



Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?

Vad säger
den officiella lönestatistiken
om löneskillnaden
mellan kvinnor och män
2013?

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en statlig 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: konjunkturlöne-statistik som är månatlig, lönestrukturstatistik som är årlig, samt EU-statistik.

MI:s tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

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

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

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

E-post: info@mi.se

Förord

Att studera och analysera löner ur ett jämställdhetsperspektiv är en viktig del av Medlingsinstitutets uppdrag. En sådan analys ger ett faktaunderlag till parter, politiker och allmänhet och kan bidra till en konstruktiv debatt. Ett valår som detta är den uppgiften extra viktig.

Sedan 2009 utkommer Medlingsinstitutet årligen med en rapport om kvinnors lön i förhållande till mäns. Förutom rapporten om löneskillnader har jämställdhetsperspektivet också varit en bärande del av Medlingsinstitutets årsrapport ända sedan myndigheten skapades och Medlingsinstitutet har också genom åren givit ut flera publikationer som rör ämnet.

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, till exempel SCB:s utbildningsregister, går det att jämföra anställdas villkor.

Årets rapport, som bygger på data insamlade i september och november 2013, visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2013 var 13,4 procent. Om man genom så kallad standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, ålder utbildningsnivå, arbetstid och vilken del av arbetsmarknaden man är anställd i kvarstår en oförklarad löneskillnad på 5,8 procent.

Rapporten visar också att för hela arbetsmarknaden har både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat såväl mellan 2012 och 2013 som under perioden 2005 till 2013.

Löneskillnaderna analyseras också med hjälp av en så kallad regressionsanalys som visar att den viktigaste förklaringen till löneskillnad mellan könen är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika löneläge. Regressionsanalysen ger en löneskillnad på 5 procent.

I varje rapport om löneskillnader finns en fördjupningsdel som ger ytterligare kunskap om någon aspekt av ämnet.

I årets fördjupningsdel, del 2, studeras mönstren kring hur man byter jobb inom och mellan sektorer. Det visar sig att lönerna ökade mer för dem som bytte jobb än för dem som stannade kvar hos sin arbetsgivare och att bland dem som bytte jobb ökade lönerna mer för kvinnor. Bland dem som bytt arbetsgivare har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat. Bland dem som inte gjort det har skillnaden däremot ökat

Ansvarig för rapporten är John Ekberg och redaktör har Bosse Andersson varit. Rapporten finns att ladda ner på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

Stockholm 17 juni 2014

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	6
1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön	8
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	8
1.1.1 Rapportens innehåll	9
1.1.2 Lönestrukturstatistiken	9
1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?	10
1.2.1 Allt går inte att mäta	11
1.2.2 Statistisk metod	12
1.2.3 Oförklarad inte det samma som osaklig	13
1.2.4 Lönediskriminering enligt diskrimineringslagen avser likvärdigt arbete på samma arbetsplats	13
1.2.5 Andra förklaringar till löneskillnaden	13
1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan könen?	14
1.3.1 Ovägd skillnad i lön	14
1.3.2 Könsuppdelning och löneskillnad	15
1.3.3 En bild av könssammansättningen	15
1.3.4 Skillnad efter standardvägning	18
1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2013	19
1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	21
1.5.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?	21
1.5.2 Regressionsanalys ger mindre löneskillnad	22
1.5.3 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön	22
1.5.4 Varierande löneskillnad mellan sektorerna	23
1.5.5 En annan bild av könssammansättningen	24
2 Ett könsperspektiv på rörlighet på arbetsmarknaden och dess påverkan på lön och löneskillnad	26
2.1 Olika skäl till rörlighet	26
2.2 Analys med hjälp av lönestrukturstatistiken	27
2.3 Skillnader i jobbrörlighet mellan kvinnor och män?	30
2.4 Lönsamt att byta arbetsgivare	32
2.4.1 Löneskillnad mellan könen	33
2.5 Lönefördelning för stannare och bytare	34
2.6 Sektorvisa skillnader	35
2.6.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män	36
2.7 Sektorvisa skillnader – nytt perspektiv	37
2.8 Resultat och slutsatser	39
2.8.1 Det har lönat sig att byta arbetsgivare	39
2.8.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män	39
2.8.3 Löneutveckling – ursprunglig sektor	40
2.8.4 Löneutveckling – ny sektor	40

BILAGA 1	41
Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96)	
BILAGA 2	42
Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	
BILAGA 3	44
Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen	
BILAGA 4	45
Beskrivning av regressionsanalys	
BILAGA 5	46
Karakteristika för stannare och bytare	
Referenser	47

Fördjupningsrutor	
--------------------------	--

Fakta om lönestrukturstatistiken	9
Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96)	11
Standardvägning och regressionsanalys	12

Sammanfattning

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortsätter att minska.

När kvinnors och mäns löner år 2013 jämförs har kvinnor i genomsnitt 86,6 procent av mäns lön. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 13,4 procent. Det är en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med året innan.

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

För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur den ovägd löneskillnaden, 13,4 procent, förändras när hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder, i denna rapport används standardvägning och regressionsanalys.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir löneskillnaden i stället 5,8 procent. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är den siffran som används för att jämföra med tidigare års siffror. Löneskillnaden både före och efter standardvägning har minskat för hela arbetsmarknaden såväl mellan 2012 och 2013 som 2005 och 2013.

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst ovägd löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 23,8 procent. Den ovägd löneskillnaden är minst inom kommunerna där den är 5,8 procent.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden 2013. Den största oförklarade löneskillnaden¹, 8,6 procent, återfinns bland tjänstemän i privat sektor. Motsvarande löneskillnad inom landstingen är 4,4 procent.

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,6 procent, har kommunerna.

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

Om hänsyn tas till samma faktorer som vid standardvägning, men på en mer detaljerad nivå, framgår att yrke är den största enskilda faktorn bakom löneskillnad mellan kvinnor och män. Löneskillnaden efter regressionsanalys är 5 procent.

Oförklarad löneskillnad är inte nödvändigtvis osaklig

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

¹ Den skillnad som inte kan fångas upp av de faktorer som ingår i statistiken.

Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2013

Både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2013. Den *ovägda löneskillnaden* har minskat med mellan 6,1 och 2,2 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen inom staten.

Den *standardvägda löneskillnaden* har minskat med mellan 1,9 och 0,3 procentenheter, beroende på sektor. Också här är minskningen störst inom staten.

Könsperspektiv på rörlighet på arbetsmarknaden

I rapportens fördjupningsdel studeras effekten av byte av arbetsgivare och skillnader mellan kvinnor och män. Resultaten bygger på lönestrukturstatistiken åren 2008 och 2012.

Det visar sig bland annat att löneökningarna var större för dem som bytte arbetsgivare än för dem som stannade kvar hos samma. Det var gemensamt för båda könen och gällde för alla delar av arbetsmarknaden.

För dem som bytte arbetsgivare var lönepremien i form av bättre utveckling störst för kvinnor.

I den grupp som bytt arbetsgivare har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat. Bland dem som stannat kvar har skillnaden däremot ökat.

1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,4 procent år 2013, vilket är en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med 2012. Det framgår av lönestrukturstatistiken.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår en oförklarad skillnad mellan könen på 5,8 procent.

Om man i stället använder regressionsanalys återstår en oförklarad skillnad mellan könen på 5,0 procent.

Kvinnors genomsnittslön år 2013 var 86,6 procent av männens. Således är löneskillnaden mellan kvinnor och män 13,4 procent. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man analysera hur löneskillnaden förändras när hänsyn tas till hur kvinnor och män fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Detta kan göras med olika statistiska metoder – i denna rapport används standardvägning och regressionsanalys.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir kvinnors genomsnittliga lön 94,2 procent av männens och löneskillnaden därmed 5,8 procent. Standardvägning är en metod som använts av Medlingsinstitutet under flera år. Det är detta tal som används för att jämföra med tidigare år.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan år 2012 och 2013 med 0,5 procentenheter och mellan 2005 och 2013 med 2,9 procentenheter. Löneskillnaden efter standardvägning minskade med 0,3 procentenheter mellan år 2012 och 2013 och mellan 2005 och 2013 med 1,0 procentenheter.

För att kunna genomföra en djupare analys av hur mycket enskilda faktorer påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män kompletteras standardvägning med så kallad regressionsanalys. En sådan analys visar att det faktum att kvinnor och män arbetar inom olika yrken förklarar en stor del av löneskillnaden mellan könen. En beräkning med regressionsanalys ger en oförklarad löneskillnad på 5,0 procent.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

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

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten för 2001 publicerades.² Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är väl lämpad för detta ändamål.

² 4§ 1st Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

1.1.1 Rapportens innehåll

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013 baserad på lönestrukturstatistiken. Både standardvägda och icke standardvägda (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras separat. Motsvarande siffror för perioden 2005–2013 redovisas också. Dessutom analyseras löneskillnaderna även med hjälp av en alternativ metod, regressionsanalys, för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

För att vidga kunskapen om hur skillnader i lön mellan kvinnor och män kan uppstå studeras i rapportens andra del hur lönen påverkats av beslut om att byta arbetsgivare.

1.1.2 Lönestrukturstatistiken

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

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

Fakta om lönestrukturstatistiken

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

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

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–64 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal³.

Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år. Urvalet, bestående av cirka 8 000 företag, organisationer och stiftelser år 2013, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Under normala förhållanden byts cirka 40 procent av företagen ut mellan åren. Det är små och medelstora företag som byts ut i undersökningen.

Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (62 näringsgrensgrupper) i 434 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Med hjälp av denna

³ I undersökningens målpopulation ingår exempelvis *inte* tjänstlediga, praktikanter eller tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd. Ej heller ägare/delägare/familjemedlemmar med okänd arbetstid eller med ersättning som utgör en del av företagets resultat.

uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

För hela arbetsmarknaden används i lönestrukturstatistiken 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. Cheflönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel Ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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

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

Det är viktigt att notera skillnaden mellan *lön* och *inkomst*. *Lön* är en ersättning för utfört arbete under en bestämd tidsenhet till exempel en månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska gå att göra⁴. Bruttolönemåttet *månadslön* innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.⁵ I begreppet *grundlön* ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en bestämd tidsperiod, vanligtvis ett år och kan förutom lön inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster. Inkomsten påverkas alltså av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet.

När löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras med hjälp av lönestrukturstatistiken används måttet månadslön.

Vilket mått man väljer för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Att inkludera olika tillägg, som jour- och OB-tillägg, påverkar också storleken på löneskillnaden. Bonus och andra oregelbundna ersättningar är ytterligare exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.⁶ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010⁷ specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

1.2 Vad kan analysen inte ta hänsyn till?

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information, men självklart kan fler faktorer än de som återfinns i lönestrukturstatistiken tänkas påverka en

⁴ Beräkningssättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras timlönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som motsvarar en heltidstjänst.

⁵ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se Medlingsinstitutet (2014b) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013".

⁶ Se Granqvist (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.

⁷ Medlingsinstitutet (2011b) "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?"

individvis 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.

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 de utför. Det finns ett flertal användare av SSYK, bland annat Statistiska centralbyrån (SCB), Arbetsförmedlingen och Medlingsinstitutet.

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 8), att jämföra med en kod för yrket undersköterska (inom yrkesområde 5). 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-, geriatrik- och röntgensjuksköterskor. Dessutom kan man notera att det endast finns en yrkeskod för samtliga läkare, oavsett nivå eller specialisering.

SSYK 96 tenderar 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 kvinnor och män.

SCB har arbetat fram en uppdatering av SSYK 96 utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Den nya klassificeringen SSYK 12 medför att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar. Insamling av data med SSYK12 ska ske under hösten 2014 och publiceras 2015.

1.2.1 Allt går inte att mäta

Det finns även lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de inte ingår i den officiella lönestatistiken (till exempel arbetets svårighetsgrad) och/eller för att de är svåra att mäta (till exempel 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.

1.2.2 Statistisk metod

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

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

Standardvägning och regressionsanalys

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

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

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

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

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

1.2.3 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 mellan kvinnor och män.

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

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

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.⁸ Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till tillgänglig information om till exempel yrke. Det går däremot inte att visa på ett kausalt samband det vill säga analysen kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror *enbart* på kön.⁹

1.2.4 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 i lagens mening föreligger om arbetsgivaren missgynnar en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet beror på kön. Det är alltså frågan om förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren.

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

1.2.5 Andra förklaringar till löneskillnaden

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

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

⁸ Kvalitativa metoder som exempelvis intervjuer av arbetstagare eller arbetsgivare kan inte heller med säkerhet säkerställa om diskriminering har förekommit. En individ kan uppleva att han eller hon har diskriminerats utan att så är fallet. På motsvarande vis kan en individ diskrimineras utan att ha kännedom om detta. Arbetsgivare i sin tur uppger sällan frivilligt att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

⁹ Ett kausalt samband (det vill säga ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver inte betyda att kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

leder till en segregerad arbetsmarknad, både vertikalt (olika befattningar) och horisontellt (olika yrken).

Värdediskriminering handlar om att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män. Denna diskriminering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare.

Lönestrukturstatistiken kan inte säga något om förekomsten av, eller storleken på, fördelnings- och värdediskriminering. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i lönestrukturstatistiken kan bero på olika former av diskriminering. Men de kan också bero på att kvinnor och män av andra anledningar än diskriminering fördelar sig olika över lönepåverkande faktorer eller på att vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken. Man bör också notera att det inte finns något entydigt och allmänt accepterat svar på vad löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på. Problemet är komplext och de nuvarande förhållandena är resultatet av en mängd samverkande historiska, sociala, politiska och ekonomiska faktorer. Dessutom går det inte att bortse från att förutsättningarna för lönebildningen har skilt sig och alltjämt skiljer sig markant mellan arbetsmarknadens sektorer.¹⁰

1.3 Hur stor är löneskillnaden mellan könen?

Tabell 1.1 visar att den högsta genomsnittslönen för män återfinns hos dem som arbetar inom landstingen, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som har lägst genomsnittlig lön, medan den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns bland tjänstemän inom privat sektor.

1.3.1 Ovägd skillnad i lön

Tabell 1.1 visar genomsnittslöner¹¹ för kvinnor och män, kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägda löneskillnaden).

Tabell 1.1 Genomsnittslöner¹² och kvinnors lön i procent av mäns lön 2013

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön
Samtliga sektorer	28 400	32 900	30 600	86,6
Privat sektor	29 000	33 000	31 500	87,9
Arbetare	23 900	26 400	25 600	90,5
Tjänstemän	32 300	40 100	36 600	80,6
Offentlig sektor	27 800	32 100	28 900	86,6
Kommuner	26 100	27 700	26 400	94,2
Landsting	30 700	40 300	32 700	76,2
Staten	31 900	34 800	33 300	91,8

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 86,6 procent av mäns lön år 2013, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 13,4 procent (100-86,6). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löne-

¹⁰ En längre diskussion om diskriminering och olika förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 7.8 i Medlingsinstitutet (2010a) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009".

¹¹ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

¹² Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

skillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 23,8 procent. Inom landstingen är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämn. Av de många kvinnor som arbetar där återfinns en stor del i yrken som undersköterska, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 19,4 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 5,8 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 8,2 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 9,5 procent.

1.3.2 Könsuppdelning och löneskillnad

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

En vanligt förekommande metod för att analysera könsuppdelningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett segregeringsindex (dissimilarity index)¹³. Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås.¹⁴ Indexet varierar mellan noll och 100. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i alla yrken. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken. Som påpekats i tidigare studier¹⁵ kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.

Beräkningar av segregeringsindex med lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden åren 2005 och 2013, per yrke (355 yrken) visar en förändring från 58 till 55.

Resultatet ska tolkas som att år 2005 skulle 58 procent av kvinnorna ha behövt byta yrke för att kvinnors fördelning på de olika yrkena skulle vara densamma som för män. År 2013 har motsvarande tal sjunkit med 3 procentenheter till 55 procent. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit något mindre segregerad.

1.3.3 En bild av könssammansättningen

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

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

Könssammansättningen beskrivs genom att tytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött¹⁶. Manligt

¹³ Detta index kallas även "Duncan och Duncan index". Se Duncan and Duncan (1955)

¹⁴ Beräknas som $Dt=1/2\Sigma|Mit-Fit|$ där mit och fit anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

¹⁵ SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

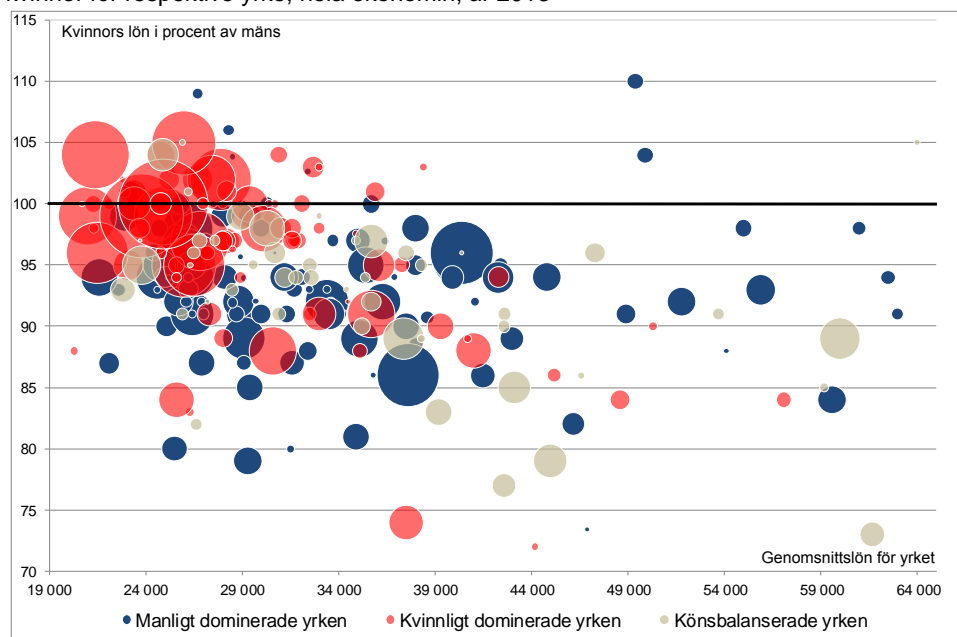
¹⁶ Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor. På samma sätt har manligt dominerade yrken mer än 60 procent män.

dominerade yrken är färglagda i blått. Könsneutrala yrken, med en könsammansättning som varierar mellan 40–60 procent, är färglagda i grått.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).¹⁷ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.¹⁸

Totalt finns information om 252 olika yrken.¹⁹ Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. För att bättre kunna se hur de olika grupperna fördelar sig finns de uppdelade i **diagrammen 1.2 till 1.4**.

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2013



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den stora röda cirkeln långt till vänster, mitt på 100-linjen undersköterskor. Genomsnittslönen för yrket är 24 900 kronor i månaden, antalet löntagare är 165 000 och att cirkeln ligger på linjen innebär att det inte är någon löneskillnad mellan kvinnor och män. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet företagssäljare. Genomsnittslönen är 37 600 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 86 procent och antalet löntagare är 81 000.

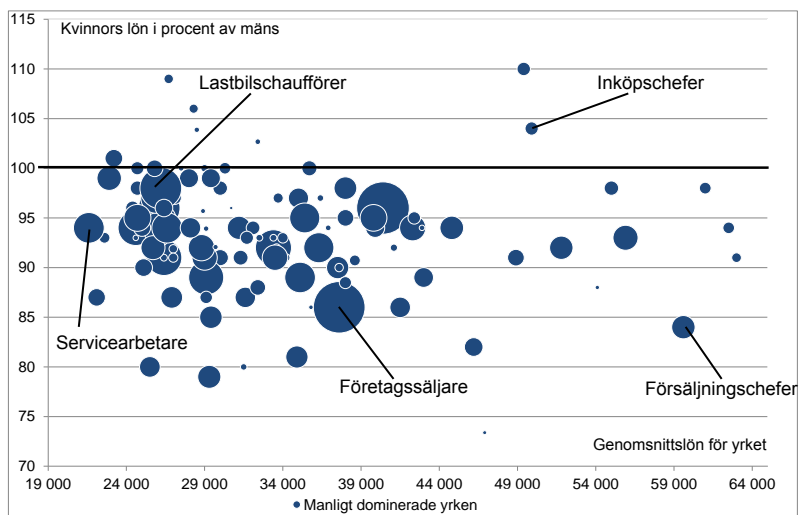
Det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Diagrammet visar alltså en negativ samvariation mellan andelen kvinnor och genomsnittslönen.

¹⁷ All data kan laddas ned från: http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/

¹⁸ Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

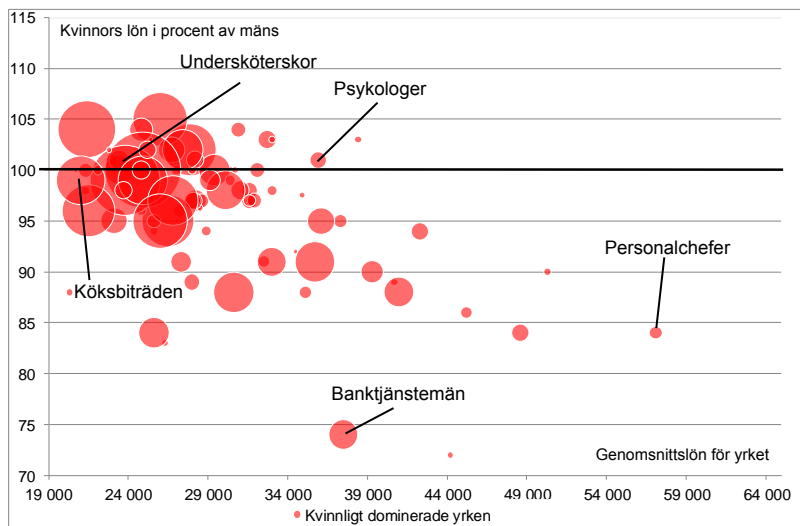
¹⁹ Om information saknats för år 2012, men funnits tillgänglig för år 2011 eller 2010, har den ersatts med data från närmast intilliggande år. Längst bak i diagrammet ligger röda cirklar, därefter blå och längst fram grå.

Diagram 1.2 Manligt dominerade yrken



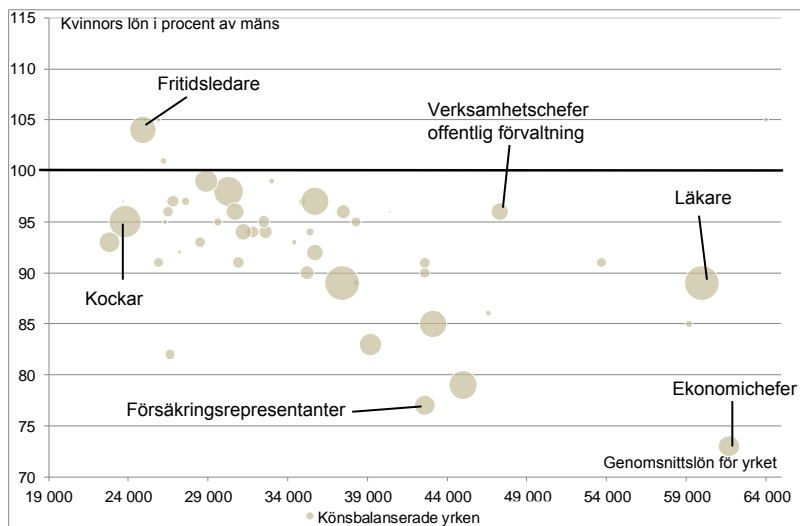
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 1.3 Kvinnligt dominerade yrken



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 1.4 Könsbalanserade yrken



Källa: Medlingsinstitutet

Att merparten av yrkena i diagram 1.1 ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lönen är desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är driftchefer i byggverksamhet, den blå cirkeln överst i diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 49 400 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 110 procent och antalet löntagare är 5 500.

I **diagram 1.2** visas de manligt dominerade yrkena. Man ser en ansamling av yrken med en genomsnittlig månadslön runt 25 000 kronor och kan konstatera att i de flesta yrken är kvinnors genomsnittslön lägre än männens.

I **diagram 1.3** visar kvinnligt dominerade yrken. Man ser en tydlig koncentration av yrken med genomsnittlöner mellan 21 000 och 28 000 kronor. I det intervallet är löneskillnaderna mellan kvinnor och män mindre än bland manligt dominerade yrken i samma intervall. Bland de kvinnligt dominerade yrkena finns flera yrken med många anställda, till skillnad från de manligt dominerade yrkena som generellt är fler och med färre anställda.²⁰

Diagram 1.4 visar gruppen med könsbalanserade yrken där spridningen mellan yrkena är jämnare. Det finns inga yrken med riktigt många anställda, som det gör i de andra grupperna. I diagrammet är det negativa sambandet mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslönen tydligt.

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

Diagram 1.2 i avsnitt 1.5.5 visar hur bilden förändras när man i stället utgår från den oförklarade löneskillnaden²¹ och hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer.

1.3.4 Skillnad efter standardvägning

För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man använda metoden standardvägning. Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid²² och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.2). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 94,2. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 5,8 procent²³ för hela arbetsmarknaden år 2013.

²⁰ För en diskussion om hur yrkesindelningen i SSK 96 påverkar yrkesindelningen se avsnitt 1.2.

²¹ Beräknad genom regressionsanalys, se bilaga 4.

²² 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.

²³ 100 minus 94,2.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön

	Ovägd andel 2013	Standardvägd andel 2013
Samtliga sektorer	86,6	94,2
Privat sektor	87,9	93,0
Arbetare	90,5	95,7
Tjänstemän	80,6	91,4
Offentlig sektor	86,6	97,0
Kommuner	94,2	99,4
Landsting	76,2	95,6
Staten	91,8	94,8

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största skillnaden 2013. Den största oförklarade löneskillnaden, 8,6 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens oförklarade löneskillnad är 4,4 procent efter standardvägning (att jämföra med en löneskillnad på 23,8 procent om man inte standardväger).

Kommunerna har den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,6 procent. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 4,3 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 5,2 procent.

1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2013

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2013.²⁴

Mellan 2012 och 2013 minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,5 procentenheter.

Inom de olika sektorerna varierar storleken på minskningen i löneskillnad. Den enda grupp som bryter mönstret och visar en ökning är arbetare i privat sektor, där skillnaden ökade med 0,4 procentenheter.

Inom landstingen minskar löneskillnaden med 1,2 procentenhet. En förklaring till den stora förändringen är att den drivs av strukturella orsaker som att män som lämnar landstingen har högre löner än nyanställda i landstingen medan skillnaderna inte är lika stora mellan kvinnor.

Också i staten minskar skillnaderna mellan könen. En förklaring är att försvaret anställt ett stort antal soldater och sjömän där merparten är män med relativt låga löner.

Löneskillnaden har minskat med 2,9 procentenheter **mellan 2005 och 2013**. Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 6,1 procentenheter mellan 2005 och 2013. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 4,8 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 2,6 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 2,2 respektive 3,3 procentenheter.

²⁴ År 2005 används som startår eftersom det var då den fyrsiffriga nivån som anger yrke i SSK 96 introducerades.

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Skillnad 2005–2013 ²⁵
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	2,9
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	2,6
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	2,2
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	3,3
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	3,2
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	2,6
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	4,8
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	6,1

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabell 1.4 visar kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning under samma period. Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskade med 0,3 procentenheter mellan **år 2012 och 2013**.

Tabell 1.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2013

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Skillnad 2005–2012 ²⁶
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	1,0
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	1,3
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	1,3
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	1,2
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	0,5
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	0,3
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	0,9
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	1,9

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning har den oförklarade löneskillnaden minskat också mellan 2005 och 2013. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Arbetare i privat sektor har den näst största minskningen med 1,3 procentenheter.

Det är värt att notera att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män bland arbetare i privat sektor har ökat med 0,6 procentenheter från 2012 till 2013. Det kan finnas flera tänkbara orsaker, som till exempel att lönerevisioner genomförs vid olika tidpunkter, men det är alltid vanskligt att jämföra utvecklingen från ett år till nästa.

Sammanfattningsvis visar lönestrukturstatistiken minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2012 och 2013 som mellan 2005 och 2013. Detta gäller både den ovägd och den standardvägd löneskillnaden.²⁷

²⁵ Notera att förändringstakten för privat sektor kan skilja från ökningstakter från ingående kategorier. Detta förklaras av olika löneökningstakter för kvinnor och män inom respektive kategori samt av att andelen kvinnor och män inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga sammanslagningar (offentlig sektor och samtliga sektorer) av enskilda sektorer.

²⁶ Se not 9 för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan sammanslagningar av sektorer och utveckling för enskilda sektorer.

²⁷ Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel Arbetsgivarverket (2014).

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tid, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag med färre än 500 anställda som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.²⁸

1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

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

Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning (se faktaruta i avsnitt 1.2 för mer information om regressionsanalys).

1.5.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 1.5** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna. Detaljerad information om de variabler som används finns i **bilaga 2**.

Tabell 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2013
Resultaten är framtagna med regressionsanalys²⁹

	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ³⁰	Kvinnors lön i procent av mäns lön ³¹
(1)	Kön	-11,1	88,9
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,5	86,5
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,4	91,6
(4)	(3) + yrke	-5,0	95,0
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,0	95,0

Källa: Medlingsinstitutet

Rad 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 11,1 procent.³² Denna siffra utgör ett basvärde.

²⁸ För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i Medlingsinstitutet (2010b) "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?".

²⁹ Beroendevariabel är logaritmerade månadslöner.

³⁰ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Se bilaga 4.

³¹ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$. Se bilaga 4.

³² Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägd löneskillnaden i tabell 1.1.

Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

Rad 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 13,5 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.

Rad 3 redovisar löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid respektive kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 8,4 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 och 2 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

Rad 4 redovisar löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 5,0 procent. Att löneskillnaden minskar jämfört med föregående rad indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner.

1.5.2 Regressionsanalys ger mindre löneskillnad

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

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,0 procent. Det är samma löneskillnad som år 2012.

Det motsvarande standardvägda resultatet år 2013 är 5,8 procent.

Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att regressionsanalysen tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. Till exempel används endast fyra ålderskategorier i standardvägning, medan regressionsanalys behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, det vill säga exakt hur gammal personen är.

1.5.3 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

Utifrån analysen i detta avsnitt kan några viktiga slutsatser dras. Val av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar hur stor den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor blir. Dessutom åskådliggörs att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden *minskar*. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (till exempel utbildningsnivå) *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 1.5).

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

till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 11,1 procent (rad 1 i tabell 1.5) som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 24,3 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen (rad 3). När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt (rad 4). Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män (55,0 procent). Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med drygt 30 procentenheter när yrke läggs till.³³

1.5.4 Varierande löneskillnad mellan sektorerna

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden är alltså 5,0 procent 2013 (se rad 4 i tabell 1.5) när hänsyn tas både till individrelaterade faktorer (ålder, utbildning) och arbetsrelaterade (sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke).

Tabell 1.6 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2013.

Av tabell 1.6 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2013 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,0 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,2 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,4 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,0 respektive 4,4 procent.

Tabell 1.6 Löneskillnaden i procent mellan kvinnor och män per sektor³⁴ 2008–2013

I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

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

Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägningen i tabell 1.1, där den oförklarade löneskillnaden minskat över tid. Även där hade tjänstemännen i privat sektor den största löneskillnaden och kommunerna den lägsta. Den standardvägda löneskillnaden är i de flesta fall något större, vilket kan bero på

³³ En analys av sambandet mellan andelen kvinnor inom yrket och genomsnittslönen finns i rapporten Medlingsinstitutet (2009b) "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?"

³⁴ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 1.5, det vill säga hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

att man i standardvägningen inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som i regressionsanalysen.

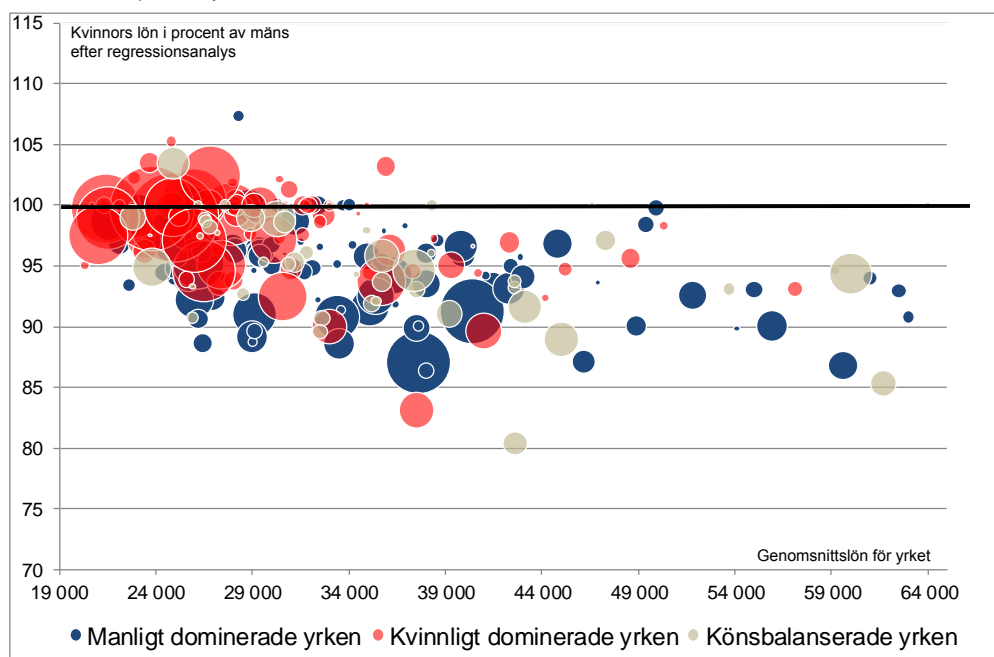
1.5.5 En annan bild av könssammansättningen

Diagram 1.1 byggde på ovägda siffror vid beräkningen av kvinnors lön i procent av mäns inom olika yrken. Det finns många faktorer som kan bidra till att förklara dessa yrkesvisa löneskillnader och beräkningarna i tabell 1.5 går att tillämpa också på enskilda yrken. I **diagram 1.2** redovisas i stället på y-axeln kvinnors lön i procent av mäns efter regressionsanalys med de förklarande variablerna ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid respektive kort eller lång deltid).³⁵

Tolkningen av diagram 1.2 blir annorlunda än av diagram 1.1. De cirklar som i diagram 1.2 ligger på 100-linjen representerar yrken utan signifikant löneskillnad mellan könen³⁶. Avvikelser från 100-linjen visar en oförklarad löneskillnad inom yrkena som inte kan förklaras med tillgängliga variabler.

Diagram 1.2 Kvinnors och mäns löner efter regressionsanalys

Kvinnors lön i procent av mäns efter regressionsanalys, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2013



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Liksom i diagram 1.1 är det fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju större andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Däremot är spridningen i höjddled mindre vilket innebär att en del av löneskillnaderna inom yrkena kan förklaras av de tidigare nämnda faktorerna

Merparten av yrkena ligger också i diagram 1.2 under 100-linjen. Det innebär att det i de flesta yrken finns en oförklarad löneskillnad till kvinnornas nackdel som inte kan förklaras med de faktorer som är tillgängliga i statistiken. Det går

³⁵ Samma uppsättning variabler som på rad 3 i tabell 1.5 tillämpade på varje yrke.

³⁶ Beräknat på en 10-procentig signifikansnivå.

i linje med resultatet i tabell 1.5 där löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden är 5 procent.

Diagrammet visar också att ju högre lönen är desto lägre är kvinnors lön i förhållande till mäns inom yrket efter regressionsanalys. Det är samma mönster som för de ovägda värdena i diagram 1.1. Det tycks alltså finnas ett negativt samband mellan oförklarad löneskillnad och nivå på genomsnittslön.

2 Ett könsperspektiv på rörlighet på arbetsmarknaden och dess påverkan på lön och löneskillnad

I denna fördjupningsdel av rapporten studeras skillnader mellan kvinnor och män vid byte av arbetsgivare. Resultaten bygger på lönestrukturstatistiken åren 2008 och 2012 där identiska individer identifierats och delats in i två grupper: de som bytt arbetsgivare och de som stannat kvar. Bland resultaten finner man bland annat följande:

- Löneökningarna var större för dem som bytte arbetsgivare än för dem som stannade kvar hos samma. Det var gemensamt för båda könen och gällde i alla delar av arbetsmarknaden.
- För dem som bytte arbetsgivare var lönepremien i form av bättre löneutveckling störst för kvinnor.
- De flesta byten av arbetsgivare skedde inom den del av arbetsmarknaden man redan befann sig i. Det gällde män i större utsträckning än kvinnor.
- Kvinnor i privat sektor, både arbetare och tjänstemän, var mer benägna än män i privat sektor att byta arbetsgivare. I kommuner, landsting och staten var männen mer benägna att byta arbetsgivare.
- I den grupp som bytt arbetsgivare har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat. Bland dem som stannat kvar har skillnaden däremot ökat.

2.1 Olika skäl till rörlighet

Den svenska arbetsmarknaden befinner sig i ständig omvandling. Branscher och näringsgrenar minskar eller ökar i storlek och företag försvinner eller tillkommer, liksom hela yrkesgrupper. Sådana strukturella förändringar gör att en rörlig arbetskraft är nödvändig för att arbetsmarknaden ska fungera väl. Rörlighet kan också vara en naturlig del av en yrkeskarriär.

Att byta arbetsgivare kan innebära både intäkter och kostnader för individen. Intäkter kan i detta sammanhang bestå av högre lön, men också av andra fördelar som flexiblare arbetstider eller mer intressanta arbetsuppgifter. Kostnaderna kan vara till exempel flytt- och boendekostnader om det nya jobbet finns på en annan ort. Men förluster kan också uppstå på andra sätt till exempel genom att erfarenheter och kunskaper som är företags- eller branschspecifika inte har samma värde hos en ny arbetsgivare.

Individens beslut att byta eller inte byta arbetsgivare kan analyseras med hjälp av en humankapitalmodell³⁷. En enkel beslutsregel är att individen frivilligt väljer att byta arbetsgivare om de framtida intäkterna av det nya arbetet (i form av lön eller andra fördelar) är större än kostnaden för bytet. Alla beslut är emellertid inte frivilliga. Arbetsbyten kan också tvingas fram av

³⁷ För en teoretisk genomgång se kap 6 i Arbetsmarknaden (2006).

personalneddragningar eller av att företaget lägger ned sin verksamhet. Sådana ”ofrivilliga beslut” kan till exempel resultera i en lägre lön vid en nyanställning. Finanskrisen inleddes år 2008 och inföll således inföll mellan de studerade åren, vilket kan ha påverkat antalet ofrivilliga arbetsbyten.

Fusioner och delningar av verksamhet kan innebära att organisationsnummer ändras och ser i statistiken ut som ett byte av arbetsgivare. Detsamma gäller överflyttning av verksamhet mellan offentlig och privat sektor.

Det går att analysera skillnader mellan kvinnor och män när det gäller jobbrörlighet och dess effekter på lönen med hjälp av lönestrukturstatistiken. I denna rapport har de individer som finns med i statistiken både 2008 och 2012³⁸ identifierats och en uppdelning har gjorts mellan vilka som bytt arbetsgivare respektive stannat kvar hos samma arbetsgivare³⁹. Vi kallar dem ”bytare” respektive ”stannare”. Bytarna kan ha bytt arbetsgivare en eller flera gånger under perioden. Tidpunkten för mäns och kvinnors byten har inte analyserats utan i denna rapport görs ett antagande om att tidpunkten i genomsnitt sammanfaller för de båda grupperna.

I denna rapport studeras både flöden inom och mellan olika delar av arbetsmarknaden och hur lönen påverkats av beslut om att stanna eller byta. Sammansättning vad gäller yrke, ålder, utbildning och liknande har dock inte vägts in i analysen.

Det är viktigt att påpeka att individerna i de studerade grupperna av stannare och bytare inte är slumpmässigt fördelade. Vilken grupp individerna finns i beror snarare på egna val baserade på de förväntade intäkterna av att byta arbetsgivare eller att stanna. Arbetsbyten kan också vara framtvingade av andra skäl som till exempel nedläggningar.

Det är inte säkert att stannare skulle ha fått samma löneutveckling om de hade bytt, som de som verkligen bytte arbetsgivare fick. På motsvarande sätt är det inte säkert att bytarna, om de i stället hade stannat kvar, skulle ha fått samma löneutveckling som de som verkligen stannade.

2.2 Analys med hjälp av lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en undersökning som redovisar en gång om året och baseras på individuppgifter. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–64 år med fasta och tillfälliga anställningar.⁴⁰

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor.⁴¹ Urvalet dras genom ett obundet slumpmässigt urval av företag och stratifieras efter företagsstorlek och näringsgren.⁴²

³⁸ År 2012 valdes som senaste år i denna fördjupning då analysen skedde innan år 2013 års siffror var tillgängliga.

³⁹ Arbetsgivare definieras med hjälp av organisationsnummer.

⁴⁰ I undersökningens målpopulation ingår även verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal. Däremot inte exempelvis tjänstlediga, praktikanter eller tillfälliga anställningar med arbetsmarknadsstöd. Ej heller ägare/delägare/familjemedlemmar med okänd arbetstid eller med ersättning som utgör en del av företagets resultat.

⁴¹ Företag med fler än 500 anställda finns alltid med i undersökningen se fördjupningsruta i avsnitt 1.1.2.

⁴² Per stratum och personalkategori (arb/tjm) beräknas en uppräkningsfaktor.

Lönestrukturstatistiken för år 2012 innehåller uppgifter om drygt 3 700 000 individer fördelade på cirka 8 000 arbetsgivare i såväl privat som offentlig sektor. Genom att matcha de individer som finns med i statistiken både år 2008 och 2012 går det att se vilka som har stannat kvar respektive bytt arbetsgivare.⁴³ Eventuella arbetsgivarbyten under mellanperioden fångas inte upp av undersökningen.

Totalt matchades 1 594 657 individer som fanns med de två åren, varav 306 189 har bytt arbetsgivare. Det innebär att andelen bytare är 19,2 procent.

Av de matchade individerna var 663 220 män och 931 437 kvinnor.

Av stannarna är 59,7 procent kvinnor medan andelen kvinnor av bytarna är 53,0 procent.

Tabell 2.1 visar sammansättningen uppdelad efter kön, företagsstorlek, och sektor i lönestrukturstatistiken år 2008, samt samma fördelning för de individer som finns med både år 2008 och 2012.

Av tabellen framgår att sammansättningen i den matchade gruppen (alltså de individer som återfinns i statistiken för både 2008 och 2012) skiljer sig från sammansättningen år 2008.

År 2008 arbetade 52,9 procent av de anställda inom företag med fler än 500 anställda. I den matchade gruppen är motsvarande andel 75 procent. Mönstret är det omvända bland anställda i mindre företag. Totalt arbetade 11,4 procent av de anställda inom företag som hade färre än 10 anställda år 2008. I den matchade gruppen är andelen 1,6 procent. En jämförelse mellan könen visar att skillnaden är något större bland män än bland kvinnor.

I tabell 2.1 visas även den sektorvisa fördelningen. Där framgår att även sammansättningen skiljer sig åt mellan de matchade individerna och totalsiffrorna från år 2008. Sammansättningen av matchade individer ger en lägre andel inom privat sektor för såväl arbetare som tjänstemän och högre andel inom kommuner, landsting och staten jämfört med hela löne-strukturen från år 2008.

En bidragande förklaring till skillnaderna mellan privat sektor och kommuner, landsting och staten är att i privat sektor har ett antal företag med färre än 500 anställda bytts ut mellan undersökningarna åren 2008–2012 till följd av urvalsrotation i undersökningen⁴⁴. Det innebär att färre individer kan matchas i privat sektor.

Att företag byts ut innebär att det i matchningen kan uppstå en underskattning av personer i små och medelstora företag inom privat sektor. Detta påverkar både antalet och andelen bytare och stannare

Antalet bytare kan överskattas något eftersom arbetsgivare av olika skäl kan ändra organisationsnummer och då ser de anställda ut att vara bytare trots att de är kvar hos samma arbetsgivare.

⁴³ Matchningen av individer har gjorts sedan alla individer som förekommer flera gånger (till exempel på grund av anställningar hos flera olika arbetsgivare) först tagit bort.

⁴⁴ Under normala förhållanden byts drygt 40 procent av företagen ut mellan åren. Det är små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

Tabell 2.1 Fördelning i lönestrukturstatistiken 2008 totalt och för matchade individer 2008 och 2012*

Procent

	Totalt 2008			För matchade 2008 och 2012		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Fördelning efter företagsstorlek						
Fler än 500 anställda	52,9	64,2	41,7	75,0	82,6	66,0
200–499 anställda	7,7	6,2	9,2	8,5	6,0	11,5
50–199 anställda	12,5	9,9	15,2	9,6	6,5	13,2
10–49 anställda	15,5	11,6	19,3	5,4	3,9	7,3
Färre än 10 anställda	11,4	8,1	14,6	1,6	1,0	2,1
Fördelning efter sektor						
Privat sektor – Arbetare	32,2	20,3	44,0	23,3	12,4	36,3
Privat sektor – Tjänstemän	35,5	31,1	39,6	30,8	24,7	36,5
Kommuner	20,6	32,9	8,5	28,8	42,0	12,9
Landsting	6,3	10,1	2,5	9,5	13,8	4,2
Staten	5,4	5,4	5,3	7,7	7,0	8,4

Källa: Medlingsinstitutet

*För jämförbarhet mellan strukturen i lönestrukturstatistiken 2008 har uppräkningsfaktorer använts för de matchade individerna.

Resultaten i denna rapport ligger ändå i linje med resultat från SCB.⁴⁵

Korrigerat för olika beräkningssätt korresponderar andelen bytare och stannare i studierna väl med varandra.

Vid analys ur ett könsperspektiv är det viktigt att veta om könssammansättningen i den matchade gruppen skiljer sig från sammansättningen i den grupp som inte gått att matcha. Detta går inte att säga någonting om, men **tabell 2.2** visar dock att sammansättningen i gruppen matchade stämmer väl överens med könssammansättningen på hela arbetsmarknaden. Den grupp som avviker något är andelen kvinnliga arbetare i privat sektor.

Tabell 2.2 Andel kvinnor inom respektive sektor år 2008 och för matchade 2008 och 2012

Procent

	Totalt	Matchade
Privat sektor		
Arbetare	32,6	30,3
Tjänstemän	44,6	44,7
Offentlig sektor		
Kommuner	79,2	80,1
Landsting	79,2	80,2
Staten	51,6	50,1

Källor: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet och SCB

⁴⁵ www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Artiklar/Byta-arbetsgivare-en-lonsam-affar/

Som beskrivits i detta avsnitt matchas fler individer från större företag än från små och medelstora. Ändå talar tre faktorer för att det är rimligt att använda de matchade individerna för den fortsatta analysen.

- Antalet matchade individer är stort, cirka 1,6 miljoner, varav cirka 300 000 är bytare.
- Andelen stannare och bytare korresponderar med tidigare resultat från SCB.
- Andelen kvinnor i den matchade gruppen speglar arbetsmarknaden i sin helhet relativt väl.

2.3 Skillnader i jobbrörlighet mellan kvinnor och män?

Gruppen av matchade individer ur lönestrukturstatistiken åren 2008 och 2012 kan delas upp i två olika undergrupper: stannare och bytare. Det är värt att notera att bytare kan ha bytt arbetsgivare mer än en gång under perioden. I denna rapport analyseras inte byte av yrke. Det innebär att de som bytt arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare inte definieras som bytare. Det gäller exempelvis både dem som gör karriär hos en privat arbetsgivare och dem som byter jobb inom en kommun eller ett landsting.

I ett första steg jämförs sammansättningen inom grupperna stannare och bytare med hur sammansättningen såg ut totalt år 2008.⁴⁶

I tabell 2.1 visades att andelen matchade är lägre inom privat sektor och högre inom offentlig jämfört med den totala sammansättningen i Sverige. En uppdelning i stannare och bytare visar däremot att de matchade bytarna har större likhet med sammansättningen på den svenska arbetsmarknaden år 2008 än de som inte bytt arbetsgivare.

Tabell 2.3 visar matchade kvinnor och män uppdelade på sektor samt stannare och bytare.

Tabell 2.3 visar även andelen bytare. För **männen** varierar andelen mellan 14,6 och 24,7 procent beroende på sektor. Störst andel bytare fanns bland tjänstemän i privat sektor och minst andel bland landstingsanställda.

För **kvinnorna** varierar andelen mellan 10,5 till 30,6 procent beroende på sektor. Arbetare inom privat sektor hade den största andelen bytare. Den minsta andelen fanns bland landstingsanställda. En förklaring till den förhållandevis låga andelen bytare bland landstingsanställda kan vara att byte av arbete eller arbetsplats inom samma landsting inte betraktas som byte av arbetsgivare i statistiken. Detsamma gäller byten inom samma kommun. Inom staten betraktas däremot de olika myndigheterna som enskilda arbetsgivare.

⁴⁶ För privat sektor har en uppräkningsfaktor använts för att skatta antalet individer och lönenivåer på arbetsmarknaden se fördjupningsruta i avsnitt 1.1.2. För grupperna stannare och bytare används inte eftersom den inte är beräknad utifrån gruppen av matchade individer..

Tabell 2.3 Antal och andel stannare och bytare från respektive sektor mellan år 2008 och 2012
Procent

	Män			Kvinnor		
	Antal stannare	Antal bytare	Andel bytare	Antal stannare	Antal bytare	Andel bytare
Privat sektor						
Arbetare	161 868	49 020	23,2	63 728	28 136	30,6
Tjänstemän	175 986	57 741	24,7	132 009	54 997	29,4
Offentlig sektor						
Kommuner	91 513	16 882	15,6	384 347	50 541	11,6
Landsting	30 323	5 194	14,6	128 015	15 050	10,5
Staten	59 598	15 095	20,2	61 081	13 533	18,1
Totalt	519 288	143 932	21,7	769 180	162 257	17,4

Källor: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet och SCB

En jämförelse mellan bytarna visar att andelen kvinnor är större än andelen män i privat sektor. Det är särskilt tydligt bland kvinnliga arbetare där 30,6 procent har bytt arbetsgivare, jämfört med 23,2 procent för männen.

Det omvända förhållandet gäller i kommuner, landsting och staten, där andelen matchade män som bytt arbetsgivare är högre än andelen kvinnor.

Tabell 2.4 visar **männens** sektorvisa flöden. Av tabellen framgår att det var vanligast att den nya arbetsgivaren var inom samma del av arbetsmarknaden som den tidigare. Till exempel bytte såväl de matchade tjänstemännen som arbetarna i privat sektor i första hand till en arbetsgivare inom samma sektor.

Cirka hälften av männen i kommunerna bytte till en arbetsgivare i en annan kommun.

För landstingsanställda män var flödet mer jämt fördelat. Där bytte 4,7 procent till ett annat landsting, 4,1 procent till ett tjänstemannayrke i privat sektor, 3 procent till en kommun, och 2 procent till en statlig tjänst. Nästan vart tredje byte⁴⁷ bland männen i landstingen skedde till ett annat landsting. Det innebär troligen ofta en större omställning än för dem som byter arbetsgivare i den privata sektorn eftersom resvägen kan bli längre eller att boendesituationen måste förändras.

För statligt anställda män gick flödet till största del till annan statlig verksamhet eller till ett tjänstemannayrke i privat sektor.

Tabell 2.4 Andel manliga bytare mellan år 2008 och 2012

	Till privat sektor arbetare	Till privat sektor tjänstemän	Till kommuner	Till landsting	Till staten	Andel bytare från
Från privat sektor arbetare	16,4	4,0	1,7	0,3	0,8	23,2
Från privat sektor tjänstemän	1,3	20,3	1,3	0,5	1,3	24,7
Från kommuner	1,8	3,4	8,1	0,9	1,3	15,6
Från landsting	0,8	4,1	3,0	4,7	2,0	14,6
Från staten	0,4	7,0	1,1	0,4	11,2	20,2

Källa: Medlingsinstitutet

⁴⁷ 4,7 dividerat med 14,6 ger 32,2 procent av andelen byten från landsting.

Tabell 2.5 visar **kvinnornas** sektorvisa flöden. Av tabellen framgår att 12,8 procent av de matchade arbetarna i privat sektor bytte arbetsgivare inom samma sektor. För de kvinnor som arbetade inom privat sektor var den nya arbetsgivaren till största delen också inom privat sektor. En tydlig skillnad jämfört med männens flöden är att privatanställda kvinnor, såväl arbetare som tjänstemän, betydligt oftare gick till offentlig sektor.

Liksom bland männen bytte cirka hälften av kvinnorna i kommunerna till en arbetsgivare i en annan kommun.

För de kvinnor som arbetade inom landsting var flödet mer jämt fördelat och bröt mönstret med byten inom samma sektor. Där bytte 3,4 procent till ett tjänstemannayrke i privat sektor, 3,4 procent till en kommun, 2,3 procent till ett annat landsting och 0,9 procent till en statlig tjänst.

Statligt anställda kvinnor bytte till skillnad från männen i mycket liten utsträckning till andra sektorer. Drygt två tredjedelar av bytena gick till andra statliga jobb.⁴⁸

Tabell 2.5 Andel matchade kvinnor som bytte arbetsgivare 2008–2012

	Till privat sektor arbetare	Till privat sektor tjänstemän	Till kommuner	Till landsting	Till staten	Andel bytare till
Från privat sektor arbetare	12,8	6,5	8,1	1,7	1,4	30,6
Från privat sektor tjänstemän	1,2	19,9	4,4	1,6	2,3	29,4
Från kommuner	1,0	2,6	6,0	1,3	0,7	11,6
Från landsting	0,6	3,4	3,4	2,3	0,9	10,5
Från staten	0,2	2,6	1,9	0,8	12,6	18,1

Källa: Medlingsinstitutet

2.4 Lönsamt att byta arbetsgivare

En intressant fråga är om löneutvecklingen skiljer sig åt mellan stannare och bytare.⁴⁹

Som påpekades inledningsvis så är det inte säkert att stannarna, om de hade flyttat, skulle ha fått motsvarande löneutveckling som de som verkligen bytte arbetsgivare.

På motsvarande sätt hade bytarna, om de stannat, inte nödvändigtvis fått samma löneutveckling som de som faktiskt stannade.

⁴⁸ 12,6 dividerat med 18,1 ger 69,6 procent av andelen byten från staten till annan statlig verksamhet.

⁴⁹ Den procentuella löneförändringen mellan åren 2008 och 2012 har beräknats på grundlönen. Anledningen till valet av detta mått är att det inte påverkas av förändringar i rörliga och fasta lönetillägg.

Tabell 2.6 Löneutvecklingen i genomsnitt mellan 2008 och 2012
Medelvärde (median inom parentes)⁵⁰,

	Stannare (procent)	Bytare (procent)	Lönepremie (procentenheter)
Kvinnor	14,5 (12,6)	20,2 (16,4)	5,7 (3,8)
Män	15,2 (12,3)	19,4 (15,2)	4,2 (2,9)
Könsskillnad*	-0,7 (0,3)	0,8 (1,2)	1,5 (0,9)

*Kvinnors löneutveckling minus mäns
Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 2.6 visar att löneutvecklingen i genomsnitt mellan 2008 och 2012 för manliga stannare var 15,2 procent och för kvinnor 14,5 procent. Männerna som stannade kvar fick alltså 0,7 procentenheters större ökning.

Däremot fick kvinnliga bytare högre löneökning än männen. Män som bytt arbetsgivare fick 19,4 procent och kvinnor 20,2 procent. Kvinnliga bytare fick alltså 0,8 procentenheters större ökning.

Skillnaden i löneutveckling (lönepremien) mellan de kvinnor som bytte arbetsgivare och de som stannade var 5,7 procentenheter⁵¹ medan lönepremien för män var 4,2 procentenheter.

För att se om medelvärdena påverkas av enskilda värden som är extremt höga eller låga har också medianvärdena beräknats. Dessa beräkningar visar samma mönster som om man använder medelvärden – med ett undantag. Också kvinnliga stannare får högre löneökning än männen. Resultaten verkar alltså inte nämnvärt ha påverkats av extremvärden. Medianvärdena i tabellen är lägre än medelvärdena.

2.4.1 Löneskillnad mellan könen

Genom att beräkna den genomsnittliga lönen för alla de matchade identiska individerna de två aktuella åren kan man studera utvecklingen av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Löneskillnaden mellan könen ökade från 17,7 till 17,8 procent för stannarna. Löneskillnaden mellan könen minskade från 15,1 till 14,0 procent för bytarna. För hela den matchade gruppen, såväl bytare som stannare, blev i och med detta löneskillnaden oförändrad: 17,1 procent.

Löneskillnaden mellan könen för den matchade gruppen som helhet ändrades alltså inte mellan år 2008 och 2012. Detta kan jämföras med utvecklingen för hela arbetsmarknaden som under dessa år visar en minskad löneskillnad mellan könen från 15,8 till 13,9 procent (se tabell 1.3 i rapportens första del). Det är en minskning med 1,9 procentenheter.

⁵⁰ Medelvärde eller genomsnitt är summan av de observerade värdena dividerat med antalet observationer. Medianen är det värde som ligger i mitten av alla observerade värden.

⁵¹ Lönepremien är differensen i löneutveckling mellan bytare och stannare. I det här fallet 20,2-14,5=5,7.

Förklaringen till denna skillnad mellan identiska individer i denna analys och arbetsmarknaden som helhet kan finnas i strukturella effekter:

- Fler kvinnor blir chefer.
- Fler kvinnor kommer in i mansdominerade yrken.
- Demografiska faktorer som påverkar arbetsmarknadens sammansättning.

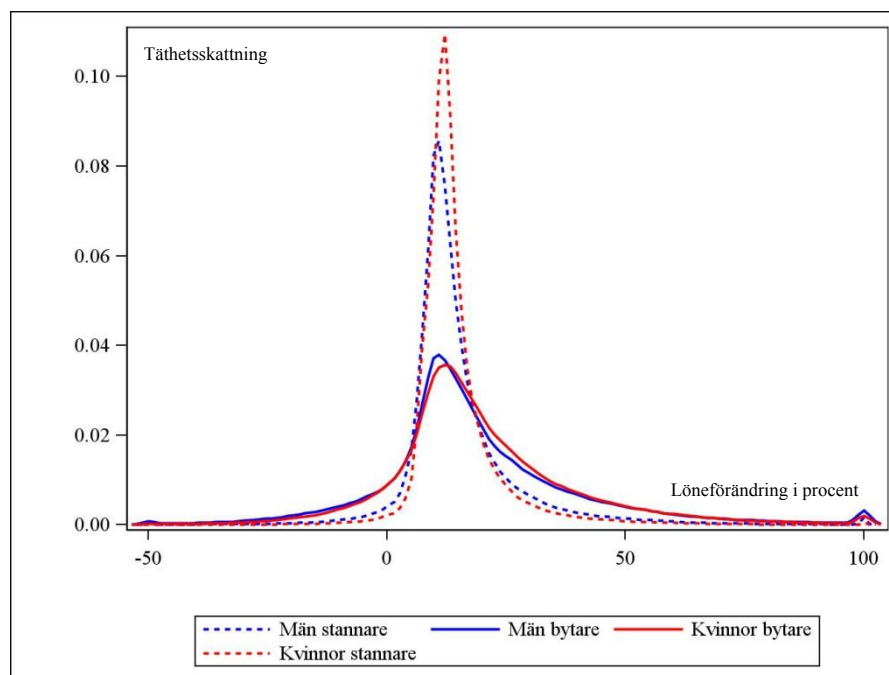
Att strukturella förändringar driver en minskande löneskillnad mellan könen bekräftas också av tidigare studier.⁵²

2.5 Lönefördelning för stannare och bytare

Genomsnittsvärdena för löneförändringen mellan 2008 och 2012 i tabell 2.6 är beräknade utifrån fördelningen av de enskilda individernas löneförändring och ett genomsnitt ger endast en begränsad bild. Genom att betrakta spridningen inom hela fördelningen blir bilden mer nyanserad.

Ett sätt att grafiskt illustrera detta är att göra en enkel skattning av fördelningarna av löneförändringarna.⁵³ **Diagram 2.1** visar en sådan fördelning av löneförändringen för de fyra studerade grupperna: kvinnor och män som stannat respektive bytt arbetsgivare.

Diagram 2.1 Fördelning av löneförändringar för stannare och bytare uppdelat på kön



Källa: Medlingsinstitutet

I diagram 2.1 syns en markant skillnad mellan bytare (heldragna linjer) och stannare (streckade linjer). Spridningen i fördelningen är större bland bytarna,

⁵² Se Medlingsinstitutet (2012a) "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?"

⁵³ Fördelningarna är framtagna med Kernelskattning (Kernel density estimation). Det är en metod för att icke-parametriskt skatta täthetsfunktionen för en stokastisk variabel. Arean under täthetsfunktionen har värdet ett. Av diagramtekniska skäl har alla löneförändringar över 100 procent (alltså mer än en fördubbling av lönen) värdet 100 procent. På motsvarande sätt har alla värden under -50 procent värdet -50.

medan huvuddelen av stannarna ligger i ett ungefärligt intervall med en ungefärlig löneförändring mellan 5 och 20 procent.

Bland stannarna är spridningen i löneförändring större bland männen medan linjen som visar kvinnornas fördelning har en tydligare topp vid ungefär 15 procent.

Bland bytarna är kvinnors och mäns fördelning mer lika, men man kan ändå se att fler kvinnor än män återfinns vid en löneförändring runt 20 procent.

Det kan också vara intressant att närmare diskutera förekomsten av negativa förändringar – alltså lönesänkningar. Det är vanligare med lönesänkningar bland bytarna. Det kan bland annat förklaras av ofrivilliga arbetsbyten, till exempel vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Den kompetens som finns hos den uppsagda individen kanske inte alltid matchar de arbeten som finns tillgängliga. Vid en ny anställning blir resultatet att nivån på den nya lönen blir lägre. Teoretiskt sett kan detta uttryckas som att individen gör en förlust av företagsspecifikt humankapital – de kunskaper han eller hon fått på sin arbetsplats har ett lägre värde utanför densamma. Också frivilliga byten kan resultera i lägre lön om individen värderar annat som mer.

Men också bland dem som stannar kvar förekommer lönesänkningar. Det kan förklaras av byte av arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare.

Det är rimligt att anta att de ofrivilliga arbetsbytena har varit vanligare under den studerade perioden än normalt. Under perioden inföll den så kallade finanskrisen som inleddes år 2008 och försvagade den svenska ekonomin, vilket och ledde till att uppsägningarna ökade och arbetslösheten steg. Det kan ha bidragit till att fler individer fått lägre lön vid sitt återinträde på arbetsmarknaden, vilket avspeglas i den grafiska bilden av fördelningen.

Hur många arbetsbyten som är ofrivilliga går inte att se med hjälp av lönestrukturstatistiken, men empiriska studier av frivilliga och ofrivilliga arbetsbyten har tidigare funnit att det bara är de som frivilligt bytt arbete som i genomsnitt får en högre lön.⁵⁴

Siffror från Trygghetsrådet TRR visar att 30 procent av uppsagda tjänstemän i privat sektor får en lönesänkning när de hittat en ny arbetsgivare.⁵⁵

2.6 Sektorvisa skillnader

Det går att ytterligare nyansera bilden av skillnaden i löneutveckling för kvinnor och män bland stannare och bytare genom att studera de olika sektorerna. I detta avsnitt ligger fokus på i vilken sektor anställningen fanns år 2008.

Tabell 2.7 visar löneutvecklingen beroende på vilken sektor man var anställd i 2008. Dels för individer som stannat kvar, dels för individer som bytt arbetsgivare och dessutom uppdelat på kvinnor och män.

⁵⁴ Se exempelvis Björklund och Holmlund (1989) och även Eliasson och Storrie (2006).

⁵⁵ Se <http://www.trr.se/om-trr/statistik/>

Tabell 2.7 Löneutveckling för stannare och bytare mellan år 2008 och 2012

Ursprunglig anställning	Män			Kvinnor			Skillnad i lönepremie mellan kvinnor och män
	Stannare Förändring i procent	Bytare Förändring i procent	Lönepremie i procent-enheter*	Stannare Förändring i procent	Bytare Förändring i procent	Lönepremie i procent-enheter*	
Privat sektor							
Arbetare	14,0	16,7	2,7	14,6	19,6	5,0	2,3
Tjänstemän	16,2	19,6	3,4	15,7	19,7	4,0	0,6
Offentlig sektor							
Kommuner	13,3	20,7	7,4	13,4	19,4	6,0	-1,4
Landsting	17,2	27,2	10,0	15,1	22,0	6,9	-3,1
Staten	17,8	23,6	5,8	18,2	24,2	6,0	0,2
Totalt**	15,2	19,4	4,2	14,5	20,2	5,7	1,5

*Skillnad i löneutveckling mellan bytare och stannare.

**Se tabell 2.6

Källa: Medlingsinstitutet

Löneutvecklingen skiljer sig åt mellan sektorerna. Skillnaden bland **männen som stannat** varierar mellan 13,3 procent (anställda i kommuner) och 17,8 (anställda i staten). För **kvinnorna som stannat** varierar löneutvecklingen mellan 13,4 procent (anställda i kommuner) och 18,2 procent (anställda i staten).

Bland **män som bytt arbetsgivare** varierar löneutvecklingen från 16,7 procent (arbetare i privat sektor) till 27,2 procent (anställda i landsting). För **kvinnor som bytt arbetsgivare** är variationen i löneutveckling något mindre: från 19,4 procent (anställda i kommuner) till 24,2 (anställda i staten).

Gemensamt för alla sektorer och båda könen är att bytarna haft en bättre löneutveckling än stannarna. Variationen i lönepremie på att byta arbetsgivare är större bland **männen** där den varierar med mellan 2,7 procentenheter (arbetare i privat sektor) och 10,0 (anställda i landsting). För **kvinnorna** varierar lönepremien mellan 4,0 procentenheter (tjänstemän i privat sektor) och 6,9 (anställda i landsting).

Skillnaden i lönepremie bland dem som byter arbetsgivare varierar inte bara mellan sektorer utan också mellan kvinnor och män. Differensen mellan könen när det gäller lönepremie har beräknats i den sista kolumnen i tabell 2.6.

Kvinnor som byter arbetsgivare har högre lönepremie än män i privat sektor, medan män i kommuner och landsting tjänar mer på ett byte än kvinnor. I staten är skillnaden 0,2 procentenheter till kvinnornas fördel.

2.6.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män

Genom att beräkna den genomsnittliga lönen för alla de matchade identiska individerna år 2008 och 2012 på samma sätt som tidigare kan man studera utvecklingen av löneskillnader mellan kvinnor och män också för olika delar av arbetsmarknaden.

För stannare finner man att löneskillnaden minskat bland arbetare i privat sektor (12,6 till 12,1), kommuner (8,6 till 8,5) och staten (10,9 till 10,6). Däremot har den ökat bland tjänstemän i privat sektor (20,3 till 20,7) och i landstingen (24,8 till 26,1).

Löneskillnaden har minskat för bytare från hela den privata sektorn (arbetare 12,8 till 10,7, tjänstemän 20,8 till 20,7) och staten (7,6 till 7,2), men ökat för bytare från kommuner (8,4 till 9,4) och landsting (21,3 till 24,5).

Utvecklingen av löneskillnaderna varierar alltså. Det medför att sammansättningen av identiska individer med avseende på sektor eller kön har betydelse. Om det finns färre matchade individer i en grupp får gruppen inte säkert rätt vikt vid en jämförelse mellan sektorer eller kön och inte heller i det totala måttet.

Skillnaden i löneökningstakt varierar mellan sektorer, mellan kvinnor och män liksom mellan stannare och bytare. En förklaring till skillnaderna kan vara att sammansättningen inom dessa grupper varierar. Det kan gälla, ålder, yrke och andra faktorer som påverkar löneutvecklingen.

I **bilaga 5, tabell A3** ser vi exempelvis hur ålderssammansättningen varierar mellan grupperna. Bytarnas genomsnittsålder är genomgående lägre än stannarnas, detta gäller för båda könen och i alla sektorer. Bytarnas lönenivå 2008 är också lika med eller lägre än stannarnas, enda undantaget är kvinnor som bytt arbetsgivare från staten.

2.7 Sektorvisa skillnader – nytt perspektiv

I avsnitt 2.6 visades att det lönat sig att byta arbetsgivare. Detta var gemensamt för båda könen och alla sektorer. I detta avsnitt ligger fokus även på i vilken sektor individerna var anställda år 2012. Andra faktorer som påverkar löneutvecklingen (ålder, yrke och så vidare) analyseras inte i det här sammanhanget.

Tabell 2.8 visar att löneutvecklingen för manliga bytare varierar. Den varierar mellan 6,9 procent (för tjänstemän som blivit arbetare i privat sektor) och 32,1 procent (för män som gått från ett landsting till en anställning som tjänsteman i privat sektor).

Nästan oberoende vilken sektor männen har bytt ifrån så har det lönat sig bäst att byta till en anställning som tjänsteman i privat sektor. Undantaget är de som bytt från staten. Då har löneutvecklingen varit bäst för bytare som gått till ett landsting.

Av alla manliga bytare har de som bytt till landsting fått högst förändring i procent (se sista raden i tabell 2.8).

Lägst löneutveckling hade de män som bytt till en anställning som arbetare i privat sektor. Detta gäller oavsett vilken sektor man har bytt ifrån och även totalt för de matchade männen som bytt, med undantag från män som bytt från en kommun till en annan.

Tabell 2.8 Löneutveckling mellan 2008 och 2012 för män som bytt arbetsgivare fördelat på vilken sektor den nya arbetsgivaren finns i

	Till privat sektor arbetare	Till privat sektor tjänstemän	Till kommuner	Till landsting	Till staten	Genomsnittlig förändring i procent
Från privat sektor arbetare	13,5	30,6	13,9	18,2	18,8	16,7
Från privat sektor tjänstemän	6,9	21,1	12,8	18,0	15,9	19,6
Från kommuner	19,5	24,9	18,6	23,4	21,8	20,7
Från landsting	15,3	32,1	21,6	30,8	21,8	27,2
Från staten	11,3	27,2	22,3	31,0	21,7	23,6
Genomsnittlig förändring i procent för alla individer	13,3	23,3	17,0	24,5	20,2	19,4

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 2.9 visar löneutvecklingen för kvinnliga bytare. Bland de kvinnor som bytt arbetsgivare varierar löneutvecklingen mellan 4,3 procent (för statligt anställda som blivit arbetare i privat sektor) och 33,0 procent (för statligt anställda som gått till en anställning som tjänstemän i privat sektor).

Nästan oberoende av vilken sektor de har bytt ifrån så har det också för kvinnor lönat sig bäst att byta till en anställning som tjänstemän i privat sektor. Undantaget är om man bytt från en anställning i kommunen. Då har löneutvecklingen varit bäst för bytare som gått till en anställning inom staten.

Av alla kvinnliga bytare har de som bytt till en anställning som tjänstemän i den privata sektorn fått den högsta löneutvecklingen, 22,8 procent (se sista raden i tabell 2.9). Lägst löneutveckling hade de kvinnor som bytt till en anställning som arbetare i privat sektor, 15,4 procent. Detta gäller oavsett vilken sektor man har bytt ifrån och även.

Tabell 2.9 Löneutveckling mellan 2008 och 2012 för kvinnor som bytt arbetsgivare fördelat på vilken sektor den nya arbetsgivaren finns i

	Till privat sektor arbetare	Till privat sektor tjänstemän	Till kommuner	Till landsting	Till staten	Genomsnittlig förändring i procent
Från privat sektor arbetare	15,2	29,1	16,8	22,8	28,5	19,6
Från privat sektor tjänstemän	12,0	21,9	13,7	17,3	17,8	19,7
Från kommuner	18,3	20,3	18,5	20,5	23,0	19,4
Från landsting	14,7	24,1	20,2	24,0	20,2	22,0
Från staten	4,3	33,0	20,3	26,2	23,2	24,2
Genomsnittlig förändring i procent	15,4	22,8	17,6	21,1	22,1	20,2

Källa: Medlingsinstitutet

2.8 Resultat och slutsatser

Resultaten är baserade på individer som matchats i lönestrukturstatistiken år 2008 och 2012. De har delats upp i ”bytare” som bytt arbetsgivare minst en gång mellan dessa båda år och ”stannare” som har samma arbetsgivare båda åren. Resultaten visar bland annat att andelen bytare är störst i privat sektor. Där är det också en större andel kvinnor än män som är bytare. Det är särskilt tydligt bland kvinnliga arbetare.

I kommuner, landsting och staten är däremot andelen manliga bytare större än andelen kvinnliga bytare.

Det är vanligast med byten till arbetsgivare inom den sektor man redan finns i. Detta gäller både kvinnor och män med undantag för landstingsanställda kvinnor.

Bland dem som ändå byter sektor finns några skillnader mellan könen. Privatanställda kvinnor, såväl arbetare som tjänstemän, går betydligt oftare till offentlig sektor än privatanställda män. En annan skillnad mellan könen är att statligt anställda kvinnor i mindre utsträckning än de statligt anställda männen byter till arbetsgivare i andra sektorer.

2.8.1 Det har lönat sig att byta arbetsgivare

Resultaten visar också att det lönat sig att byta arbetsgivare. Detta var gemensamt för alla sektorer och för båda könen.

I gruppen *bytare* mellan 2008 och 2012 fick kvinnorna högre löneökning än männen. Kvinnor som bytte arbetsgivare fick 20,2 procent och män fick 19,4 procent.

I gruppen *stannare* var däremot löneutvecklingen lägre för kvinnor än för män: 14,5 procent jämfört med männens 15,2.

Skillnaden i löneutveckling (lönepremien) mellan de kvinnor som bytte arbetsgivare och de som stannade var alltså 5,7 procentenheter medan lönepremien för män var 4,2 procentenheter.

Alla individer får emellertid inte en positiv löneutveckling. Det kan bland annat förklaras av ofrivilliga arbetsbyten, till exempel vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Den kompetens som finns hos den uppsagda individen kanske inte alltid stämmer med de arbeten som finns tillgängliga och vid en ny anställning blir resultatet att nivån på den nya lönen kan bli lägre.

2.8.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan könen minskade från 15,1 till 14,0 procent för *bytarna*. Däremot ökade den något för *stannarna*: från 17,7 till 17,8 procent.

Skillnaderna jämnar ut varandra, så för *hela den matchade gruppen* var löneskillnaden mellan könen oförändrad: 17,1 procent.

Resultaten gäller den matchade gruppen och inte med säkerhet för alla byten av arbetsgivare på hela arbetsmarknaden, även om fördelningen i den matchade gruppen väl speglar arbetsmarknaden i dess helhet.

Om man studerar utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män beroende på sektor finner man att den för *stannare* minskat bland arbetare i

privat sektor, i kommuner och i staten. Däremot har den ökat bland tjänstemän i privat sektor och i landstingen.

För *bytare* som 2008 hade sin anställning i privat sektor och i staten, minskade löneskillnaderna mellan könen, men ökade däremot för bytare som var anställda i kommuner och landsting.

2.8.3 Löneutveckling – ursprunglig sektor

Man kan också studera materialet utifrån vilken sektor individerna var anställda i år 2008. Gemensamt för alla sektorer och båda könen är att det lönat sig att byta arbetsgivare. Kvinnor som bytt arbetsgivare hade bättre löneutveckling än män i privat sektor, medan män som 2008 var anställda i kommuner och landsting och bytt arbetsgivare hade bättre löneutveckling än kvinnor.

Spridningen i lönepremie på att byta arbetsgivare är större bland **männen** där den varierar med mellan 2,7 procentenheter (arbetare i privat sektor) och 10,0 (anställda i landsting). För **kvinnorna** varierar lönepremien mellan 4,0 procentenheter (tjänstemän i privat sektor) och 6,9 (anställda i landsting).

2.8.4 Löneutveckling – ny sektor

Det finns också skillnader i lönepremie som beror på i vilken sektor den nya arbetsgivaren år 2012 finns.

Bland kvinnor som bytt arbetsgivare varierar löneutvecklingen mellan 4,3 procent (för statligt anställda som blivit arbetare i privat sektor) och 33,0 procent (för statligt anställda som gått till en anställning som tjänstemän i privat sektor).

Bland män som bytt arbetsgivare varierar löneutvecklingen mellan 6,9 procent (för tjänstemän som blivit arbetare i privat sektor) och 32,1 procent (för män som gått från ett landsting till anställning som tjänstemän i privat sektor).

Nästan oberoende av vilken sektor man har bytt ifrån så har det lönat sig bäst att byta till en anställning som tjänsteman i privat sektor.

BILAGA 1

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96)

SSYK 96 är den gällande svenska yrkesstandarden. Den är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför.

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

Tabell A1 Yrkesområden inom SSYK 96

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

Källa: Medlingsinstitutet

BILAGA 2

Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

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

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,1) i statistiken är lite högre än för män (41,5). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning återfinns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 31,6 procent av kvinnorna, men endast 8,5 procent av männen inom kommuner. Mer än dubbelt så stor andel män som kvinnor är arbetare i privat sektor (43,1 procent mot 20,6 procent). Inom landsting återfinns 9,6 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,8 respektive 5,5 procent).

Kvinnor och män har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 41,6 procent en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 29,0 procent.

En uppdelning på 1-siffrig yrkesnivå (enligt SSYK) visar att det är stor variation i hur stor andel män, respektive kvinnor som arbetar inom de olika områdena. Ett exempel på ett ojämnt fördelat område är Service-, omsorgs- och försäljningsarbete där 31,4 procent av kvinnorna arbetar men endast 10,5 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom Hantverksarbete (16,7 procent) och Process- och operatörsarbete (15,8 procent) där andelen kvinnor bara är 1,1 respektive 2,8 procent.

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

Slutligen är det stor skillnad mellan könen vad gäller tjänstgöringsomfattning. Bland männen är det 87,7 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 60,2 procent.

Tabell A2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2013

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder	41,8	42,1	41,5
Fördelning efter sektor			
Privat sektor – Arbetare	31,8	20,6	43,1
Privat sektor – Tjänstemän	36,4	32,4	40,4
Kommuner	20,1	31,6	8,5
Landsting	6,1	9,6	2,6
Staten	5,7	5,8	5,5
Utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,5	1,3	1,6
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,9	5,9	10,0
Gymnasial utbildning	48,6	45,6	51,6
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,7	5,6	7,8
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	34,0	40,5	27,4
Forskarutbildning	1,4	1,1	1,6
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Militärt arbete	0,3	0,0	0,6
Ledningsarbete	5,9	4,3	7,4
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	19,3	20,5	18,0
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	20,2	21,5	18,9
Kontors- och kundservicearbete	8,0	10,6	5,3
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	21,0	31,4	10,5
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk, fiske	0,7	0,5	1,0
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	8,8	1,1	16,7
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	9,2	2,8	15,8
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	6,6	7,3	5,8
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	52,7	63,8	41,5
200–499 anställda	8,1	6,8	9,4
50–199 anställda	12,9	10,2	15,7
10–49 anställda	15,0	11,2	18,8
Färre än 10 anställda	11,3	8,0	14,6
Arbetstidens omfattning			
100 procent	73,9	60,2	87,7
50–99 procent	19,0	30,1	7,8
1–50 procent	7,1	9,7	4,5

Källa: Medlingsinstitutet

BILAGA 3

Beskrivning av det datamaterial som används i regressionsanalysen

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

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

Regressionsanalysen gör det möjligt att använda mer detaljerad information än vid 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.⁵⁶

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 4-siffernivå och inkluderar information om 355 olika yrken.⁵⁷

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom.⁵⁸

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.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO. Se faktaruta i avsnitt 1.2.

⁵⁸ SNI2002 är indelad i 56 olika näringsgrenar och används för åren 2004–2007. Från och med 2008 används en ny branschindelning: SNI2007. Revideringen av näringsgrensindelningen i SNI2002 motiverades av förändringar i näringslivsstrukturen, till exempel den växande betydelsen av tjänstenäringsarna. SNI2007 innehåller fler grupper på samtliga siffernivåer. Dessutom har vissa näringsgrenar klassificerats om, det vill säga bytt grupp (se SCB, 2007 för mer information om förändringen av SNI).

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 så kallade 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 till exempel olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas ett antal förklarande variabler. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan kvinnor och män, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier. Om det finns skillnader i lön mellan individer som inte kan förklaras av de inkluderade variablerna, fångas de av modellens så kallade residual, ε .

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

BILAGA 5

Karakteristika för stannare och bytare

Tabell A3 Karakteristika för kvinnliga och manliga stannare och bytare efter respektive sektor år 2008

	Män		Kvinnor	
	Lön 2008	Ålder 2008	Lön 2008	Ålder 2008
Stannare:				
Privat sektor				
Arbetare	23 100	41,0	20 200	40,6
Tjänstemän	36 400	43,0	29 000	42,3
Offentlig sektor				
Kommuner	24 300	44,7	22 200	44,6
Landsting	33 900	44,9	25 500	45,9
Staten	30 200	44,3	26 900	44,9
Bytare:				
Privat sektor				
Arbetare	21 800	36,4	19 000	33,6
Tjänstemän	34 200	39,0	27 100	38,5
Offentlig sektor				
Kommuner	23 800	38,4	21 800	37,4
Landsting	32 400	39,6	25 500	40,6
Totalt				
Privat sektor				
Arbetare	23 600	39,6	21 000	36,4
Tjänstemän	36 100	42,7	28 200	41,8
Offentlig sektor				
Kommuner	24 700	44,6	22 800	44,3
Landsting	36 500	45,4	26 500	46,3
Staten	31 000	45,4	27 200	45,4

Källor: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet och SCB

Referenser

- Arbetsgivarverket (2014) *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2012*. Arbetsgivarverkets rapportserie 2014
- Björklund, A och Edin P-A och Holmlund, B och Wadensjö, E (2006) *Arbetsmarknaden*, SNS förlag
- Björklund, A och Holmlund, B (1989), "Job Mobility and Subsequent Wages in Sweden", i J. van Dijk m fl (red), *Migration and labor market adjustment*, Kluwer Academic Publishers.
- Duncan, O D, and Beverly D. "A methodological analysis of segregation indexes." *American sociological review* (1955): 210–217.
- Eliasson, M och Storrie, D (2006), "Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-term Effects of job Displacement", *Journal of Labor Economics*, vol. 24, s. 831-856.
- Granqvist, L. (2009) Löneförmåner och bonus – skillnader mellan akademikerkvinnor och akademikermän. I *Nio perspektiv på jämställdhet*, Medlingsinstitutet
- Medlingsinstitutet (2009a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*
- Medlingsinstitutet (2010a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*
- Medlingsinstitutet (2011a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*
- Medlingsinstitutet (2012a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*
- Medlingsinstitutet (2013a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012*
- Medlingsinstitutet (2014a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*
- Medlingsinstitutet (2009b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?*
- Medlingsinstitutet (2010b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?*
- Medlingsinstitutet (2011b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?*
- Medlingsinstitutet (2012b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?*
- Medlingsinstitutet (2013b) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?*
- SCB (1996) *SSYK 96 – Standard för svensk yrkesklassificering 1996*. MIS 1998:3
- SCB (2007) *SNI 2007 – Standard för svensk näringsgrensindelning 2007*. MIS 2007:2
- SFS 2007:912, Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet
- SFS 2008:567, Diskrimineringslag
- Studenmund, A.H. (2005) *Using Econometrics: A Practical Guide*. Pearson Education