperioden, både för arbetsmarknaden som helhet och för de enskilda sektorerna. Förändringen för de enskilda sektorerna är högst 1 procentenhet mellan 1996 och 2009. Detta tyder på att förändringarna av löneskillnaderna som visas i diagram 2.1 för de enskilda sektorerna kan förklaras av förändringar i strukturella faktorer som standardvägningen tar hänsyn till.

²⁰ Standardvägningen är gjord på motsvarande sätt som i avsnitt 1.4, förutom vad gäller yrkesindelningen. Fram till 2003 omfattade SSKY endast 114 yrkesgrupper uppdelade i nio yrkesområden (3-siffernivå). År 2004 kompletterades SSKY med mer detaljerad information, där information om 355 olika yrken inkluderades (4-siffernivå). Denna yrkesindelning utnyttjas i standardvägningarna för perioden 2005–2009 i avsnitt 1.4. För att kunna gå längre tillbaka i tiden än 2004 används information om yrkesgrupper istället för yrken i diagram 2.2. Detta medför dock att diagram 2.2 inte är helt jämförbart med tabell 1.3 i avsnitt 1.4.

2.2 Arbetskraftens sammansättning

Arbetskraftens sammansättning är en faktor som påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor. Till exempel kan en ökad andel högutbildade kvinnor vara en förklaring till att löneskillnaden minskar i en viss sektor.

Syftet med detta avsnitt är att studera om arbetskraftens sammansättning förändrats de senaste årtiondena samt om det finns könsmässiga skillnader i utvecklingen. Avsnittet inleds med en illustration av hur kvinnor och män fördelar sig mellan sektorerna. Därefter studeras åldersstrukturen och utbildningsnivån.

Andelen män och kvinnor

Tabell 2.1 visar hur stor andelen kvinnor var i de olika sektorerna 2009, baserat på den officiella lönestrukturstatistiken.

Tabell 2.1 Andel kvinnor per sektor 2009

	Andel kvinnor i procent 2009
Samtliga sektorer	50,2
Privat sektor – Arbetare	32,5
Privat sektor – Tjänstemän	43,8
Kommuner	79,0
Landsting	79,5
Staten	50,6

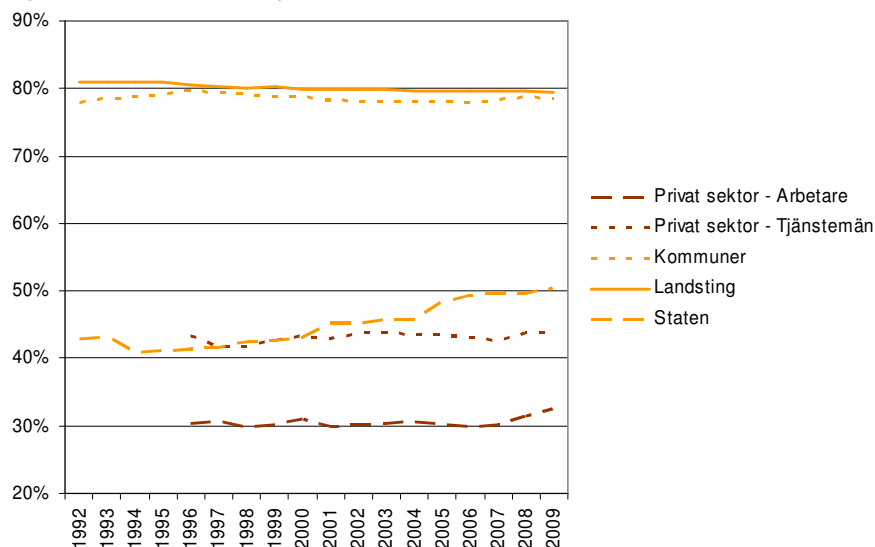
Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönestrukturstatistiken)

På arbetsmarknaden som helhet är könsfördelningen jämn med ungefär hälften kvinnor och hälften män, men variationen är stor mellan sektorerna. Störst andel kvinnor har kommunerna och landstingen, knappt 80 procent. Minst andel finns inom arbetare inom privat sektor, där ungefär en tredjedel är kvinnor. Bland tjänstemännen inom privat sektor är ungefär 44 procent kvinnor. Inom staten arbetar ungefär lika stor andel män som kvinnor.

Diagram 2.3 visar hur andelen kvinnor inom de olika sektorerna har förändrats under perioden 1992–2009 för offentlig sektor och 1996–2009 för privat sektor.

Andelen kvinnor har varit relativt konstant under perioden för samtliga sektorer utom staten. Inom staten har andelen kvinnor ökat med ungefär 8 procentenheter.

Diagram 2.3 Andel kvinnor per sektor 1992/1996–2009



Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönestrukturstatistiken)

Åldersstruktur

Tabell 2.2 visar andelen män och kvinnor i olika åldersgrupper i förhållande till den totala arbetskraften inom respektive sektor 2000 och 2009. Dessutom anges den procentuella förändringen av andelen mellan 2000 och 2009, d.v.s. om gruppen av män eller kvinnor i en viss ålder blivit relativt sett större eller mindre inom sin sektor, jämfört med sin storlek år 2000.

Tabell 2.2 Procentuell andel* kvinnor och män i olika åldersgrupper i förhållande till den totala arbetskraften inom respektive sektor 2000 och 2009

		Kvinnor		Män		Procentuell förändring 2000–2009	Procentuell förändring 2000–2009
		2000	2009	2000	2009		
Samtliga sektorer	18–24 år	4,9	4,9	4,9	4,5	0,5	-6,5
	25–54 år	36,4	35,0	38,4	35,7	-4,0	-7,1
	55–64 år	7,8	10,3	7,6	9,6	32,0	25,6
Privat sektor – Arbetare	18–24 år	6,9	8,5	10,3	10,5	22,6	2,0
	25–54 år	20,4	19,8	50,3	45,9	-2,7	-8,6
	55–64 år	3,7	4,2	8,5	11,1	14,5	30,3
Privat sektor – Tjänstemän	18–24 år	3,4	2,6	3,0	2,2	-23,7	-26,0
	25–54 år	33,9	33,8	44,5	43,3	-0,3	-2,8
	55–64 år	6,1	7,4	9,0	10,7	21,2	18,6
Kommuner	18–24 år	6,3	5,5	1,6	1,5	-12,5	-5,6
	25–54 år	58,6	53,6	15,0	13,7	-8,5	-8,3
	55–64 år	14,5	19,9	4,1	5,7	37,6	40,6
Landsting	18–24 år	2,2	2,2	0,7	0,7	1,7	-2,5
	25–54 år	62,6	54,7	16,0	14,1	-12,6	-12,0
	55–64 år	15,0	22,6	3,4	5,7	50,3	67,5
Staten	18–24 år	0,9	0,8	1,3	1,1	-16,6	-12,4
	25–54 år	35,0	36,3	41,7	35,4	3,7	-15,0
	55–64 år	9,7	13,5	11,4	12,9	38,9	12,4

* Avrundade värden

Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönestrukturstatistiken)

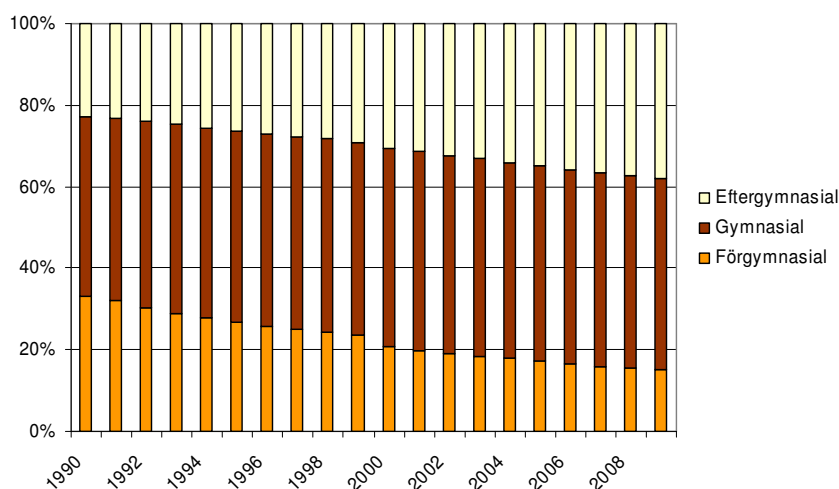
Av tabellen framgår att andelen män i åldersgruppen 18–24 år minskat i samtliga sektorer förutom arbetare inom privat sektor. Andelen kvinnor i denna åldersgrupp har minskat för tjänstemän inom privat sektor och för kommuner och staten, medan den ökat för arbetare inom privat sektor.

Andelen i den äldsta åldersgruppen, 55–64 år, har ökat kraftigt inom samtliga sektorer och för båda könen. Ökningen har varit ungefär lika stor för män och kvinnor inom kommuner och bland tjänstemännen inom privat sektor. Inom staten har andelen kvinnor i åldersgruppen 55–64 år ökat mer än andelen män i samma åldersgrupp (kvinnornas andel ökar med 38,9 procent mot männens ökning på 12,4 procent). Utvecklingen är den motsatta bland arbetare i privat sektor 55–64 år, där kvinnornas andel ökat med 14,5 procent och männens med 30,3 procent.

Utbildningsnivå

De senaste åren har utbildningsnivån ökat på hela arbetsmarknaden. Den andel som enbart har förgymnasial utbildning (grundskola) har minskat kraftigt, från 32,8 procent 1990 till 14,8 procent 2009, se **diagram 2.4**. Gruppen som har eftergymnasial utbildning (högskoleutbildning) har samtidigt ökat från 22,7 procent till 37,5 procent. Andelen med högst gymnasieutbildning har endast ökat något under perioden, från 43,4 procent till 46,1 procent.²¹

Diagram 2.4 Utbildningsnivå 1990–2009, Befolkningen 25–64 år



Källa: SCB (Utbildningsregistret)

Tabell 2.3 visar utvecklingen av andelen anställda efter utbildningsnivå för olika sektorer. Uppgifterna är baserade på lönestrukturstatistiken för 2000 (privat sektor), 2001 (offentlig sektor) och 2009 (offentlig och privat sektor).

²¹ Förgymnasial utbildning motsvarar förgymnasial utbildning 9 år eller kortare (grundskola eller motsvarande). Gymnasial utbildning innehåller både korta och långa gymnasieutbildningar. Eftergymnasial utbildning omfattar eftergymnasial utbildning inom och utanför högskolan oavsett längd (inklusive forskarutbildning). Individerna klassificeras efter högsta uppnådda utbildningsnivå.

Tabell 2.3 Andel anställda* efter sektor och utbildningsnivå 2000/2001 och 2009

		Kvinnor		Män		Kvinnor	Män
Privat sektor		2000	2009	2000	2009	Procentuell förändring 2000–2009	Procentuell förändring 2000–2009
		Arbetare	Förgymnasial	38,2	20,6	33,6	21,6
	Gymnasial	54,5	64,0	61,3	68,6	17,4	11,9
	Eftergymnasial	7,3	15,3	5,1	9,7	110,1	91,0
Tjänstemän	Förgymnasial	13,0	6,0	12,2	7,1	-54,1	-42,3
	Gymnasial	52,2	45,7	46,2	41,4	-12,5	-10,2
	Eftergymnasial	34,8	48,3	41,6	51,5	39,0	23,8
		Kvinnor		Män		Kvinnor	Män
Offentlig sektor		2001	2009	2001	2009	Procentuell förändring 2001–2009	Procentuell förändring 2001–2009
		Kommuner	Förgymnasial	12,9	7,3	12,6	8,7
	Gymnasial	48,6	47,1	38,1	39,3	-3,1	3,2
	Eftergymnasial	38,5	45,6	49,3	52,0	18,4	5,4
Landsting	Förgymnasial	4,2	2,2	5,3	3,3	-46,4	-38,4
	Gymnasial	39,6	32,4	28,7	23,8	-18,1	-17,1
	Eftergymnasial	56,3	65,3	66,0	73,0	16,2	10,5
Staten	Förgymnasial	10,0	4,5	6,2	3,2	-55,3	-48,6
	Gymnasial	37,7	28,5	26,1	21,6	-24,3	-17,3
	Eftergymnasial	52,4	67,0	67,7	75,1	27,9	11,0

* Avrundade värden

Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Lönestrukturstatistiken)

Av tabellen framgår att utbildningsnivån skiljer sig åt mellan sektorerna. För båda könen är andelen med endast förgymnasial utbildning störst bland arbetare i privat sektor, medan andelen högskoleutbildade är högst inom staten och landsting. Även andelen med högst gymnasial utbildning är störst bland arbetare i privat sektor.

Samtliga sektorer förutom arbetare inom privat sektor har ett gemensamt mönster för fördelningen mellan utbildningsnivåer. 2009 var en större andel män än kvinnor högskoleutbildade. Andelen med förgymnasial utbildning var relativt jämn mellan könen, medan kvinnorna hade en lite större andel med gymnasial utbildning.

Bland arbetare inom privat sektor hade kvinnorna en större andel med eftergymnasial utbildning än männen. Männen hade i stället en större andel med gymnasial utbildning, medan andelen med endast förgymnasial utbildning var ungefär lika stor för båda könen.

Kvinnorna har haft en större ökning av andelen med eftergymnasial utbildning. Detta gäller för samtliga sektorer. Bland arbetare inom privat sektor har andelen ökat med 110,1 procent, från 7,3 procent till 15,3 procent. Även bland tjänstemän i privat sektor och inom staten har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökat kraftigt. Bland tjänstemän inom privat sektor har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökat från 34,8 procent till 48,3 procent, d.v.s. med 39 procent. Inom staten har motsvarande andel ökat från 52,4 procent till 67,0 procent, d.v.s. med 27,9 procent.

Andelen män med eftergymnasial utbildning har också ökat mellan 2000/2001 och 2009 men inte lika mycket som för kvinnorna. Störst är skillnaden inom staten och kommunerna. Inom staten har männens andel ökat från 67,7 procent till 75,1 procent, d.v.s. med 11,0 procent. Kvinnorna har under samma period ökat sin andel eftergymnasialt utbildade från 52,4 procent till 67,0 procent, d.v.s. med 27,9 procent. Inom kommunerna är den procentuella ökningen av andelen eftergymnasialt utbildade män 5,4 procent, att jämföra med kvinnornas ökning med 18,4 procent.

2.3 Lönar sig utbildning?

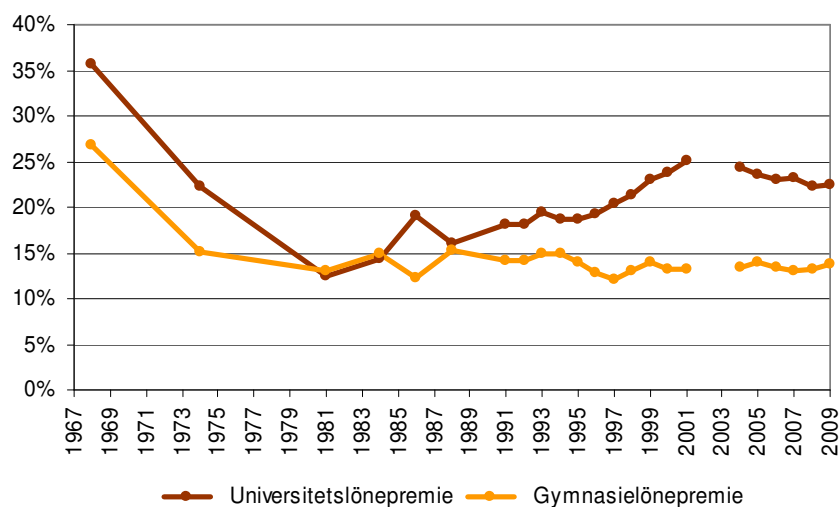
Att utbildningsnivån höjs behöver inte nödvändigtvis leda till att lönerna ökar. Här spelar även värderingen av utbildning roll, d.v.s. hur högre utbildning betalar sig jämfört med lägre utbildning. Denna värdering kan mätas i en s.k. utbildningspremie.

Utbildningspremien mäter t.ex. hur mycket lönen i genomsnitt ökar av ett extra utbildningsår, eller genomsnittlig skillnad i lön mellan olika utbildningsnivåer, när hänsyn tagits till skillnader i t.ex. erfarenhet och kön.

Om kvinnor i allt större utsträckning skaffar sig högre utbildning och betalningen för högskoleutbildning samtidigt sjunker är det svårt för kvinnorna att komma ikapp männens löner med hjälp av utbildning. Detsamma gäller om kvinnor har lägre avkastning på utbildning än män, d.v.s. om de får sämre betalt för sin utbildning.

Diagram 2.5 visar löneskillnaden i procent mellan en treårig gymnasial utbildning och en förgymnasial utbildning (grundskola), den s.k. gymnasie-lönepremien, samt löneskillnaden mellan en treårig universitetsutbildning och en treårig gymnasial utbildning, den s.k. universitetslönepremien, för perioden 1968–2009.

Diagram 2.5 Avkastning på utbildning 1968–2009

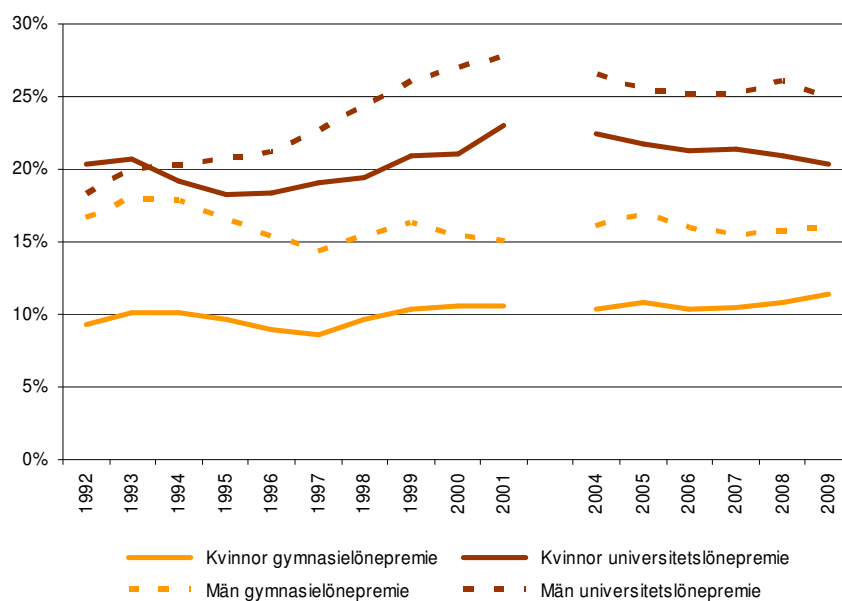


Källa: 1968–1991 Edin och Holmlund (1995), 1992–2001 Gustavsson (2006) och 2004–2009 Medlingsinstitutet. Hänsyn har tagits till kön och förväntad arbetslivserfarenhet beräknad utifrån ålder och utbildningslängd (Gustavsson tar även hänsyn till om individen är invandrare). Resultaten för perioderna 1968–1991 och 1992–2001 har länkats ihop genom antagandet att premierna för 1991 och 1992 är lika stora, och resultaten för 1968–1991 har justerats. Information saknas för åren 2002 och 2003. Resultaten för perioden 2004–2009 har inte justerats.

Både universitets- och gymnasielönepremien minskade kraftigt i början av perioden. Gymnasielönepremien har varit relativt stabil sedan i mitten av 1970-talet, medan universitetslönepremien haft en uppåtgående trend mellan 1980 och 2001. Under 2000-talet har dock universitetslönepremien minskat något igen.²²

Diagram 2.6 visar gymnasie- och universitetslönepremierna uppdelade på män och kvinnor för perioden 1992–2009.

Diagram 2.6 Avkastning på utbildning för män och kvinnor 1992–2009



Källa: 1992–2001 Gustavsson (2006) och 2004–2009 Medlingsinstitutet. Hänsyn har tagits till förväntad arbetslivserfarenhet beräknad utifrån ålder och utbildningslängd (Gustavsson tar även hänsyn till om individen är invandrare). Information saknas för åren 2002 och 2003.

Av diagrammet framgår att män har en högre avkastning på sin utbildning än kvinnor, d.v.s. utbildning lönar sig bättre för män än för kvinnor. Männen universitetslönepremie är högre än kvinnornas under större delen av perioden och skillnaden har snarare ökat än minskat.

Männens gymnasielönepremie är också högre än kvinnornas. Avståndet mellan mäns och kvinnors gymnasielönepremier har dock minskat.

Slutsatser

Löneskillnaden mellan kvinnor och män minskade mellan 2005 och 2009, både för arbetsmarknaden som helhet och för de enskilda sektorerna. Denna utveckling är inte lika tydlig om man går längre tillbaka i tiden.

Den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor för hela arbetsmarknaden har varit i stort sett oförändrad mellan 1992 och 2009. Dock har enskilda sektorer haft både minskade och ökade löneskillnader. Inom främst kommuner och staten har kvinnors löner närmast sig männens, medan landstingen har en något större löneskillnad 2009 jämfört med 1992.

²² Se Gustavsson (2006) för en längre diskussion om orsaker till lönepremiernas utveckling fram till och med 2001.

Men tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrkesgrupper, har olika hög utbildning, har olika ålder och arbetstid är löneskillnaden i stort sett oförändrad under 1996–2009, både för arbetsmarknaden som helhet och för de olika sektorerna.

Det finns flera tänkbara förklaringar till varför den ovägda löneskillnaden minskat respektive ökat för några sektorer medan den standardvägda är i stort sett oförändrad.

Inom staten har andelen kvinnor med högskoleutbildning ökat kraftigt, vilket kan förklara en del av minskningen av den ovägda löneskillnaden. Att den standardvägda löneskillnaden inte förändrats kan förklaras av att standardvägningen jämför män och kvinnor med samma utbildning och när man gör det så är löneskillnaden densamma som den varit tidigare. Kvinnorna inom staten har i genomsnitt fått högre lön, men det beror troligen på att fler kvinnor har högre utbildning i slutet av perioden och därför återfinns inom yrken som ger högre löner.

Även inom kommunerna har kvinnornas löner närmat sig männens om man använder de ovägda siffrorna. Precis som inom staten har kvinnornas utbildningsnivå också ökat mer än männens, andelen kvinnor med högre utbildning har ökat mer än andelen män med högre utbildning. Inom landstingen har den ovägda löneskillnaden snarare ökat under perioden.

Sannolikt är en förklaring till utvecklingen inom både kommuner och landsting populationsförändringar inom och mellan sektorerna, orsakade av t.ex. bolagiseringar och förändringar av huvudmannaskap. Under perioden har en del verksamheter, t.ex. ett antal universitetssjukhus och verksamheter inom omsorg, flyttats mellan sektorerna. Man bör dock notera att både kommuner och landsting har genomgått en mängd olika förändringar under den studerade perioden, och effekterna av de individuella förändringarna är därför svåra att isolera.

Även inom privat sektor har kvinnors löner närmat sig männens under perioden, när de ovägda siffrorna används. Dock började inte löneskillnaden att beräknas separat för tjänstemän och arbetare förrän 2004. Data för perioden efter 2004 visar att löneskillnaden för arbetare respektive tjänstemän skiljer sig åt (se tabellerna 1.1–1.3). Detta medför att det svårt att göra någon djupare analys av orsakerna till att den ovägda löneskillnadens minskat under perioden 1992–2009 för privat sektor totalt.

2.4 Lönespridning

I detta avsnitt analyseras yrkessammansättning, lönespridning och deras utveckling utifrån ett könsperspektiv. Vidare studeras ingående lönestrukturen för kvinnor och män i ledningsarbete.

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). Den 90:e percentilen anger att 90 procent av de anställda har lika eller lägre lön än måttet visar. På motsvarande sätt anger värdet på den 10:e percentilen lika eller lägre lön än vad måttet visar. En percentilkvot som är lika med två (P90/P10=2) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Tabell 2.4 visar att lönespridningen är störst inom den privata sektorn, följd av landstingen och lägst i kommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att skillnaden i lönespridningen är stor mellan dessa grupper. Tjänstemän inom privat sektor har den största lönespridningen. Arbetare i privat sektor har den näst minsta lönespridningen.

Tabell 2.4 Lönespridning efter sektor och kön 2009

Sektor	Lönespridning (P90/P10) 2009		
	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	1,80	2,21	2,04
Privat sektor	2,00	2,23	2,17
Privat sektor – Arbetare	1,53	1,56	1,60
Privat sektor – Tjänstemän	2,07	2,50	2,42
Kommuner	1,51	1,71	1,55
Landsting	1,73	3,09	2,08
Staten	1,86	2,12	2,00

Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen är i samtliga sektorer större för män än för kvinnor. Den allra största lönespridningen finns bland män inom landstingen, och den allra minsta bland kvinnor inom kommunerna.

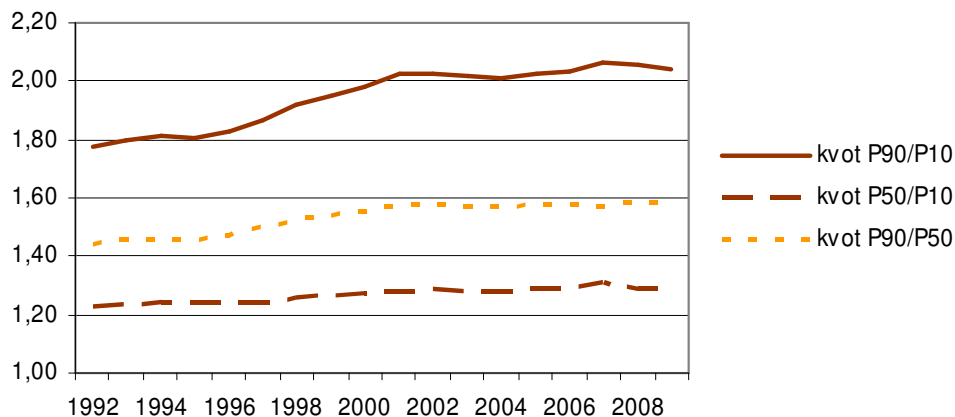
Utvecklingen av lönespridningen 1992–2009

Diagram 2.7 visar utvecklingen över tiden för olika percentilkvoter. Sedan mitten av 1990-talet har lönespridningen ökat något. Kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen ligger sedan år 2000 runt 2.

Den observerade ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Kommunals avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå.

Av diagram 2.7 framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50).

Diagram 2.7 Utvecklingen av lönespridningen för olika percentilkvoter 1992–2009



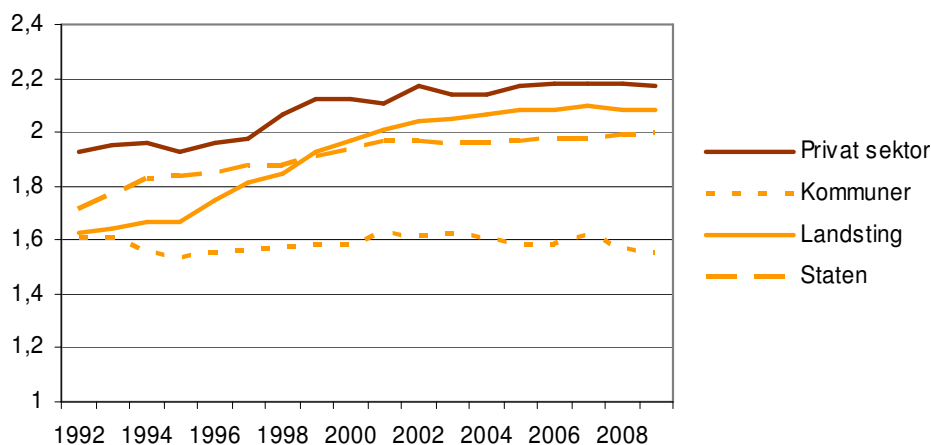
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Det är således främst skillnaden mellan höginkomsttagare och medianinkomsttagare som har ökat, medan skillnaderna mellan medianinkomsttagare och låginkomsttagare (P50/P10) inte har förändrats så mycket.²³

Utvecklingen av lönespridningen för olika sektorer

Diagram 2.8 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer. Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i staten och privat sektor samt inom landsting. Inom kommuner har lönespridningen däremot varit konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landsting, där P90/P10 måttet steg från 1,63 1992 till 2,08 år 2009, d.v.s. en ökning med 27 procent.

Diagram 2.8 Utveckling av lönespridning (P90/P10) inom olika sektorer 1992–2009



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

²³ Medianen eller den 50:e percentilen anger att hälften (50 procent) av de anställda har lika eller lägre lön än måttet visar.

Det ska dock påpekas att måttet för lönespridning inte tar hänsyn till förändringar i sammansättningen av yrkesgrupper inom en sektor. Detta kan vara en viktig förklaring till utvecklingen, exempelvis genom en minskning av lågavlönade yrken till förmån för högavlönade.

Utvecklingen av lönespridningen för kvinnor och män

En analys av lönespridningen uppdelad på män och kvinnor visar att lönespridningen skiljer sig åt inom de olika sektorerna. Även utvecklingen över tid för män och kvinnor visar på stora skillnader.

Tabell 2.5 visar att lönespridningen ökat mer för kvinnor än för män i samtliga sektorer förutom arbetare i privat sektor (där lönespridningen minskat något för båda könen). Störst förändring har skett inom gruppen kvinnliga tjänstemän inom privat sektor, vilka har haft en procentuell ökning på 20,8 procent.

Tabell 2.5 Utveckling av lönespridning efter sektor och kön 1996–2009

Sektor	Kvinnor 1996	Kvinnor 2002	Kvinnor 2009	Kvinnor förändring 1996–2009 i procent	Män 1996	Män 2002	Män 2009	Män förändring 1996–2009 i procent
Privat sektor – Arbetare	1,54	1,50	1,53	-0,6	1,63	1,54	1,56	-4,3
Privat sektor – Tjänstemän	1,73	2,03	2,09	20,8	2,21	2,53	2,50	13,1
Kommuner	1,50	1,58	1,51	0,7	1,72	1,74	1,71	-0,6
Landsting	1,53	1,70	1,73	13,1	2,97	3,18	3,09	4,0
Staten	1,61	1,75	1,86	15,5	1,93	2,05	2,12	9,8

Källa: Medlingsinstitutet

Utvecklingen av lönespridningen för yrkesområde 1–3

Av resultaten i tabell 2.5 framgår att det är av intresse att ytterligare studera utvecklingen för gruppen kvinnliga tjänstemän. Ett sätt är att granska skillnader och utveckling för yrkesområden som endast omfattar tjänstemän. I SSYK (se faktaruta i avsnitt 1.2, samt bilaga 1) tillhör följande yrkesområden uteslutande gruppen tjänstemän; 1: ledningsarbete, 2: arbete som kräver teoretisk specialistkompetens samt 3: arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper. Valet av dessa yrkesområden innebär att könsskillnader för tjänstemän kan granskas för både privat och offentlig sektor.

Tabell 2.6 visar lönespridningen för tjänstemän efter yrkesområde, sektor och kön. Störst lönespridning för både män och kvinnor finns inom yrkesområdet ledningsarbete i privat sektor. Av de yrkesområden som jämförs i tabellen är det också inom detta yrkesområde som kvinnor har den minsta andelen av mäns lön, 83,4 procent. Denna löneskillnad kan jämföras med löneskillnaden för tjänstemän i privat sektor totalt där kvinnor tjänar i genomsnitt 79,2 procent av mäns lön (se avsnitt 1.3, tabell 1.1).

Tabell 2.6 Genomsnittslön och lönespridning tjänstemän 2009 efter yrkesområde, sektor och kön

		Män		Kvinnor		Kvinnors lön i procent av mäns
		Lön	P90/P10	Lön	P90/P10	
1: Ledningsarbete	Privat sektor	50 473	3,0	42 113	2,7	83,4
	Offentlig sektor	44 460	2,1	38 309	1,8	86,2
2: Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	Privat sektor	39 584	2,2	34 541	2,0	87,3
	Offentlig sektor	34 568	2,3	29 642	1,6	85,7
3: Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper	Privat sektor	33 932	2,1	28 774	1,9	84,8
	Offentlig sektor	27 079	1,6	25 119	1,4	92,8

Källa: Medlingsinstitutet

Det bör påpekas att en analys efter yrkesområde medför att resultaten kan vara känsliga för förändringar av könssammansättningen inom yrken. Anledningen till detta är att det finns många olika yrken inom respektive yrkesområde.

Yrkesområde 1 innehåller t.ex. både verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (inom SSYK 1210) och yrke för chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation (inom SSYK 1314). Skillnaden i genomsnittslön år 2009 mellan dessa yrken är ungefär 46 000 kr. Analys av SSYK på 1-siffernivå erbjuder dock möjligheten att bilda sig en uppfattning om den generella utvecklingen.

2.5 Utvecklingen av andelen kvinnor i tjänstemannayrken i privat sektor

Tabell 2.7 visar utvecklingen av andelen kvinnliga tjänstemän i privat sektor samt förändring i lönespridning uppdelat efter kön mellan år 1996 och 2009.

Tabell 2.7 Utvecklingen av andel kvinnliga tjänstemän i privat sektor 1996–2009 och lönespridning, efter yrkesområde

		Andel* kvinnor 1996	Andel* kvinnor 2009	Kvinnor Procentuell förändring 1996–2009 P90/P10	Män Procentuell förändring 1996–2009 P90/P10
		1: Ledningsarbete	Privat sektor	16,6	26,6
2: Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	Privat sektor	33,6	38,5	4,8	-0,7
3: Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper	Privat sektor	38,3	39,5	16,7	8,9

*Andelsuppgifterna avser antal anställningar i lönestrukturstatistikens population.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 2.7 visar att andelen kvinnliga tjänstemän ökat i samtliga tre yrkesområden. Störst, 10 procentenheter, har ökningen varit i ledningsarbete. År 2000 var andelen kvinnor i ledningsarbete 18 procent. Detta innebär att största delen av ökningen har skett under 2000-talet.

Lönespridningens förändring har utvecklats på ett likartat sätt för både män och kvinnor inom ledningsarbete. Inom de båda övriga yrkesområdena har utvecklingen av lönespridningen varit betydligt lägre för män än för kvinnor.

2.6 Lönestrukturen för yrken inom ledningsarbete i privat sektor

Tabell 2.8 visar utvecklingen bl.a. av andelen kvinnor per yrke inom yrkesområde 1 (ledningsarbete) i privat sektor samt kvinnors lön i procent av mäns lön mellan 2005 och 2009.

Tabell 2.8 visar att andelen kvinnliga tjänstemän ökat i samtliga yrken undantaget chefer och driftchefer inom handel m.m. där andelen varit oförändrad. Störst ökning, procentuellt sett, har skett inom yrket verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (SSYK 1210) där andelen kvinnor ökat med ca 60 procent. Dock ska påpekas att ökningen har skett från en relativt låg nivå (från 8 till 13 procent) jämfört med övriga yrken inom yrkesområdet. Andra yrken som har haft stora ökningar är personalchefer och verksamhetschefer inom vård och omsorg som ökat med 9 procentenheter.

Verkställande direktörer är det yrke som har högst genomsnittlig lön (74 400 kr). Lägst genomsnittlig lön i yrkesområde 1 har Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang m.m. (28 800 kr).

En granskning av den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor visar att skillnaden är störst inom yrket verkställande direktörer (83) samt driftchefer inom handel (81). Minst skillnad är det i yrkena inköps- och distributionschefer (100) samt chefer för mindre företag inom finansiell verksamhet (97).

Tabell 2.8 Tjänstemän i privat sektor 2009 (2005) efter yrken inom yrkesområde 1 ledningsarbete*

SSYK	Yrke	Antal	Genomsnittslön 2009	Kvinnors lön i procent av mäns 2009 (2005)	Andel kvinnor 2009 (2005)	Kvinnor 2009 (2005) Lönespridning P90/P10	Män 2009 (2005) Lönespridning P90/P10
1120	Chefstjänstemän i intresseorganisationer	800	49 600	83 (94)	37 (25)	2,5 (2,6)	3,0 (3,1)
1210	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	14 000	74 700	83 (86)	13 (8)	3,5 (4,0)	4,3 (4,6)
1222	Driftchefer inom tillverkning, el-, värme- och vattenförsörjning m.m.	8 800	43 700	93 (92)	11 (9)	2,0 (2,0)	2,3 (2,2)
1224	Driftchefer inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	11 300	35 600	81 (81)	37 (37)	1,8 (2,1)	2,2 (2,2)
1225	Driftchefer inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företags tjänster m.m.	2 700	57 400	83 (78)	21 (20)	2,3 (2,0)	2,5 (2,6)
1227	Verksamhetschefer inom utbildning	1 200	38 200	99 (96)	54 (51)	1,7 (1,7)	1,8 (1,9)
1228	Verksamhetschefer inom vård och omsorg	1 100	40 700	80 (76)	76 (67)	1,8 (2,0)	3,1 (3,8)
1229	Övriga drift- och verksamhetschefer	9 400	47 600	90 (96)	22 (14)	2,6 (2,6)	2,7 (2,6)
1231	Ekonomichefer och administrativa chefer	12 600	53 500	77 (80)	46 (39)	2,4 (2,4)	3,0 (2,7)
1232	Personalchefer	4 200	54 200	90 (93)	62 (53)	2,6 (2,4)	3,0 (2,8)
1233	Försäljnings- och marknadschefer	14 500	55 400	84 (83)	21 (18)	2,5 (2,4)	2,5 (2,5)
1234	Reklam- och pr-chefer	1 400	54 200	88 (76)	45 (43)	2,3 (2,1)	3,7 (3,2)
1235	Inköps- och distributionschefer	5 200	46 500	100 (95)	17 (13)	2,5 (2,3)	2,9 (2,6)
1236	IT-chefer	4 100	52 300	92 (104)	19 (14)	2,5 (1,8)	2,2 (2,4)
1237	Forsknings- och utvecklingschefer	3 400	61 500	92 (88)	17 (11)	2,1 (2,4)	2,1 (2,5)
1239	Övriga chefer inom specialområden	18 400	51 700	92 (86)	25 (21)	2,5 (2,6)	2,5 (2,8)
1314	Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	11 700	28 800	89 (82)	34 (34)	2,3 (1,8)	1,8 (2,6)
1315	Chefer för mindre företag inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företags tjänster m.m.	6 700	49 100	97 (82)	25 (22)	3,7 (3,3)	3,5 (3,6)
1319	Chefer för övriga mindre företag och enheter	14 000	37 600	85 (84)	27 (21)	2,0 (2,5)	2,8 (2,2)

*Antalsuppgifterna avser antal anställningar i lönestrukturstatistikens population.

Uppgifter redovisas för yrken som uppfyller undersökningens kvalitetskrav. Yrken som inte redovisats i tabellen är borttagna på grund av att uppgift inte är tillgänglig, för osäker för att anges eller av sekretesskäl.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Sammanfattning

Tjänstemän inom privat sektor har den största lönespridningen 2009. Minst lönespridning är det inom kommuner. Lönestrukturen för män och kvinnor ser dock olika ut. Lönespridningen är i samtliga sektorer större för män än för kvinnor.

Lönespridningen har varierat över tid. Från mitten av 1990-talet fram till 2001 ökade lönespridningen. Sedan 2001 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat på en konstant nivå runt 2.

Utvecklingen av lönespridningen har dock varierat mellan sektorerna. Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i staten och privat sektor samt inom landsting. Inom kommuner har lönespridningen däremot varit konstant under perioden. Lönespridningen har ökat mer för kvinnor än för män i samtliga sektorer förutom arbetare i privat sektor (där lönespridningen minskat något för båda könen) .

Lönespridningens utveckling speglar även mönstret på avkastningen på utbildning (se avsnitt 2.3), med en uppåtgående trend under 1990-talet, för att under 2000-talet minska svagt.

En analys av yrkesområde 1 till 3 (de tre yrkesområden som endast innehåller tjänstemän) för privat sektor visar att andelen kvinnor ökat i samtliga tre yrkesområden mellan åren 1996 och 2009. Störst har ökningen varit i yrkesområde 1 (ledningsarbete) med 10 procentenheter.

Inom yrkesområdet ledningsarbete har den största ökningen för privat sektor, procentuellt sett, skett inom yrket verkställande direktörer m.fl. (SSYK 1210) där andelen kvinnor ökat med ca 60 procent. Dock ska påpekas att ökningen har skett från en relativt låg andel kvinnor (från 8 till 13 procent) jämfört med övriga yrken inom yrkesområdet. En ökad andel kvinnor inom ledningsarbeten är sannolikt en förklaring till den ökade lönespridningen bland kvinnor.

BILAGA 1

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

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

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

Tabell A1 Yrkesområden inom SSYK

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

BILAGA 2

Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

Tabell A2 visar hur de individer som ingår i analysen av lönestrukturstatistiken i avsnitt 1.5 fördelar sig över olika sektorer, utbildningsnivåer, yrkesgrupper, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning. Uppgifterna redovisas för alla individer samt för män och kvinnor separat. Dessutom ingår uppgifter om genomsnittsålder, även de uppdelade på män och kvinnor.

Genomsnittsåldern för kvinnorna i statistiken är lite högre än männens, ca 0,4 år. Vidare visar tabellen att män och kvinnor i stor utsträckning återfinns inom olika sektorer. T.ex. arbetar 33,1 procent av kvinnorna, men endast 8,9 procent av männen inom kommuner. Mer än dubbelt så stor andel män som kvinnor är arbetare i privat sektor (43,1 procent mot 20,5 procent). Inom landsting återfinns 10,1 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,6 respektive 5,5 procent).

Män och kvinnor har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. 38,2 procent av kvinnorna har en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för männen är 27,6 procent.

En uppdelning på 1-siffrig yrkesnivå (enligt SSK) visar att det är stor variation i hur stor andel män, respektive kvinnor som arbetar inom de olika områdena. Ett exempel på ett ojämnt fördelat område är Service-, omsorgs- och försäljningsarbete där 32,7 procent av kvinnorna arbetar men endast 11,0 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom Hantverksarbete (17,0 procent) och Process- och operatörsarbete (15,7 procent) där andelen kvinnor bara är 0,9 respektive 2,9 procent.

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

Slutligen är det stor skillnad mellan könen vad gäller tjänstgöringsomfattning. Bland männen är det hela 87,8 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna endast är 57,4 procent.

Tabell A2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2009

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder	42,2	42,4	42,0
Fördelning efter sektor			
Privat sektor – Arbetare	31,7	20,5	43,1
Privat sektor – Tjänstemän	35,3	30,7	39,9
Kommuner	21,1	33,1	8,9
Landsting	6,4	10,1	2,6
Staten	5,5	5,6	5,5
Utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	2,5	2,0	2,9
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	8,6	6,9	10,2
Gymnasial utbildning	49,5	47,7	51,4
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,5	5,1	7,9
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	31,7	37,3	26,0
Forskarutbildning	1,3	0,9	1,6
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Militärt arbete	0,3	0,0	0,5
Ledningsarbete	5,7	3,9	7,5
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	18,7	19,5	17,9
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	19,6	20,6	18,5
Kontors- och kundservicearbete	8,6	11,9	5,4
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	21,9	32,7	11,0
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk, fiske	0,8	0,5	1,0
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	8,9	0,9	17,0
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	9,3	2,9	15,7
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	6,3	7,2	5,4
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	53,9	65,2	42,4
200–499 anställda	7,7	6,3	9,2
50–199 anställda	12,3	9,5	15,1
10–49 anställda	15,3	11,0	19,6
Färre än 10 anställda	10,9	8,1	13,8
Arbetstidens omfattning			
100 procent	72,5	57,4	87,8
50–99 procent	20,3	32,6	7,9
1–50 procent	7,2	10,0	4,4

BILAGA 3

Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen

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

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

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

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2000 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning.²⁴

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 4-siffernivå och inkluderar information om 355 olika yrken.²⁵

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom.²⁶

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.

²⁴ 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.

²⁵ SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO. Se faktaruta i avsnitt 1.2.

²⁶ SNI2002 är indelad i 56 olika näringsgrenar och används för åren 2004–2007. Från och med 2008 används en ny branschindelning: SNI2007. Revideringen av näringsgrensindelningen i SNI2002 motiverades av förändringar i näringslivsstrukturen, t.ex. den växande betydelsen av tjänstenäringsarna. SNI2007 innehåller fler grupper på samtliga siffer-nivåer. Dessutom har vissa näringsgrenar klassificerats om, d.v.s. bytt grupp (se SCB, 2007 för mer information om förändringen av SNI).

BILAGA 4

Beskrivning av regressionsanalys

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

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

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

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

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

Referenser

Arbetsgivarverket (2009) *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2009*. Arbetsgivarverkets rapportserie 2010:3

Edin, P-A. och Holmlund, B. (1995) The Swedish wage structure: the rise and fall of solidarity wage policy? I *Differences and Changes in Wage Structures* (Red) R. Freeman och L. Katz, University of Chicago Press, Chicago, s 307–343

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

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

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

Medlingsinstitutet (2009) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*

Medlingsinstitutet (2010) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*

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

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

SFS 2007:912, Förordningen med instruktionen för Medlingsinstitutet

SFS 2008:567, Diskrimineringslag

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