

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Förord

Löneskillnaden mellan kvinnor och män tas ofta upp i diskussioner och debatter. Medlingsinstitutets årliga rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män kan utgöra en gemensam utgångspunkt för diskussionerna även om åsikterna skiljer sig åt. Ambitionen med rapporten är att ge en bild av kvinnors och mäns löner utifrån den officiella lönestatistiken, men också att visa olika sätt att beräkna och se på löneskillnaden. Hur man än räknar blir resultatet att skillnaden mellan kvinnor och män minskar.

Den här rapporten visar också att löneskillnaden uppstår redan efter examen och att kvinnors förväntningar på lönen är lägre än männens. Det mönstret avspeglas i de löner de nyexaminerade faktiskt får.

Att studera lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv är en del i Medlingsinstitutets uppdrag. Att rätta till eventuella orättvisor och felaktigheter är däremot en fråga för parterna. Den här rapporten är avsedd att ge ett faktaunderlag och därmed att bidra till en saklig diskussion om löneskillnaden.

Stockholm i juni 2016

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är John Ekberg och Bosse Andersson har varit redaktör.

Sofia Löfgren, Statistiska centralbyrån, SCB, har bidragit till kapitlet om löneskillnader och Daniel Widegren, SCB, till kapitlet om förväntningar och löneskillnader. Per Ewaldsson, Medlingsinstitutet har medverkat i kapitlet om löneskillnadernas orsaker.

Tack också till Anne Boschini för synpunkter och till Universum för bidrag med data.

Rapporten går också att ladda ned från www.mi.se/publicerat

Innehåll

Sammanfattning	9
1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön	11
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	11
1.2 Alternativa statistiska metoder	14
1.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2015	16
1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män åren 2005–2015	23
1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män efter regressionsanalys	25
2. Förväntad och faktisk lön	28
2.1 Så har löneskillnader mellan nyexaminerade beräknats	28
2.2 Löneskillnad mellan nyexaminerade kvinnor och män	29
2.3 Förklaringar till löneskillnaden mellan nyexaminerade	32
2.4 Förväntningarnas betydelse för lönen	33
2.5 Kvinnor och män har olika förväntningar	35
2.6 Samvariation mellan förväntad och faktisk lön	36
3. Löneskillnadens orsaker	42
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	42
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	43
3.3 Vad kan statistiken säga om kvinnors och mäns löner	43
3.4 Lagstiftningen och jämställda löner	44
3.5 Parterna och jämställda löner	45
BILAGA 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 12)	47
BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	48
BILAGA 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen	50
BILAGA 4 Bakgrundsdata till kapitel 2	51
Referenser	58

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska.

När kvinnors och mäns löner år 2015 jämförs har kvinnor i genomsnitt 87,5 procent av mäns lön. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 12,5 procent. Det är en minskning av skillnaden med 0,7 procentenheter jämfört med år 2014.

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst genomsnittlig löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 22,4 procent. Minst är löneskillnaden inom kommunerna där den är 4,6 procent.

Med hjälp av så kallad standardvägning går det att ta hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid. Efter en sådan vägning återstår en oförklarad löneskillnad på 4,6 procent.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden år 2015. Den största oförklarade löneskillnaden – 7,7 procent – finns då i stället bland tjänstemän i privat sektor. Motsvarande löneskillnad inom landstingen är 3,9 procent. Kommunerna har den minsta oförklarade löneskillnaden: 0,4 procent.

I den officiella lönestrukturstatistiken finns inget svar på frågan om löneskillnad mellan kvinnor och män beror på diskriminering eller på annat sätt är osaklig. Den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i statistisk mening. Det innebär inte att det saknas faktorer som kan förklara den. Skillnaden kan bero på faktorer som inte mäts av statistiken.

Både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2015. Den ovägda löneskillnaden har minskat med 3,8 procentenheter och den standardvägda löneskillnaden har minskat med 2,2 procentenheter. Variationerna mellan olika sektorer är stora.

Jämförelser bakåt i tiden måste göras med försiktighet. Vid insamlingen av data för år 2014 skedde förändringar i lönestrukturstatistiken som innebär att man inte kan jämföra data från 2014 och 2015 med tidigare år när det gäller yrkesuppgifter och uppgifter för arbetare och tjänstemän i privat sektor.

Studerar man olika mätbara faktorerers betydelse för löneskillnaden finner man att den faktor som förklarar den största delen av skillnaden är yrke. Större delen av den förklarade löneskillnaden beror på att kvinnor och män i stor utsträckning finns i olika yrken med olika löneläge.

I rapportens fördjupningsdel studeras löneskillnader mellan nyexaminerade kvinnor och män och vilka förväntningar studenterna hade innan de tog examen. En studie av 41 högskoleutbildningar visar att för studenterna i cirka en tredjedel av utbildningarna finns en löneskillnad till kvinnornas nackdel efter examen.

Förväntningarna på lönen efter examen skiljer sig också mellan kvinnor och män. Det visar en närmare studie av ekonomistudenter. I genomsnitt förväntar sig kvinnor en lägre lön än män – vilket också blir utfallet.

En jämförelse mellan den förväntade lönen och den lön ekonomistudenterna faktiskt får visar att manliga studenter får en högre lön oavsett lärosäte.

För de studenter som fick anställning överträffade den genomsnittliga lönen de förväntningar som fanns bland de studenter som tillfrågades före examen.

1. Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12,5 procent år 2015. Det framgår av lönestrukturstatistiken.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man hänsyn till de faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår en oförklarad skillnad mellan könen på 4,6 procent.

Studerar man olika faktorer som påverkar skillnaden framgår det tydligt att den faktor som betyder mest för löneskillnaden är att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken.

Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2015 var 87,5 procent av männens. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är alltså 12,5 procent.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan 2014 och 2015 med 0,7 procentenheter och mellan 2005 och 2015 med 3,8 procentenheter.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir kvinnors genomsnittliga lön 95,4 procent av männens och löneskillnaden därmed 4,6 procent.

Också efter standardvägning minskar löneskillnaden mellan kvinnor och män både i ett kortare och i ett längre perspektiv. Mellan 2014 och 2015 med 0,4 procentenheter och mellan 2005 och 2015 med 2,2 procentenheter.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

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

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. Sedan år 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin publiceras. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken, som är den officiella statistik som är bäst lämpad för detta ändamål.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2015 baserad på lönestrukturstatistiken. Både standardvägda och genomsnittliga (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras separat. Motsvarande siffror för perioden 2005–2015 redovisas också. Dessutom analyseras löneskillnaderna med hjälp av regressionsanalys för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

I rapportens andra kapitel studeras löneskillnader för nyexaminerade kvinnor och män vid olika lärosäten och sambandet mellan förväntningar och lön för nyexaminerade.

1.1.1 Lönestrukturstatistiken

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

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

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 kan påverkas av när de avtalsmässiga höjningarna sker samt om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Tidpunkten för avläsning av lönerna är satt för att minimera en sådan effekt.

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

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–66 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.

Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år. Urvalet, bestående av cirka 9 000 företag, organisationer och stiftelser, 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.

Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (83 näringsgrensgrupper) i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

I lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden används begreppet månadslön.

Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. 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 inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, inte heller information om så kallade engångsbelopp eller bonus och andra oregelbundna ersättningar.

1.1.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

Det är viktigt att notera skillnaden mellan *lön* och *inkomst*. *Lön* är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska gå att göra¹.

Bruttolönemåttet *månadslön* innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.² I begreppet *grundlön* ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

Inkomst kan förutom lön inkludera till exempel transfereringar – som barnbidrag, föräldrapenning eller sjukersättning – och kapitalinkomster. Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år. Inkomsten påverkas alltså, till skillnad från lönen, av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet. Begreppet inkomst omfattas inte av Medlingsinstitutets officiella lönestatistik.

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.³ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010⁴ specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

1.1.3 Allt fångas inte i nya yrkesklassificeringen

Från och med år 2014 började en reviderad standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012) användas. Klassificeringen är betydligt mer detaljerad än sin föregångare, men kan inte fånga upp alla lönepåverkande faktorer. Det finns lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de är svåra att mäta (till exempel individuell produktivitet eller sociala färdigheter).

-
- 1 Beräkningssättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras lönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som en heltidstjänst motsvarar.
 - 2 Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014", Medlingsinstitutet (2015).
 - 3 Se Granqvist (2009) för en studie om löneförhöjningar, bonus och löneskillnader mellan akademiker och akademikerkvinnor.
 - 4 Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010 (2011b).

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är från och med mätningen 2014 (med publicering 2015) uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering – SSYK 2012. SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassificeringen SSYK 96.

SSYK 2012 bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-08 som utarbetas och publiceras av FN-organet International Labour Organization, ILO. ISCO-08 är i sin tur en uppdatering av föregångaren ISCO-88 och EU-varianten ISCO-88 (COM).

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

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

SSYK 2012 har liksom SSYK 96 en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer. 1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp och 4-siffernivån anger yrke. Antalet huvudgrupper har utökats från 27 till 46, antalet yrkesgrupper har utökats från 113 till 147 och antalet yrken från 355 till 429. Antalet yrkesområden är oförändrat 10.

Förändringarna mellan SSYK 2012 och föregångaren SSYK 96 är betydande, eftersom klasser har tillkommit, aggregerats, delats upp, flyttats eller utgått. En del klasser har ett oförändrat innehåll, men kan ha fått en ny kod och/eller benämning. Yrkesdata från SSYK 2012 kan som regel inte översättas till den gamla yrkesstandardens SSYK 96 eller vice versa.

Publikationen SSYK 2012 finns på SCBs hemsida www.scb.se/ssyk/.

1.2 Alternativa statistiska metoder

Förutom att studera skillnaden i genomsnittslöner för kvinnor och män kan alternativa metoder användas. Dessa metoder tar hänsyn till hur kvinnor och män fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Storleken på löneskillnaden vid sådana beräkningar beror 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

Tabell B2 i bilaga 2 visar hur individerna i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika faktorer som kan påverka lönen. 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 sådana skillnader. Två sätt att göra detta är genom så kallad standardvägning eller regressionsanalys.

Den **standardvägning** som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för kvinnor respektive män i varje grupp beräknas. Antalet anställda (både 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 (SSYK12 på 4-siffernivån består av 429 yrken). De olika lönesummorna för respektive kön adderas sedan. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda löne- relationen.

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).

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 finns 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 tillgången på data och ekonomisk teori.

En utförligare beskrivning av hur regressionsanalys används i denna rapport finns i bilaga 3.

1.2.1 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i statistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro⁵ eller olika mått på individuell produktivitet.

5 En rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU (2015), visar ett samband mellan ett större uttag av vab-dagar och lägre lön, speciellt bland män.

1.2.2 Oförklarad inte detsamma som osaklig

Det är inte möjligt att med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader. Den oförklarade skillnaden är oförklarad endast i statistisk mening.

En osaklig löneskillnad definieras i detta sammanhang som en skillnad i utfall som beror enbart på kön. Med andra ord, en osaklig löneskillnad mellan könen förekommer om skillnader i lön kvarstår när man tagit hänsyn till alla systematiska skillnader i egenskaper mellan könen. I praktiken är detta omöjligt att göra eftersom alla tänkbara faktorer inte kan fångas upp i statistiken.

Lön 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 diskriminering⁶. Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband, det vill säga analysen kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön⁷.

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

Ett utförligare resonemang om diskriminering finns i kapitel 3.

1.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2015

Tabell 1.1 visar genomsnittslöner⁸ för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägda löneskillnaden).

Tabellen visar att kvinnor i genomsnitt hade 87,5 procent av mäns lön år 2015, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12,5 procent (100-87,5).

6 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.

7 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.

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

Tabell 1.1 Genomsnittslöner⁹ och kvinnors lön i procent av mäns lön 2015

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	29 900	34 100	32 000	87,5	12,5
Privat sektor	30 200	34 300	32 700	88,1	11,9
Arbetare	24 800	27 700	26 600	89,7	10,3
Tjänstemän	35 400	43 400	39 900	81,7	18,3
Offentlig sektor	29 500	33 500	30 600	88,0	12,0
Kommuner	27 700	29 000	28 000	95,4	4,6
Landsting	32 800	42 200	34 800	77,6	22,4
Staten	33 900	36 600	35 200	92,7	7,3

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 22,4 procent. Inom landstingen är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämn. Av de många kvinnor som arbetar där finns en stor del i yrken som undersköterska, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 18,3 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där den uppgick till 4,6 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 7,3 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,4 procent.

1.3.1 En bild av könssammansättningen

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

Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män 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.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött¹⁰. Manligt dominerade yrken är färglagda i blått. Könneutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 40 och 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)¹¹. Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna¹².

9 Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

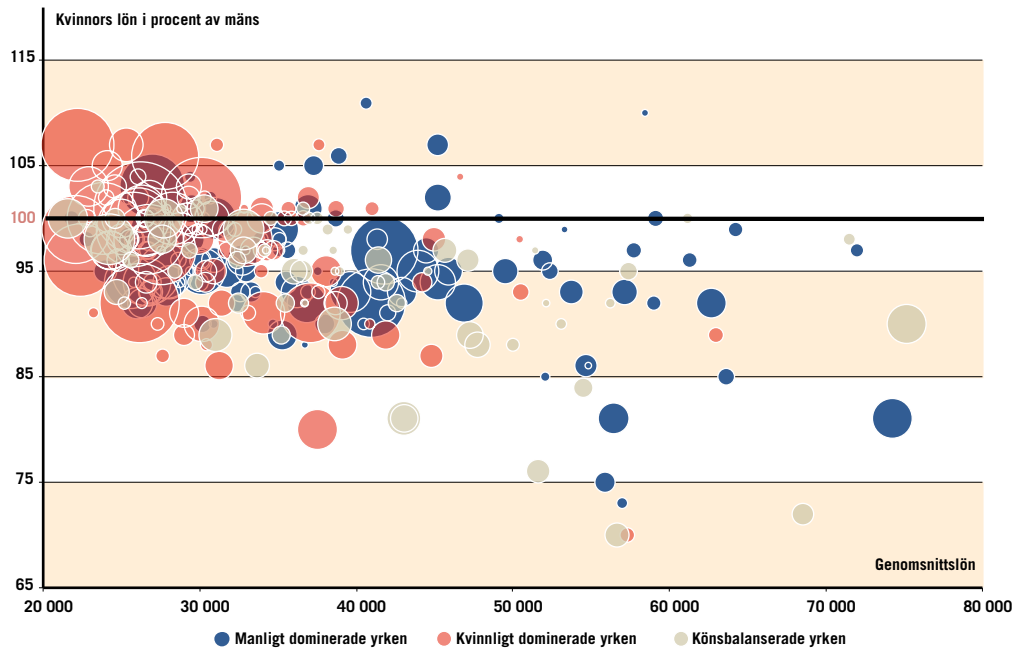
10 Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

11 All data kan laddas ned från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/

12 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.

Totalt finns information om 277 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra.

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2015



Anmärkning: Yrket "Chefer inom bank, finans och försäkring" ligger utanför diagrammet. Yrket är mansdominerat med 1 300 anställda. Medellönen är 123 100 kronor och kvinnor tjänar i genomsnitt 72 procent av vad män tjänar.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda cirkeln längst upp till vänster yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 22 200 kronor i månaden, antalet löntagare är 80 100 och att cirkeln ligger ovanför 100-procentslinjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (7 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet "mjukvaru- och systemutvecklare m. fl.". Genomsnittslönen är 41 800 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 97 procent och antalet löntagare är 68 500.

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.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre 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 av de yrken som tydligt bryter mönstret är "industridesigner", den blå cirkeln

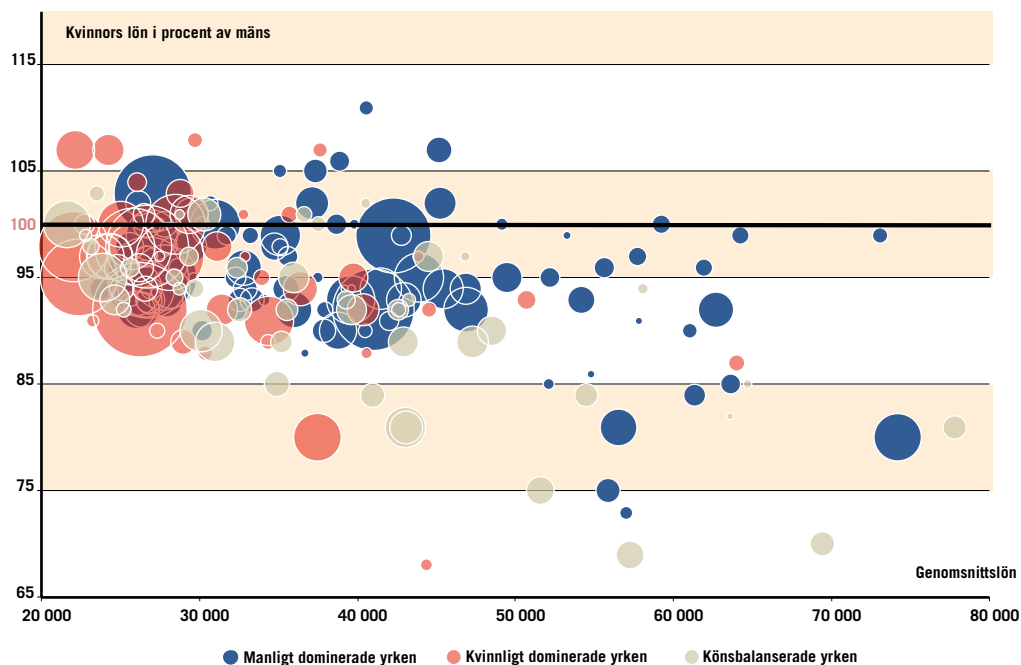
överst i diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 40 600 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 111 procent och antalet löntagare är 2 200.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löner och 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 företags-specifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

1.3.2 Sektorsvisa bilder av könssammansättningen

För att få en mer nyanserad bild av hur kvinnor och män fördelar sig på arbetsmarknaden kan man på samma sätt som i diagram 1.1 studera fördelningen sektor för sektor. **Diagram 1.2** visar en bild av privat sektor.

Diagram 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, privat sektor, år 2015



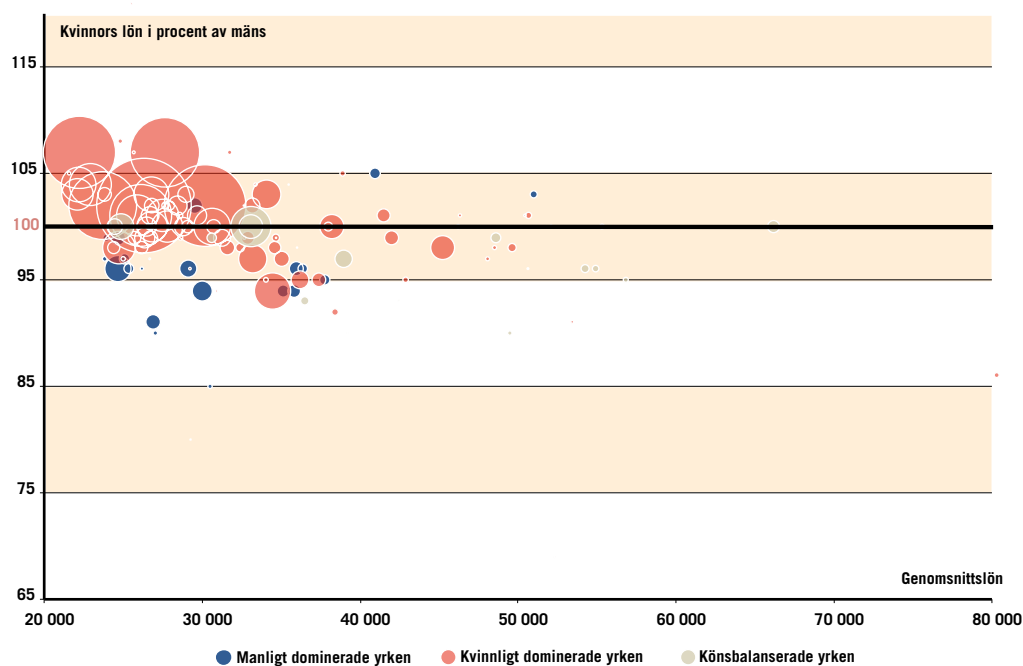
Anmärkning: Bubblornas storlek i diagram 1.2 till 1.5 är proportionella inom respektive diagram, men storleken är inte jämförbar diagrammen emellan.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Jämfört med diagrammet för hela arbetsmarknaden finns det fler yrken i privat sektor där kvinnor har en lägre genomsnittslön än männen.

Diagram 1.3 över fördelningen i kommunal sektor ger en helt annan bild.

Diagram 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, kommuner, år 2015



Anmärkning: Bubblornas storlek i diagram 1.2 till 1.5 är proportionella inom respektive diagram, men storleken är inte jämförbar diagrammen emellan.

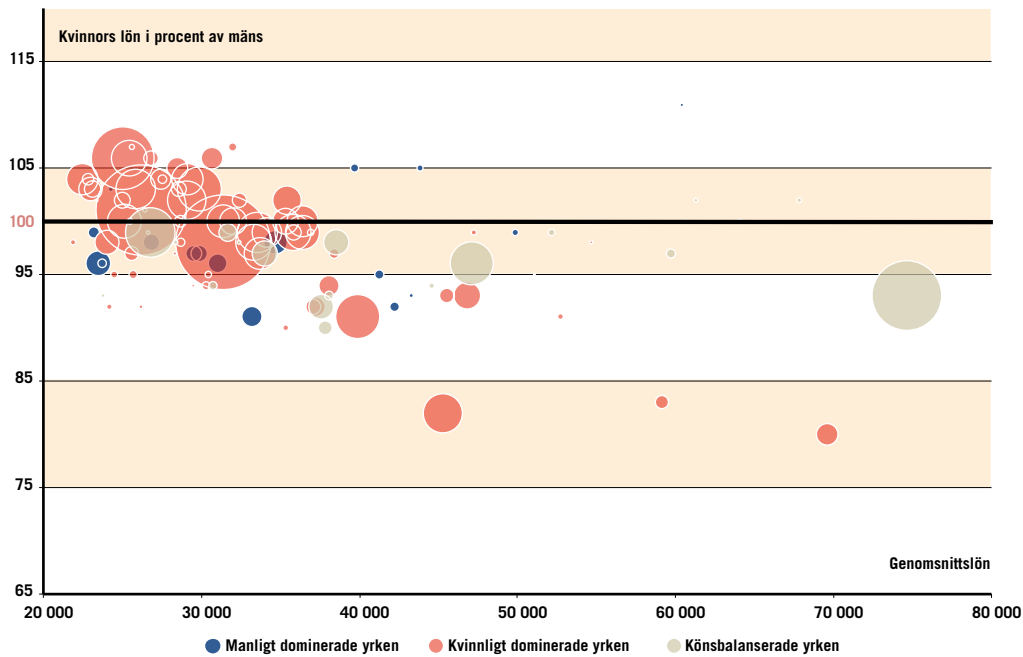
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

I den kommunala sektorn är, som också framgått av tabell 1.1, löneskillnaden den lägsta på arbetsmarknaden. Det illustreras i diagram 1.3 av att bubblorna ligger mer samlade runt den linje som anger att kvinnor och män i yrket har samma genomsnittliga lön. I ett antal stora, kvinnodominerade yrken har kvinnor högre genomsnittslön än män.

Den största röda cirkeln mitt i diagrammet, strax ovanför 100-linjen, representerar kommunalt anställda i yrket "Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende". Genomsnittslönen är 26 300 kronor, antalet anställda är 110 000 och kvinnors lön i procent av mäns är 102 procent. Kvinnor har alltså i genomsnitt något högre lön än män.

Diagram 1.4 visar bilden av landstingen. Där är den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns löner störst.

Diagram 1.4 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, landsting, år 2015



Anmärkning: Bubblornas storlek i diagram 1.2 till 1.5 är proportionella inom respektive diagram, men storleken är inte jämförbar diagrammen emellan. Det könsbalanserade yrket "Landstingsdirektörer m.fl." (SSYK1112) ligger utanför diagrammet. Genomsnittslönen är 91 900 kronor, kvinnornas genomsnittslön är 91 procent av männens och 290 personer arbetar i yrket i landstingen.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

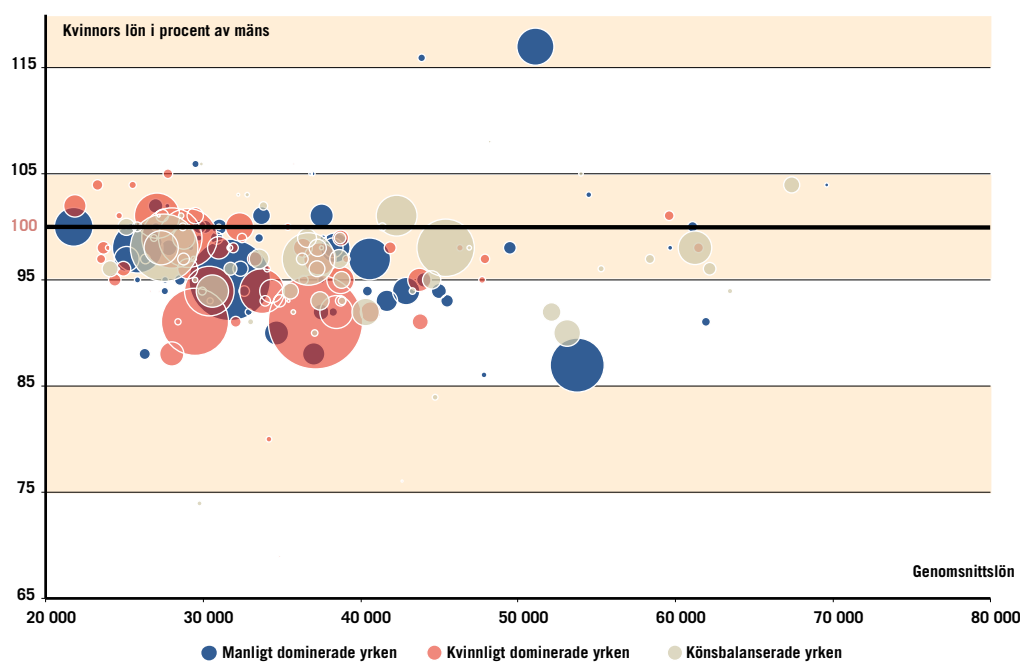
I landstingen är samvariationen mellan yrken med hög genomsnittslön och större löneskillnad tydligare än i de andra sektorerna. I stora kvinnodominerade yrken med förhållandevis låg lön är skillnaden liten och i några tjänar kvinnor mer än män, men med stigande genomsnittslön ökar löneskillnaden också i kvinnodominerade yrken.

Ett exempel är "Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård". Det är den röda (kvinnodominerade) cirkeln med en genomsnittslön på 45 300 och där kvinnors lön i procent av mäns är 82 procent. I yrket finns 5 300 anställda.

Yrket "Specialistläkare" representeras av den grå cirkeln längst till höger i diagrammet. Yrket är könsbalanserat och genomsnittslönen är 74 600 kronor. Kvinnors lön i procent av mäns är 93 procent och i yrket finns 16 800 anställda.

Diagram 1.5 visar en bild av staten som visar ett annat mönster. I staten kan man inte se samma koncentration av stora kvinnodominerade yrken vid de lägsta lönenivåerna.

Diagram 1.5 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, staten, år 2015



Anmärkning: Bubblornas storlek i diagram 1.2 till 1.5 är proportionella inom respektive diagram, men storleken är inte jämförbar diagrammen emellan.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

I staten finns en tendens till att löneskillnaden ökar med högre lön, men framför allt ser man att de flesta yrkena ligger under 100-linjen och att kvinnor således i de flesta yrken tjänar mindre än män.

Ett yrke som bryter mönstret representeras av den ensamma blå cirkeln högst upp i mitten av diagrammet. Det är statligt anställda förvaltnings- och planeringschefer som är ett manligt dominerat yrke med en genomsnittslön på 51 100 där kvinnor har 17 procent högre genomsnittslön än män. Antalet anställda i yrket är 3 300.

1.3.3 Oförklarad skillnad efter standardvägning

Den standardvägning som använts i tabell 1.2 tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹³ och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i faktaruta i avsnitt 1.2). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,4. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,6 procent¹⁴ för hela arbetsmarknaden år 2015.

13 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.

14 100 minus 95,4.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2015

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	87,5	12,5	95,4	4,6
Privat sektor	88,1	11,9	94,3	5,7
Arbetare	89,7	10,3	96,9	3,1
Tjänstemän	81,7	18,3	92,3	7,7
Offentlig sektor	88,0	12,0	97,9	2,1
Kommuner	95,4	4,6	99,6	0,4
Landsting	77,6	22,4	96,1	3,9
Staten	92,7	7,3	95,8	4,2

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största skillnaden 2015. Den största oförklarade löneskillnaden – 7,7 procent – finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens oförklarade löneskillnad är 3,9 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 22,4 procent).

Den minsta oförklarade löneskillnaden – 0,4 procent – har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,1 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 4,2 procent.

1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män åren 2005–2015

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2015.

Mellan 2014 och 2015 minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,7 procentenheter. Också i absoluta tal minskade skillnaden. Kvinnornas genomsnittslöner ökade med 700 kronor och männens med 500 kronor.

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2005–2015
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	87,5	3,8
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	88,1	2,8
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	89,6*	89,7*	1,4
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	81,4*	81,7*	4,4
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	88,0	4,6
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	95,4	3,8
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	77,6	6,2
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	92,7	7,0

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Samtliga sektorer visar en minskning av löneskillnaden mellan år 2014 och 2015 och även för perioden i sin helhet. För arbetare och tjänstemän i privat sektor bör

jämförelser med åren före 2014 inte göras eftersom klassificeringen för dessa båda grupper då ändrades¹⁵.

Störst är minskningen mellan åren 2014 och 2015 inom offentlig sektor och allra störst är den inom landstingen med 1,2 procentenheter följt av kommunerna med 0,8 procentenheter. En analys av löneökningarna inom landstingen visar att kvinnorna närmast sig männen räknat både i procent och absoluta tal. Kvinnornas löner har ökat med i genomsnitt 1 000 kronor i månaden medan männens ökat med 600 kronor¹⁶.

Löneskillnaden har minskat med 3,8 procentenheter mellan 2005 och 2015. Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 7,0 procentenheter mellan 2005 och 2015. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 6,2 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 3,8 procentenheter.

Tabell 1.4 visar kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning under samma period.

Tabell 1.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skillnad 2005–2015
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	95,0	95,4	2,2
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	93,8	94,3	2,6
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	96,2*	96,9	2,5
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	91,9*	92,3	2,1
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	97,8	97,9	1,4
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	99,5	99,6	0,5
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	96,0	96,1	1,4
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	95,6	95,8	2,9

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

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 0,4 procentenheter mellan år 2014 och 2015.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2015. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 2,9 procentenheter.

15 I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) från år 2014 skett utifrån vilken yrkeskod den anställda har. Detta har medfört strukturella förändringar för arbetare och tjänstemän i privat sektor, vilket påverkat beräkningarna av löneskillnaden.

16 Grunddata har kompletterats på grund av insamlingsproblem för ett fåtal län. Bedömningen är att korrigeringen inte nämnvärt påverkar resultatet.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2014 och 2015 som mellan 2005 och 2015. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden¹⁷.

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 som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mätillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid¹⁸.

1.5 Löneskillnaden mellan kvinnor och män efter 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 utbildning¹⁹.

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 3.

Tabell 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2015
Resultaten är framtagna med regressionsanalys²⁰

	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent*	Kvinnors lön i procent av mäns lön
(1)	Kön	-10,3	89,7
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-12,7	87,3
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,1	91,9
(4)	(3) + yrke	-4,2	95,8
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-4,2	95,8

* Motsvarar $(\exp(\beta_1) - 1) * 100$

** Motsvarar $(\exp(\beta_1)) * 100$

Källa: Medlingsinstitutet

17 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 (2016).

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

19 Se faktaruta i avsnitt 1.2 för mer information om regressionsanalys.

20 Beroendevariabel är logaritmerade månadslöner.

Rad 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 10,3 procent²¹. Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

Rad 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för individens ålder och utbildningsnivå. Då ökar löneskillnaden till 12,7 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 8,1 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 och 2 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

Rad 4 redovisar löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 4,2 procent. Att löneskillnaden minskar jämfört med föregående rad indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner.

1.5.2 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 finns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 4,2 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 4,6 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.

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).

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

1.5.3 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 10,3 procent (rad 1 i tabell 1.5) som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 21,4 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 (59,8 procent). Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 38 procentenheter när yrke läggs till²².

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

2. Förväntad och faktisk lön

I detta avsnitt undersöks löneskillnader mellan nyexaminerade kvinnor och män. Kvinnors löner är lägre än mäns efter examen i en tredjedel av de högskoleutbildningar som undersökts.

Det kan finnas många förklaringar till detta. I kapitlet studeras särskilt förväntningarnas betydelse för löneskillnaderna. En studie av ekonomi-studenter visar att kvinnornas förväntningar i genomsnitt är lägre och att det finns ett samband mellan förväntningarna och lönen efter examen.

Rapporten om löneskillnader för år 2011¹ visar, liksom denna rapport, att löneskillnader mellan kvinnor och män uppstår redan bland nyexaminerade. Löneskillnaden mellan kvinnor och män efter examen för 70 utbildningar är i genomsnitt 7,9 procent. Tar man hänsyn till de förklarande variabler som är tillgängliga i den officiella statistiken² återstår en oförklarad skillnad på 1,7 procent. För att få en djupare förståelse studerar vi nu könsskillnader med utgångspunkt från olika utbildningar och belyser kopplingen mellan förväntningar och lön.

Av kapitel 1 framgår att män tjänar mer än kvinnor i alla sektorer. Frågan som ställs i det här kapitlet är om det uppstår en skillnad redan efter examen. Och vad kan i så fall förklara den skillnaden?

2.1 Så har löneskillnader mellan nyexaminerade beräknats

För att analysera nyexaminerades löner har information från utbildningsregistret använts om examensår, typ av utbildning, nivå och var examen har tagits.

Analysen av de nyexaminerades löner sker med utgångspunkt från lönestrukturstatistiken för åren 2012–2014. För vart och ett av dessa tre år studeras lönen för dem som tagit examen de två senaste åren.

För de individer som fått en anställning och ingår i lönestrukturstatistiken studeras kön, ålder, utbildningsställe, lön, yrke, näringsgren³ och sektor. Utifrån dessa data analyseras löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

De utbildningsgrupper som används i undersökningen utgår från den definition som används i Arbetskraftsbarometern, SCB (2015). Arbetskraftsbarometern ger information om arbetsmarknadsläget för 70 utbildningsgrupper varav huvuddelen utgörs av högskoleutbildningar. Benämning och beskrivning av de olika utbildningsgrupperna presenteras i tabell B6 i bilaga 4.

För att undvika att skattningen av lön blir alltför osäker när antalet personer i en utbildningsgrupp är få, kommer celler som innehåller färre än 30 poster/individer inte att presenteras. Inga beräkningar utförs på dessa utbildningar. Tabell B3 i bila-

1 "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011", Medlingsinstitutet (2012).

2 Förklarande variabler: kön, ålder, lärosäte, utbildning, yrke, deltidsarbete, sektor, näringsgren och företagsstorlek.

3 Näringsgren enligt Svensk standard för näringsgrensindelning (SNI 2007). Indelning i 821 näringsgrenar/bransch.

ga 4 visar de 41 utbildningsgrupper som återstår. Samtliga dessa är högskoleutbildningar.

Utbildningsgrupper med ojämn könsfördelning eller små utbildningsgrupper kommer därmed att strykas i större utsträckning. Det kan medföra mätfel som systematiskt kan påverka resultaten i den fortsatta analysen.

En annan möjlig anledning till mätfel är att lönestrukturstatistiken för privat sektor baseras på en urvalsundersökning⁴. För offentlig sektor har däremot en totalundersökning skett. Det kan medföra att det är större sannolikhet att hitta nyexaminerade vars utbildning motsvarar ett yrke inom offentlig sektor.

Urvalet av företag som ingår i lönestrukturstatistiken för privat sektor är även indelat så att stora företag undersöks i större utsträckning⁵. Detta medför att det är mindre sannolikt att en nyexaminerad i ett litet företag ingår i urvalet än en nyexaminerad som arbetar i ett stort företag. Om lönesättningen för nyanställda skiljer sig mellan små och stora företag kommer detta inte att fångas i analysen.

Ett ytterligare mätproblem är att den statistik som används för att mäta utfallet endast innehåller examenshögskola som mått på var individen studerat. Många studenter byter dock högskola under studietiden eller studerar vid flera högskolor⁶. Det innebär också att studenten kan ha studerat vid en högskola och sedan bytt och tagit examen vid en annan högskola.

Tabell B3 i bilaga 4 visar antalet män och kvinnor som uppfyller kriterierna för att ingå i den här studien. Flest nyexaminerade män finns i gruppen med ekonomutbildning (år 2014) och flest kvinnor i gruppen med grundskolläro-utbildning (år 2012).

Tabellen visar också genomsnittslönerna för de nyexaminerade från olika utbildningar. De som har högst genomsnittslöner kommer från läkar- och civilingenjörsutbildningar.

2.2 Löneskillnad mellan nyexaminerade kvinnor och män

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män efter examen från de 70 utbildningar som finns i SCB:s arbetskraftsbarometer är 7,9 procent. Könsammansättningen varierar mellan de olika utbildningarna liksom flera andra faktorer. Tar man hänsyn till de förklarande variabler som är tillgängliga i den officiella statistiken⁷ återstår en oförklarad skillnad på 1,7 procent.

För att kunna göra en mer detaljerad analys som belyser dels osäkerheten i skattningarna, dels hur olika faktorer påverkar löneskillnaden, kommer metoden regressionsanalys att användas⁸.

Med hjälp av statistisk teori kan man testa olika hypoteser, till exempel om skattningen av könets inverkan på lönen är statistiskt säkerställd (signifikant skild från noll)⁹.

4 För en beskrivning av lönestrukturstatistiken, se faktaruta avsnitt 1.1.

5 Företag med minst 500 anställda ingår alltid i urvalet. Små och medelstora företag byts ut i urvalet mellan olika år.

6 Se till exempel Holmlund och Regné (2012)

7 Förklarande variabler: kön, ålder, lärosäte, utbildning, yrke, deltidsarbete, sektor, näringsgren och företagsstorlek.

8 Se faktaruta i avsnitt 1.2 för mer information om regressionsanalys.

9 I korthet bygger testet på att jämföra den skattade parametern med osäkerheten i skattningen (så kallat standardfel). För en utförligare beskrivning av hypotesprövning se exempelvis Studenmund (2006).

I ett första steg görs en övergripande analys som endast visar effekten av kön inom de olika utbildningsgrupperna för respektive år. I denna analys kommer högskoleutbildningar som innehåller minst 30 observationer av vardera kön att användas. I **tabell 2.1** presenteras resultaten av dessa beräkningar¹⁰.

Tabell 2.1 Skillnaden i lön mellan nyexaminerade kvinnor och män per utbildning
Antal utbildningar. År 2012–2014. Regressionsanalys med kön som förklarande variabel*

	Högre lön för män än för kvinnor	Ingen signifikant löneskillnad mellan kvinnor och män	Högre lön för kvinnor än för män
2012	15	26	0
2013	17	21	3
2014	12	28	1

* Signifikansgrad på 10 procent.
Källa: Medlingsinstitutet

För att ge en alternativ bild av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan man med hjälp av regressionsanalys ta hänsyn till påverkan på lönen av faktorerna kön, ålder, utbildningsställe, yrke, deltidsarbete, sektor, näringsgren och företagsstorlek (**tabell 2.2**).

För att kunna genomföra en sådan analys sätts en gräns till minst 100 observerade individer av vardera kön. Effekten av införandet av denna storleksgräns blir att antalet analyserade utbildningar minskar till totalt 22 stycken¹¹.

Tabell 2.2 Skillnaden i lön mellan nyexaminerade kvinnor och män per utbildning
Antal utbildningar. År 2012–2014. Regressionsanalys med flera förklarande variabler*

	Högre lön för män än för kvinnor	Ingen signifikant löneskillnad mellan kvinnor och män	Högre lön för kvinnor än för män
2012	8	14	0
2013	9	13	0
2014	8	14	0

*Signifikansgrad 10 procent. Förklarande variabler: kön, ålder, utbildningsställe, yrke, deltidsarbete, sektor, näringsgren och företagsstorlek.
Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten från analysen visar att i 8–9 av de 22 studerade utbildningarna har nyexaminerade kvinnor en signifikant lägre lön än män. Inom 13–14 utbildningsgrupper är det ingen statistisk signifikant löneskillnad. Inte i någon grupp var kvinnornas lön högre än männens.

Oavsett vilka av de förklarande variablerna ovan som används finns det för de flesta utbildningsgrupper inte någon signifikant löneskillnad mellan könen under de observerade åren. Men för studenterna i cirka en tredjedel¹² av utbildningarna finns en löneskillnad till kvinnornas nackdel efter examen.

I **diagram 2.1** presenteras skattningar av könseffekten på lönen för de utbildningar där det finns en statistisk signifikant skillnad något av de tre undersökta åren. Av diagrammet framgår att fyra utbildningar har en signifikant negativ skillnad samtli-

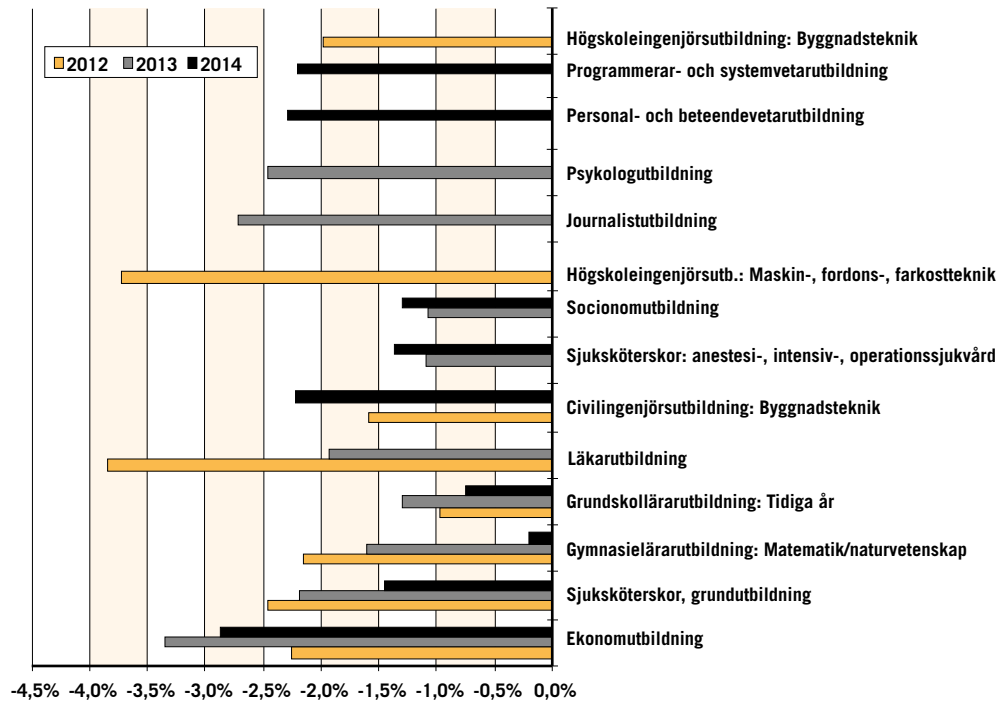
10 Utbildningarna finns i bilaga 4. Detaljeringsgraden när det gäller inriktningar skiljer sig mellan olika utbildningar.

11 De analyserade utbildningarna är markerade med "*" i tabell B3 i bilaga 4.

12 Mellan 28 och 40 procent.

ga år¹³. Bland de övriga utbildningarna har fyra en signifikant löneskillnad för två av de tre åren och resterande 6 utbildningar har haft en negativ löneskillnad för kvinnor under ett år.

Diagram 2.1 Löneskillnad 2012–2014 mellan nyexaminerade kvinnor och män per utbildningsgrupp i procent



Anmärkning: Staplarna i diagrammet visar utbildningar med signifikant negativ löneskillnad, det vill säga där kvinnor har en lägre ingångslön än män. Skattad löneskillnad är sorterad efter antal år med signifikans och storlek.
Källa: Medlingsinstitutet

För observationer med signifikanta löneskillnader varierar storleken för dessa från -3,8 procent för nyexaminerade kvinnor med läkarutbildning år 2012 till en skillnad på -0,2 procent för gymnasieläraryr utbildning med inriktning mot matematik och naturvetenskap år 2014.

2.2.1 Andra påverkande faktorer

Det kan finnas andra lönepåverkande faktorer än de som varit tillgängliga för denna analys. Till exempel finns inga uppgifter om studenternas inriktning inom ekonomiutbildningen (exempelvis finansiell ekonomi, marknadsföring, redovisning eller nationalekonomi). Om kvinnor och män systematiskt väljer olika inriktningar som leder till skilda ingångslöner kan detta bidra till att förklara den observerade skillnaden.

För nyexaminerade med läkarutbildning kan det finnas flera förklaringar till nivån på löneskillnaden. Det går inte att utifrån tillgänglig information särskilja om en nyexaminerad läkare är klar med sin allmäntjänstgöring och har påbörjat sin specialistutbildning. Analysen tar heller inte hänsyn till att kvinnor och män kan arbeta

13 Ekonomutbildning, Sjuksköterskor (grundutbildning), Gymnasieläraryr utbildning: Matematik/naturvetenskap samt Grundskolläraryr utbildning (Tidiga år).

vid olika vårdcentraler eller sjukhus som betalar olika mycket lön. En annan förklaring kan vara att kvinnliga läkare i större utsträckning tar ut kompensation för jour och beredskap i ledighet i stället för kontant ersättning¹⁴.

Sammanfattningsvis visar analysen i detta avsnitt att i cirka en tredjedel av de studerade utbildningarna har nyexaminerade kvinnor en statistisk signifikant lägre lön än män när hänsyn tagits till de lönepåverkande faktorer som statistiken medger. Den skillnad mellan könen som inte kan förklaras med tillgänglig information varierar mellan -3,8 procent och -0,2 procent beroende på utbildning.

2.3 Förklaringar till löneskillnaden mellan nyexaminerade

Forskningslitteraturen ger olika möjliga förklaringar till att det uppstår löneskillnader mellan kvinnor och män. En sådan förklaring är att det skulle finnas olikheter när det gäller "humankapital". Det innebär att det exempelvis skulle kunna finnas skillnader i utbildningsnivå, kunskaper och erfarenheter mellan könen. I det här kapitlet har hänsyn tagits till flera faktorer som kan betraktas som humankapital, men ändå kvarstår en skillnad i de nyexaminerades löner inom ett antal utbildningar. Det kan ändå finnas faktorer som påverkar en individs lön, men som är svåra att mäta. På grund av detta är det svårt att slå fast om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper.

Faktorer som arbetsfördelningen i hushållen kan också påverka individens olika val när det gäller till exempel tillgängligheten på arbetsmarknaden, vilket i sin tur kan påverka humankapitalet och i förlängningen lönen.

När det gäller att förklara resultaten för de utbildningsgrupper där nyexaminerade kvinnor har en lägre lön än män finns flera möjliga teorier. En del har sin utgångspunkt i att skillnaden uppkommer genom lönediskriminering, andra genom att preferenser eller beteende skiljer mellan kvinnor och män. Nedan presenteras kortfattat olika teorier med bäring på löneskillnader mellan nyexaminerade kvinnor och män.

2.3.1 Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering är en teori som skulle kunna förklara löneskillnaden mellan nyexaminerade kvinnor och män¹⁵. Teorin utgår från att arbetsgivaren inte har full information om en presumtiv arbetstagares produktivitet. Om det är svårt eller kostsamt för företaget att samla in denna information om de sökande, kan det vara rationellt att använda alternativa (grövre) mått som en indikation på individens produktivitet. Ett exempel kan vara att en arbetsgivare i jämförelse mellan en kvinna och en man, med samma observerbara egenskaper, väger in att kvinnan kan förväntas ha en högre frånvaro, på grund av avbrott för till exempel föräldraledighet eller vård av barn.

14 I rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?" visades att valet av lönemått är en viktig faktor vid jämförelser av löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga läkare.

15 Se till exempel: Aigner och Cain, (1977)

För att kompensera för ökade kostnader som den förväntade högre frånvaron medför kommer arbetsgivaren att erbjuda en lägre lön till kvinnan än till mannen. Ett annat alternativ är att arbetsgivaren erbjuder arbetsuppgifter (vilka kan medföra en lägre lön) där det är enklare att ta in en vikarie vid frånvaro¹⁶.

För ett utförligare resonemang om lönediskriminering, se kapitel 3.

2.3.2 Beteende och förväntningar

Andra förklaringar till de observerade löneskillnaderna uppmärksammas i en växande litteratur som undersöker teorier och hypoteser om att kvinnor och män beter sig olika när de ställs inför risk, konkurrens och förhandlingsituationer. Dessa nya typer av förklaringar bidrar till att ge grunden för att förstå varför kvinnor och män kan välja olika karriärvägar¹⁷.

En förklaring till de observerade löneskillnaderna mellan nyexaminerade kan vara skillnader mellan kvinnor och mäns beteende vid löneförhandling. Internationell såväl som svensk forskning har visat att kvinnor håller tillbaka sina löneanspråk i löneförhandlingar jämfört med män. Säve-Söderbergh (2015) undersöker könsskillnader i förhandlingsförmåga och utfallet av löneförhandlingar bland svenska arbetstagare. Hon finner att kvinnor ställer lägre krav i löneförhandlingarna och att de även om de ställer lika höga krav som män erbjuds lägre lön¹⁸.

En annan studie som gjorts av Civilekonomerna (2013) visar att nyexaminerade av båda könen tycker att det är svårt att löneförhandla och att man känner sig i underläge mot arbetsgivaren. Kvinnor vill i större utsträckning framstå som positiva och är mindre benägna än män att komma med motargument i en förhandling. De svarande i undersökningen upplever att det finns könsskillnader och att arbetsgivare troligen bemöter kvinnors och mäns löneanspråk på delvis olika sätt.

Ytterligare en förklaring som lyfts fram är i vilken utsträckning löneskillnaden mellan könen påverkas av arbetstagarnas förväntningar. Filippin och Ichino (2005) använder individinformation om löneförväntningar som samlats in bland andraårsstudenter vid Bocconi Universitetet (Italien). Data över förväntningar matchas sedan med information om deras faktiska löner. Studien visar bland annat att löneskillnaden mellan könen överensstämmer väl med elevernas förväntningar. I det följande gör vi en liknande studie på svenska förhållanden.

2.4 Förväntningarnas betydelse för lönen

Om kvinnors förväntningar på sin första lön är lägre än männens kan det innebära att de ställer lägre krav vilket i sin tur kan bidra till att förklara varför kvinnors första lön också blir lägre.

I detta avsnitt försöker vi analysera om det finns könsskillnader avseende förväntningar på lönen vid anställning. Som underlag används ett datamaterial från

16 Se exempelvis Thoursie (2004) för en översikt om lönediskriminering.

17 Dessa inkluderar könsskillnader i psykologiska egenskaper och riskpreferenser (till exempel Croson och Gneezy, 2009), könsskillnader i attityder till konkurrens (till exempel Lavy, 2012; Manning och Saidi, 2010) och förhandling (till exempel Babcock och Lascheyer, 2003). Se även Andren (2012) för en kunskapsöversikt.

18 Working paper: "Gender Gaps in Negotiations: Salary Requests and Starting Salaries in the Field" Säve-Söderbergh (2015).

konsultföretaget Universum¹⁹ som undersökt förväntningar bland ekonomstuden-
ter.

Universum undersöker varje år studenters förväntningar på deras framtida arbets-
givare. I Universums studentundersökning ingår en mängd frågor avseende egen-
skaper som studenten värderar hos en framtida arbetsgivare som till exempel social
miljö på arbetsplatsen, uppfattning om arbetsgivaren som organisation, uppfatt-
ning om innehåll och krav för tjänsten, ekonomisk kompensation och andra förmå-
ner. En fråga som ofta får genomslag i medierna gäller vilken framtida arbetsgivare
studenten vill ha.

Utöver detta finns även information om individens kön, ålder och universitet/hög-
skola. Det ingår också information om blivande akademisk examen och förväntat
examensår.

Undersökningen bygger på enkätsvar från studenter vid olika lärosäten. Även om
urvalet av studenter inte är slumpmässigt utan bygger på frivillighet kan undersök-
ningen ändå ge en antydning till hur kvinnor och män resonerar inför sin första an-
ställningsintervju.

Data som gäller förväntningar i följande avsnitt bygger på svar från ekonomistuden-
ter i Universums undersökning från åren 2010 till och med 2012. Löner för nyexa-
minerade är däremot hämtade från den officiella lönestrukturstatistiken.

2.4.1 Förväntad lön efter examen

Som underlag för analysen används svar från studenter som förväntas ta examen
det innevarande året och det kommande. Nivåerna på studenternas kommande
examen är kandidatexamen, magisterexamen, masterexamen eller civilekonom-
examen. För 2010 används alltså svar för studenter som angett att de förväntas ta
examen 2010 eller 2011. På detta sätt studeras de tre åren 2010, 2011 och 2012²⁰.

I **diagram 2.2** redovisas genomsnittet av den förväntade lönen vid anställning efter
examen för studenter vid de högskolor och universitet där observationerna varit
tillräckligt många²¹. Totalt ingår åtta lärosäten i analysen.

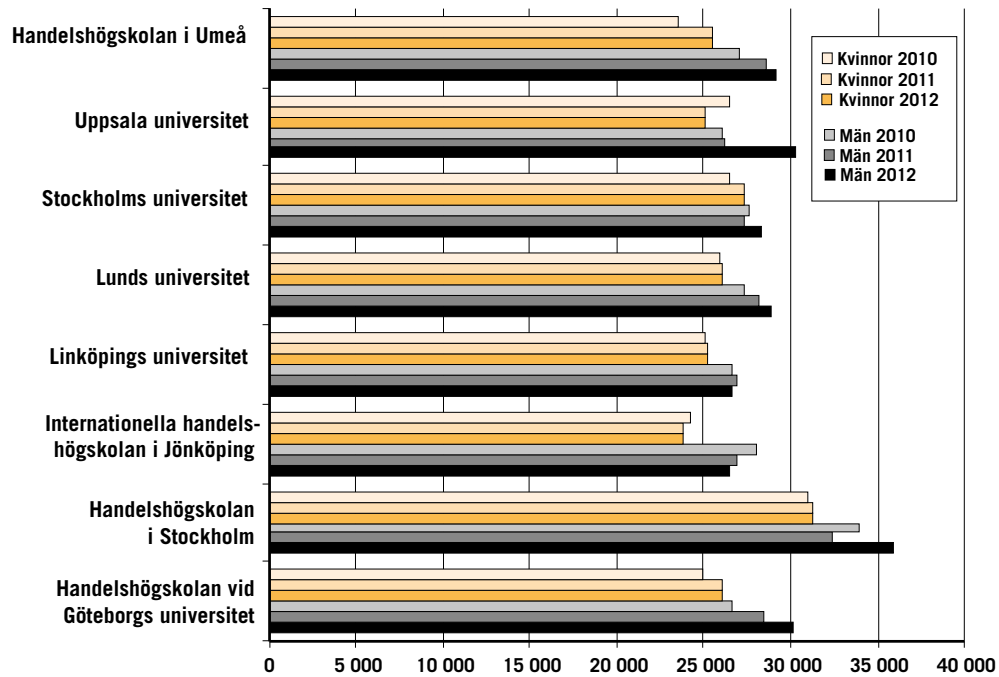
Genomsnittet av den förväntade lönen är nästan uteslutande högre bland männen
oavsett högskola och år. Undantagen utgörs av enstaka år vid universiteten i Uppsala
och Stockholm.

19 För information om konsultföretaget Universum se: <http://universumglobal.com/>

20 För antalet observationer som gäller förväntningar se tabell B4 i bilaga 4.

21 Gränsen har dragits vid minst 30 observationer av vardera kön.

Diagram 2.2 Genomsnittlig förväntad lön efter examen för respektive lärosäte uppdelat på kön
Förväntat examensår 2012 eller 2013



Källa: Medlingsinstitutet/Universum

Av diagram 2.2 framgår också att nivån på den förväntade lönen varierar mellan olika högskolor och universitet. Högst är förväntningarna vid handelshögskolan i Stockholm, lägst är de vid den internationella handelshögskolan i Jönköping.

2.5 Kvinnor och män har olika förväntningar

Från år 2010 till 2012 har de genomsnittliga förväntningarna på den kommande lönen ökat. I **tabell 2.3** framgår den genomsnittliga förväntade lönen för respektive kön vid alla studerade universitet och högskolor. Skillnaden mellan könen presenteras som en skillnad uttryckt i procent.

Tabell 2.3 Genomsnittlig förväntad lön*

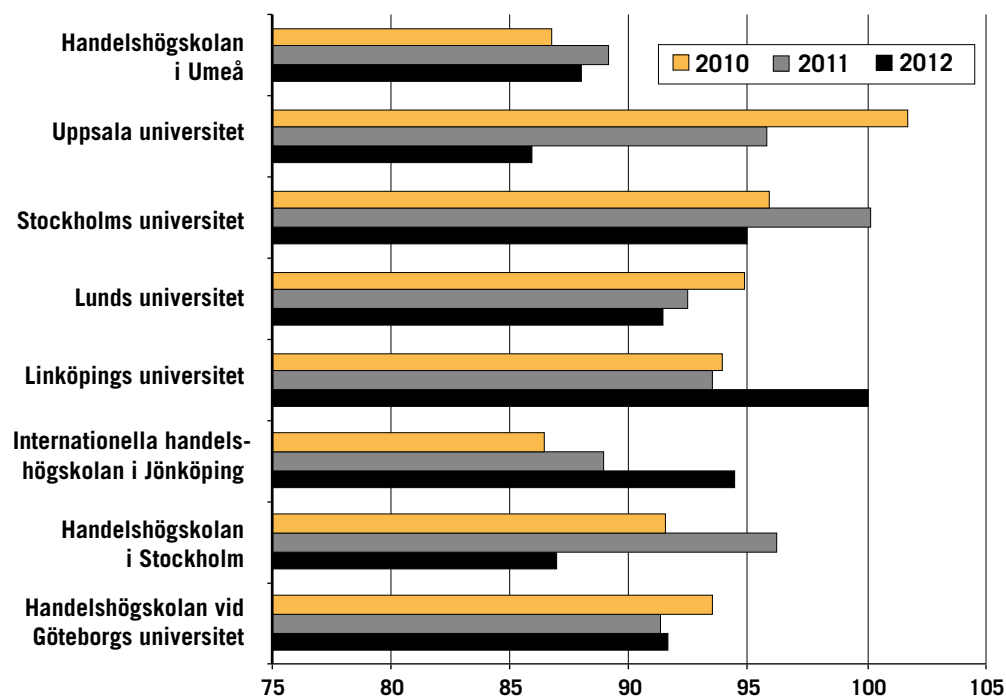
	2010	2011	2012
Män	27 910	28 120	29 460
Kvinnor	25 950	26 280	26 930
Skillnad i procent	7,0	6,5	8,6

*Beräknat som ett genomsnitt för de olika lärosätena

Källa: Medlingsinstitutet/Universum

Diagram 2.3 visar kvinnors genomsnittliga förväntade lön i procent av männens vid de olika högskolorna och universiteten för respektive år.

Diagram 2.3 Skillnad i förväntan – kvinnors genomsnittliga förväntade lön i procent av mäns



Källa: Medlingsinstitutet/Universum

Med enstaka undantag förväntar sig kvinnor lägre löner än männen vid samma lärosäte. Skillnaderna i förväntningar varierar både inom och mellan olika högskolor och universitet och skiljer sig dessutom mellan olika år.

Den genomsnittliga skillnaden är 7,3 procent beräknat på alla högskolor och universitet och alla undersökningsår²².

Störst variation mellan åren är det vid Uppsala universitet där kvinnorna år 2010 förväntade sig 1,7 procent högre lön än männen. År 2012 var deras förväntade lön 14,1 procent lägre än männens.

Minst är variationen vid Handelshögskolan i Göteborg där gapet år 2010 var 6,5 procent och år 2011 var det 8,4 procent.

2.6 Samvariation mellan förväntad och faktisk lön

Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan man studera vilka löner de nyexaminerade från olika lärosäten fick. I **diagram 2.4** jämförs löneutfallet med vad studenterna förväntade sig. De löner som studerats är de genomsnittliga lönerna för de studenter som examinerats de två närmast föregående åren²³. Till exempel gäller alltså lönerna för 2012 de studenter som examinerades 2010 och 2011²⁴.

I diagrammet visas den förväntade lönen på den vågräta x-axeln och den faktiska

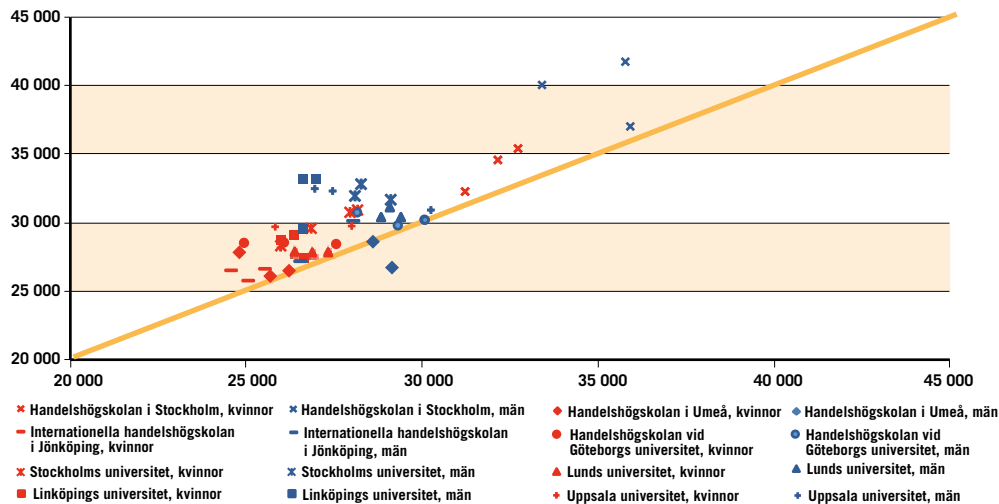
22 Beräknat som genomsnittet av alla skillnader i förväntningar för alla lärosäten och alla år.

23 Det går inte att matcha förväntade löner med utfallet för enskilda individer utan beräkningarna bygger på genomsnitt för respektive lärosäte.

24 För antalet observationer som gäller löneutfall se tabell B4 i bilaga 4.

lönen på den lodräta y-axeln för respektive lärosäte och år. För varje lärosäte finns tre observationer för respektive kön – en för varje studerat år²⁵.

Diagram 2.4 Förväntad och faktisk lön efter kön, lärosäte och år
Alla studieinriktningar inom ekonomutbildningarna. Löner beräknade i 2012 års nivå*.



*Löner och förväntade löner är omräknade till 2012 års nivå med hjälp av Medlingsinstitutets konjunkturlönestatistik.
Anmärkning: Linjen visar förhållandet 1:1 alltså när förväntad och faktisk lön sammanfaller. Observationer över linjen innebär en högre faktisk lön än den förväntade.
Källa: Medlingsinstitutet/Universum

Man kan konstatera att det finns en samvariation mellan de förväntade lönerna och det faktiska utfallet. De grupper som förväntade sig en högre lön fick det i allmänhet också.

Det framgår också tydligt att det finns en skillnad mellan kvinnor och män. Kvinnorna har både lägre förväntningar och fick en lägre faktisk lön.

Även om samvariationen är tydlig finns det många faktorer som kan påverka lönen. Att både förväntningarna och de faktiska lönerna skiljer sig mellan olika lärosäten kan exempelvis påverkas av att intagningskraven varierar. Eftertraktade lärosäten med högre intagningspoäng kan leda till arbete hos arbetsgivare som är beredda att betala en högre lön.

Högst förväntad lön – och också högst faktisk lön – hade studenterna vid Handelshögskolan i Stockholm. Det gäller både kvinnor och män, även om männens förväntningar och löner var högre än kvinnornas vid samma lärosäte. Studenterna vid Handelshögskolan i Stockholm skiljer tydligt ut sig från de övriga i undersökningen både när det gäller förväntningar och löner för nyexaminerade.

Löneläget på den lokala arbetsmarknaden skulle kunna påverka såväl förväntningar som utfall. Många studenter kan tänkas bli kvar i den region där lärosätet finns och där kontakter med näringslivet upprättats genom examensarbeten eller mentorskap.

25 Exempelvis ställs den förväntade lönen år 2010 (för dem som planerar en examen 2010 eller 2011) mot den faktiska lönen för de individer som tagit examen och identifieras i lönstrukturstatistiken år 2012. Detta tillvägagångssätt innebär inte säkert att det är samma individer som återfinns både i undersökningen om löneförväntningar och i lönstrukturstatistiken.

Man kan också konstatera att i genomsnitt fick alla – med undantag för en observation som gäller Umeå – en högre lön än förväntat. En bidragande förklaring till detta kan vara att det enbart är de som fått ett arbete som mäts i lönestatistiken medan alla studerande tillfrågas om förväntningarna.

Beräknas genomsnittslönen för samtliga åtta universitet/högskolor, uppgår skillnaden i faktisk lön mellan kvinnor och män till 8,8 procent. Det vill säga något större än den genomsnittliga skillnaden i förväntningar som är 7,3 procent. Om man inte räknar in Handelshögskolan i Stockholm, vars siffror skiljer sig markant från övriga lärosätens, blir skillnaden i stället 7,9 procent i löneskillnad respektive 7,2 procent i förväntningar. Skillnaderna mellan könen och lärosätena är emellertid stora så siffrorna bör tolkas med försiktighet.

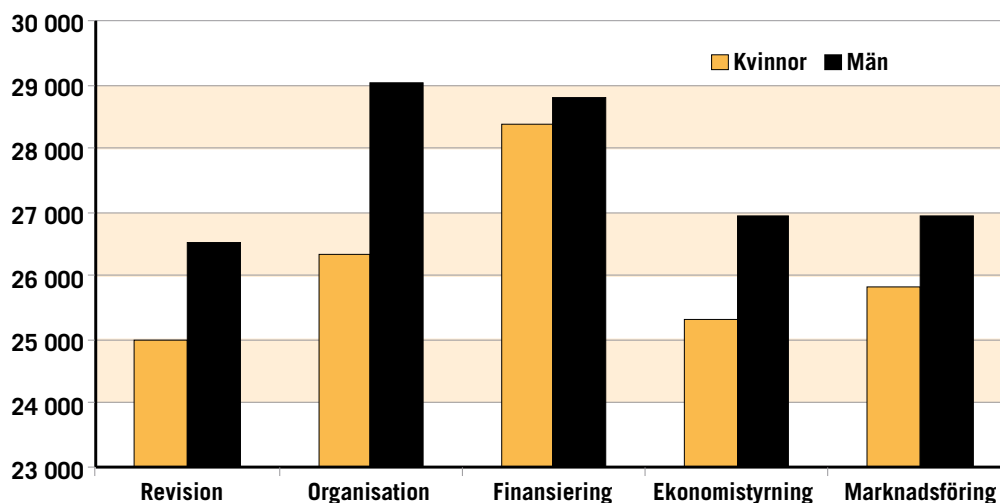
Siffrorna ovan ger en bild av löneskillnaden strax efter avlagd examen. En rapport från Civilekonomerna (2014) antyder att männens karriär kan ta fart snabbare än kvinnornas och därmed öka löneskillnaden. Av de civilekonomer som tog examen år 2010 hade fler män än kvinnor en hög befattning efter tre år och en av fyra män, men bara en av tio kvinnor, hade en lön som var högre än 40 000 kronor.

2.6.1 Betydelsen av val av studieinriktning

Löneläget efter examen påverkas naturligtvis av yrkesvalet. Det i sin tur styrs av studieinriktningen och det kan finnas könsskillnader i valet av studieinriktning. Därför påverkas lönen – och därmed löneskillnaderna – av om studierna inriktats mot exempelvis marknadsföring, revision eller finansiell ekonomi.

I Universums undersökning av studenternas förväntningar finns information om studieinriktning. Den informationen bekräftar att förväntningarna skiljer sig åt mellan de olika inriktningarna. Som ett exempel visar **diagram 2.5** förväntningarna för fem olika inriktningar inom ekonomutbildningar år 2011.

Diagram 2.5 Förväntad lön för olika studieinriktningar år 2011



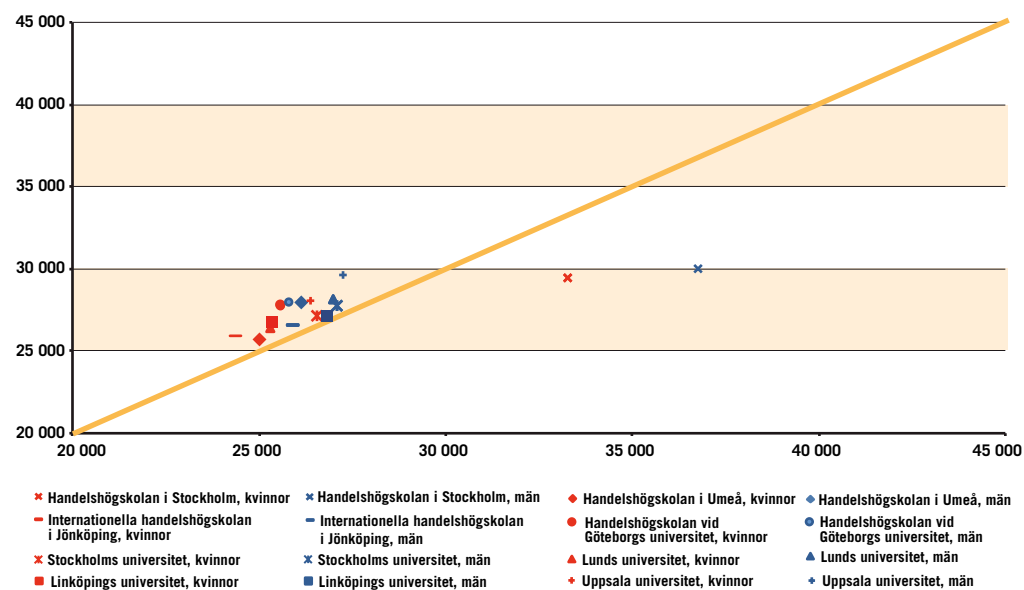
Källa: Medlingsinstitutet/Universum

Det går inte att med hjälp av lönestrukturstatistiken särskilja studenter från olika utbildningsinriktningar inom ekonomutbildningen²⁶. Ett sätt att ändå kunna studera en enskild inriktning är att i den officiella lönestatistiken studera dem som arbetar i redovisnings- och revisionsyrken²⁷. Dessa ekonomer kan antas ha haft revision som inriktning under sina studier.

Antalet svarande med revision som inriktning är för få för att medge en analys år för år. I stället har observationerna för de tre åren lagts samman och löneförväntningarna för år 2011 och 2012 har räknats om till 2012 års nivå²⁸. På motsvarande sätt har lönerna för de observerade individer som tog examen år 2010–2012 lagts samman. Genomsnittslönerna har beräknats för åren 2012–2014 och räknats om till 2012 års nivå²⁹.

Diagram 2.6 visar på samma sätt som diagram 2.4 förväntad och faktisk lön för studenter vid de åtta lärosätena, men nu enbart med studenter som valt revision som inriktning. I diagrammet visas genomsnitten av den förväntade lönen på den vågräta x-axeln och av den faktiska lönen på den lodräta y-axeln för respektive lärosäte.

Diagram 2.6 Förväntad lön och utfall efter kön och lärosäte
Studenter med inriktning mot revision. Löner beräknade i 2012 års nivå.



Källa: Medlingsinstitutet/Universum

När en enskild inriktning (revision) på detta sätt studeras ser man en minskad spridning både när det gäller förväntningar och lön. Fortfarande ser man dock att högre förväntningar (vågrät x-axel) och högre lön (lodrat y-axel) tenderar att följas åt.

26 Information från utbildningsregistret har kopplats till lönestatistiken, men där finns inte information om ekonomutbildningens inriktning.

27 I SSK 96 finns följande yrken inom redovisning: 2411 revisorer (innehåller även revisionsarbete som utförs av ej auktoriserade revisorer), 3433 redovisningsekonomer, 4120 bokförings- och redovisningsassistenter.

28 Beräknat med hjälp av Medlingsinstitutets konjunkturlönestatistik.

29 För antalet observationer som gäller förväntningar och löneutfall se tabell B4 i bilaga 4.

Med undantag för studenter vid Handelshögskolan i Stockholm, som även i denna beräkning skiljer sig från övriga lärosäten, överträffar den faktiska genomsnittslönen de genomsnittliga förväntningarna.

Diagrammet visar även på en fortsatt skillnad mellan kvinnor och män både när det gäller förväntningar och faktisk lön, även om dessa är betydligt mindre än totalt för gruppen ekonomer. Skillnaden i förväntningar mellan kvinnor och män uppgår i genomsnitt till 4,9 procent. Skillnaden i faktisk lön efter examen uppgår till 3,5 procent³⁰. Det kan jämföras med 7,4 procent respektive 8,8 procent för alla ekonomutbildningar. En slutsats av detta är att valet av inriktning är en viktig förklaring till skillnader mellan ekonomistudenter både när det gäller förväntningar och den lön de faktiskt får efter examen. Även om det sker en minskning när denna avgränsning görs kvarstår tydliga skillnader i förväntningar och lön mellan könen.

2.7 Sammanfattning av kapitlet

Bland nyexaminerade studenter är kvinnors löner lägre än mäns efter examen i en tredjedel av de utbildningar som undersökts.

Löneskillnaden är påtaglig bland ekonomistudenter. Nyexaminerade ekonomistudenters förväntningar på den framtida lönen följer i vår analys i allmänhet den lön de faktiskt får. De grupper som förväntar sig högre lön får det oftast också. Kvinnor förväntar sig i genomsnitt en lägre lön än män och det avspeglas i det faktiska utfallet.

En möjlig förklaring är att kvinnors förväntningar på lönen i genomsnitt är lägre och att deras krav därmed blir blygsammare. En annan möjlig förklaring till sambandet är att kvinnorna utgår från hur löneskillnaderna på arbetsmarknaden ser ut och anpassar sina förväntningar efter det.

Det finns skillnader mellan olika lärosäten, men också inom dem. Även om man begränsar analysen till en enda inriktning (revision) finns en skillnad till kvinnornas nackdel både när det gäller förväntningar och faktisk lön.

Det finns alltså en tydlig samvariation mellan förväntningar och faktisk lön. Att kvinnor både har lägre förväntningar och får en lägre faktisk lön kan ha olika orsaker och orsakssambandet är otydligt. Vad som styr förväntningarna går inte att säga och det kan finnas många förklaringar. Om det är en bedömning utifrån den lönestatistik som finns tillgänglig som ligger till grund för förväntningarna kan det bidra till att kvinnor och män lägger sina förväntningar på olika nivå.

En annan möjlig förklaring kan vara att förhållningssättet till lön och löneförhandling kan skilja sig mellan könen. En sådan skillnad kan böttna i attityder och könsroller i samhället som påverkar både de nyexaminerade och deras arbetsgivare.

Lönen påverkas av många faktorer där förväntningar bara är en av flera. Men det går inte att utesluta att om kvinnor har blygsammare förväntningar kan det ha betydelse för lönen.

30 Om Handelshögskolan i Stockholm exkluderas blir motsvarande siffror 3,9 respektive 3,8 procent.

3. Löneskillnadens orsaker

Män tjänar mer än kvinnor i alla arbetsmarknadens sektorer. Det finns ingen entydig och allmänt accepterad förklaring till varför det är så. De löneskillnader vi ser idag är resultatet av en mängd samverkande faktorer: historiska, sociala, politiska och ekonomiska.

Kvinnor och män arbetar i stor omfattning i olika yrken med olika lönenivåer. Därtill finns kvinnor och män i stor utsträckning i olika sektorer och branscher¹. Arbetsmarknaden är könssegregerad.

Förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden och det är en viktig förklaring till att löneläget är högre i den privata sektorn än i den offentliga. Däremot förklarar sådana förutsättningar inte lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor och inte heller varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer.

3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer

En grundläggande skillnad mellan privat och offentlig sektor är att verksamheten drivs från helt olika utgångspunkter.

För det privata näringslivet – där de flesta männen arbetar – är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för löneökningar blir större om verksamheten går bra.

Huvuddelen av den offentliga sektorn – där de flesta kvinnorna arbetar – är verksamma med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning och löneutrymme och allmänna villkor påverkas av skatteunderlaget. Till skillnad från till exempel tillverkningsindustrin är möjligheterna till rationaliseringar begränsade och produktivitetsvinster är svårare att omsätta i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som inom vård och omsorg.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för parterna att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. Numera gäller i princip samma lagstiftning för privat och offentlig sektor. Däremot är skillnaderna påtagliga mellan hur fackliga stridsåtgärder påverkar privata och offentliga arbetsgivare. En strejk inom privat sektor slår direkt mot arbetsgivarnas ekonomi medan motsvarande åtgärd inom offentlig sektor i första hand drabbar tredje man. Generellt sett innebär det att konfliktkänsligheten är större hos arbetsgivarna inom privat sektor.

För vissa branscher leder redan ett varsel om stridsåtgärder till betydande avbräck. Kombinationen av konfliktkänslighet och starka fackliga organisationer har sannolikt bidragit till högre lönenivåer i privat sektor. Dessutom har vissa branscher tidvis varit särskilt lönsamma och därmed haft ökad betalningsförmåga.

1 Enligt statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning arbetade 61 procent av de anställda männen år 2014 i privat sektor. Av kvinnorna arbetade 72 procent i offentlig sektor.

3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad

I den allmänna debatten nämns emellanåt ”värdediskriminering” som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbete som utförs av kvinnor värderas enligt en sådan förklaringsmodell lägre än arbete som utförs av män. Denna typ av värdering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare. Resonemanget utgår ifrån att de olika förutsättningar för sektorerna som beskrivits tidigare är mindre relevanta än värderingen av kvinnligt dominerade yrken.

”Befattningsdiskriminering” eller ”fördelningsdiskriminering” är två beteckningar på en annan förklaring till löneskillnader mellan könen. Med uttrycken menas att kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer som män, inte har samma tillgång till högre positioner eller har samma möjligheter att arbeta inom vissa yrken. Detta leder till en segregerad arbetsmarknad såväl vertikalt (olika befattningar) som horisontellt (olika yrken). Inom privat sektor har män i större utsträckning högre chefsbefattningar och eftersom sådana befattningar ger högre lön får det utslag i lönestatistiken i form av löneskillnad mellan könen. Att allt fler kvinnor har chefsbefattningar² är följaktligen en förklaring till den minskande löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Det är en öppen fråga hur stor del av könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden som förklaras av befattnings- eller fördelningsdiskriminering och hur stor del som beror på kvinnors och mäns attityder och medvetna val av yrke.

3.3 Vad kan statistiken säga om kvinnors och mäns löner

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och har också gjort det sedan första årsrapporten kom ut år 2002. Sedan år 2009 publiceras analysen i en separat rapport som numera utkommer i juni och där denna rapport är den senaste i raden. Löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras här med hjälp av den officiella lönestukturstatistiken.

En fråga som ofta lyfts när löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras är hur stor del av skillnaden som beror på lönediskriminering. Den officiella lönestatistiken kan inte svara på om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer diskriminering i diskrimineringslagens mening eftersom lagen enbart tar sikte på förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren.

I lönestukturstatistiken finns visserligen uppgifter om mäns och kvinnors löner hos varje arbetsgivare som ingår i undersökningsurvalet, men dessa uppgifter kan inte användas för att mäta förekomsten av osakliga löneskillnader eller diskriminering hos de olika arbetsgivarna.

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad. På det viset kan lönespridningen öka. Avtalen anger ofta detaljerade kriterier för hur lönesättningen ska ske. I en del avtal nämns marknadskrafterna som ett sådant kriterium. Det innebär att även om flera personer enligt statistikens indelning³ i och för sig tillhör samma yrke kan det vara motiverat

2 Se Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014, Medlingsinstitutet (2015)

3 Läs mer om indelningen i Standard för svensk yrkesklassificering, SSK, i bilaga 1.

och i enlighet med kollektivavtalet att de har olika lön. Detta sagt under förutsättning att avtalets lönekriterier är könsneutrala och korrekt tillämpade. Yrkesindelningen i den officiella statistiken är dessutom grov för vissa yrken. Samma yrkeskod kan alltså omfatta yrken med vitt skilda arbetsuppgifter, kvalifikationskrav och ansvarsgrad vilket också kan motivera olika löner.

I denna rapport görs en uppdelning av olika orsaker till löneskillnad mellan kvinnor och män med hjälp av så kallad standardvägning. När alla orsaker som går att härleda ur statistiken gått igenom återstår en oförklarad skillnad. Denna skillnad beror inte nödvändigtvis på diskriminering utan är oförklarad med den tillgängliga statistiken. Om statistiken hade kunnat mäta fler faktorer hade sannolikt skillnaden krympt.

3.4 Lagstiftningen och jämställda löner

Ansvar för lönebildningen ligger hos arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma jämställda löner är således primärt parternas ansvar.

En viktig faktor i arbetet för ökad jämställdhet är också diskrimineringslagstiftningen. De principer som lagstiftningen bygger på och ger uttryck för avspeglas i kollektivavtalen. Man kan säga att det finns en växelverkan mellan lag och kollektivavtal.

3.4.1 Diskrimineringslagen

Av grundläggande betydelse för parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är vilka skyldigheter för arbetsgivare som följer av diskrimineringslagen (2008:567). Skillnad i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen⁴. Lagen föreskriver också ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhällsområden. I fråga om arbetslivet riktas förbudet till arbetsgivaren. Det är diskriminering om någon missgynnas och detta har samband med kön. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt, men som kan komma att missgynna personer med visst kön (eller annan diskrimineringsgrund).

Det finns inget uttryckligt diskrimineringsförbud i lagen som tar direkt sikte på lön, men av förarbetena följer ett förbud mot lönediskriminering vid en jämförelse av arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat ”om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”⁵. Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är

4 Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

5 3 kap. 2 §.

viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas, inte en viss individs sätt att utföra det.

För att det ska vara fråga om lönediskriminering på grund av kön krävs alltså att

- någon missgynnas
- att det är en jämförbar situation i form av lika eller likvärdiga arbeten
- att det finns ett samband mellan missgynnandet och könet.

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal aktiva åtgärder, såsom lönekartläggning, för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet⁶. En osaklig löneskillnad behöver inte innebära diskriminering. Lönekartläggning syftar inte i första hand till att upptäcka fall av diskriminering utan till att allmänt sett och på grupp-nivå få bort löneskillnader som inte kan motiveras på sakliga grunder.

Lagen tar sikte på förhållanden hos enskilda arbetsgivare medan kollektivavtal avser förhållandena inom hela avtalsområdet. De jämförelser av likvärdiga arbeten som ska göras enligt lagen kan därför betyda att arbeten hos en arbetsgivare inom ett avtalsområde måste jämföras med (likvärdiga) arbeten inom ett annat avtalsområde hos samma arbetsgivare.

3.4.2 Föräldraledighetslagen

Även föräldraledighetslagen (1995:584) innehåller bestämmelser av betydelse i sammanhanget. Lagen innehåller ett förbud mot missgynnande i bland annat lönehänseende av den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Missgynnandeförbudet innebär att en föräldraledig arbetstagare normalt sett ska få samma löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut.

3.5 Parterna och jämställda löner

Arbetsmarknadens parter arbetar på olika sätt för jämställda löner. Det kan handla om utjämning av löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade avtalsområden, utjämning av kvinnors och mäns löner inom samma avtalsområde eller lokala parter arbete för att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hos enskilda arbetsgivare.

Det råder ingen samsyn mellan parterna när det gäller fackliga krav på låglönesattningar eller jämställdhetspotter för att gynna lågavlönade kvinnodominerade avtalsområden. Det har däremot varit större enighet om vilka riktlinjer som bör anges i de centrala kollektivavtalen för lönesättningen vid det enskilda företaget eller verksamheten och för hur lokala parter ska arbeta med lönefrågor ur jämställdhetssynpunkt.

De största förändringarna i de centrala kollektivavtalen när det gäller riktlinjerna för den lokala lönebildningen ur jämställdhetssynpunkt genomfördes i avtalsrörelserna år 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2007 med vissa uppdateringar i rapporten för år 2010. De efterföljande avtalsrörelserna har allmänt sett inte medfört några genomgripande förändringar i

6 I propositionen Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter (prop. 2015/16:135) föreslås ett antal ändringar i lagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

de träffade avtalen. I juni 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur jämställdhetsperspektiv⁷.

En förutsättning för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att det i de centrala avtalen finns överenskommelser om att löneutrymmets fördelning, i vart fall delvis, ska bestämmas lokalt. De senaste åren har det skett en utveckling mot allt mer av lokalt inflytande över löneutrymmet. I olika stor utsträckning finns ett lokalt inflytande i snart sagt alla avtal⁸.

Förbundsavtalen har i viss omfattning kommit att återspegla vad som följer av särskilt diskrimineringslagstiftningen.

En genomgång av förbundsavtalen ur jämställdhetsperspektiv visar bland annat följande:

- Genomgående innebär eller förutsätter de centrala avtalen att lönesättningskriterierna ska vara transparenta och kommuniceras med medarbetarna; inslag av individuella samtal om lönen eller individuell återkoppling blir vanligare.
- Avtalens grundläggande lönesättningskriterier om arbetets svårighetsgrad och individens sätt att utföra det är könsneutrala. I övrigt innebär avtalens riktlinjer för lönesättningen ur jämställdhetssynpunkt genomgående krav på saklighet.
- Ett relativt stort antal avtal föreskriver att någon form av lönekartläggning och analys eller motsvarande ska göras. Om kostnaden för att åtgärda osakliga löneskillnader ska belasta löneutrymmet framgår sällan av avtalstexten.
- Avtal om kompetensutveckling är vanliga. Flertalet av dessa avtal behandlar frågorna mer allmänt utan särskilda skrivningar ur jämställdhetssynpunkt.
- Många avtal innehåller riktlinjer som innebär att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen eller i vart fall inte ska ha en ogynnsam löneutveckling.
- Avtal som innehåller kompletteringar av föräldraförsäkringen är vanliga.
- Deltidsarbete är särskilt vanligt inom kvinnodominerade yrken och sektorer. Inom handeln och i kommun- och landstingssektorn har parterna enats om mål för att öka andelen heltidsanställningar.

7 Lönebildning och jämställdhet, Medlingsinstitutet (2015).

8 Endast 8 procent av de anställda omfattades år 2015 av avtal helt utan lokalt inflytande över löneutrymmet, enligt Medlingsinstitutets rapport för året.

BILAGA 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

SSYK 2012 är den gällande svenska yrkesstandarden. Den är i första hand framtagna för att klassificera personer efter det arbete de utför.

Nuvarande SSYK 2012, är uppbyggd med fyra nivåer: yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp (yrke). Antalet klasser på respektive nivå framgår av tabell B1.¹

Tabell B1 Yrkesområden inom SSYK 12

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

¹ Utförlig information finns på SCB:s webbplats www.scb.se/ssyk/

BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

Tabell B2 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 de uppdelade på kvinnor och män.

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,0) i statistiken är lite högre än männens (41,6). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 31,1 procent av kvinnorna, men endast 8,8 procent av männen inom kommuner. Nästan dubbelt så stor andel män som kvinnor är arbetare i privat sektor (48,4 procent mot 26,7 procent). Inom landsting återfinns 9,3 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,6 respektive 4,9 procent).

Kvinnor och män har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 41,9 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 försäljningsyrken" där 33,5 procent av kvinnorna arbetar men endast 13,6 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom "Yrken inom byggverksamhet och tillverkning" (17,1 procent) och "Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera" (13,1 procent) där andelen kvinnor bara är 1,0 respektive 2,3 procent.

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

Slutligen är det stor skillnad mellan könen vad gäller tjänstgöringsomfattning. Bland männen är det 87,8 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 61,2 procent.

Tabell B2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2015

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,8	42,0	41,6
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	37,5	26,7	48,4
Privat sektor – Tjänstemän	31,2	27,3	35,2
Kommuner	20,1	31,1	8,8
Landsting	6,0	9,3	2,6
Staten	5,3	5,6	4,9
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,3	1,1	1,4
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,8	5,9	9,8
Gymnasial utbildning	48,8	45,3	52,4
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,6	5,8	7,5
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	34,0	40,7	27,3
Forskarutbildning	1,4	1,2	1,7
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Militära yrken	0,1	0,0	0,3
Chefsyrken	6,6	5,0	8,3
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	24,2	28,7	19,5
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,6	11,2	16,0
Yrken inom administration och kundtjänst	8,3	10,8	5,8
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	23,6	33,5	13,6
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,5	1,1
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,0	1,0	17,1
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,7	2,3	13,1
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,2	7,0	5,3
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,7	62,8	40,5
200–499 anställda	7,8	6,6	9,0
50–199 anställda	12,8	10,4	15,2
10–49 anställda	15,3	11,0	19,6
Färre än 10 anställda	12,4	9,2	15,7
Arbetstidens omfattning			
100 procent	74,4	61,2	87,8
50–99 procent	18,2	28,4	7,8
1–49 procent	7,4	10,4	4,4

BILAGA 3 Beskrivning av datamaterialet 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 finns inom olika arbetsområden inkluderas ett antal kontrollvariabler i analysen. Dessa variabler är inte helt identiska med dem i standardvägning.

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

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2000 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning¹.

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

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom².

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.

1 SUN2000 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningsinriktning 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.

2 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 Bakgrundsdata till kapitel 2

Tabell B3 Utbildning efter kön, examensår, antal examinerade och genomsnittslön

Utbildning som ingår i de 41 närmare studerade utbildningarna markeras med *

För en närmare beskrivning av utbildningarna se tabell B6

Utbildningsnamn	År	Antal män	Genomsnittslön män	Antal kvinnor	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns
Arkitektutbildning	2012	32	30 646	55	29 369	95,8
	2013	30	30 747	52	31 293	101,8
	2014	32	33 922	52	31 935	94,1
Civilingenjörsutbildning: Elektronik/datateknik/automation	2012	461	31 911	79	32 364	101,4
	2013	468	32 867	87	32 808	99,8
	2014	404	32 813	84	32 386	98,7
Civilingenjörsutbildning: Energi- och elektroteknik	2012	327	30 577	68	30 203	98,8
	2013	356	31 317	77	30 741	98,2
	2014	357	31 648	84	31 064	98,2
Civilingenjörsutbildning: Industriell ekonomi, organisation*	2012	366	35 124	189	34 219	97,4
	2013	380	35 851	190	33 930	94,6
	2014	398	35 674	189	34 890	97,8
Civilingenjörsutbildning: Kemi-/bioteknik*	2012	237	27 851	315	28 296	101,6
	2013	258	27 945	343	28 724	102,8
	2014	257	28 533	289	28 685	100,5
Civilingenjörsutbildning: Maskin-, fordons- och farkostteknik*	2012	714	31 016	205	30 669	98,9
	2013	741	31 348	217	30 717	98,0
	2014	719	31 724	252	31 188	98,3
Civilingenjörsutbildning: Teknisk fysik	2012	412	30 596	85	29 585	96,7
	2013	402	30 711	80	30 250	98,5
	2014	399	31 307	80	30 788	98,3
Civilingenjörsutbildning: Byggnadsteknik*	2012	374	31 907	273	30 608	95,9
	2013	432	31 713	301	30 709	96,8
	2014	393	31 626	312	30 924	97,8
Högskoleingenjörsutbildning: Byggnadsteknik*	2012	450	29 433	230	28 192	95,8
	2013	493	29 366	240	28 639	97,5
	2014	444	29 752	194	28 847	97,0
Högskoleingenjörsutbildning: El/elektroteknik/datateknik	2012	405	31 048	58	29 723	95,7
	2013	416	31 122	77	30 368	97,6
	2014	445	31 615	69	31 120	98,4
Högskoleingenjörsutbildning: Maskin-, fordons-, farkostteknik*	2012	449	29 497	133	28 444	96,4
	2013	506	29 943	145	29 166	97,4
	2014	506	29 946	161	29 678	99,1

Utbildningsnamn	År	Antal män	Genomsnittslön män	Antal kvinnor	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns
Biologutbildning*	2012	301	25 243	618	25 610	101,5
	2013	297	25 615	571	26 249	102,5
	2014	326	26 044	581	26 253	100,8
Kemistutbildning	2012	51	25 500	95	26 727	104,8
	2013	72	25 746	85	28 035	108,9
	2014	68	27 306	90	27 049	99,1
Ekonomutbildning*	2012	1 689	31 112	2 133	28 715	92,3
	2013	1 725	31 880	2 147	28 994	90,9
	2014	1 862	31 626	2 234	28 902	91,4
Juristutbildning*	2012	531	29 339	921	28 205	96,1
	2013	617	30 214	1 085	28 771	95,2
	2014	602	30 610	1 042	28 929	94,5
Personal- och beteendevetarutbildning*	2012	483	27 455	2 225	27 055	98,5
	2013	595	27 858	2 403	27 382	98,3
	2014	691	28 587	2 626	27 574	96,5
Programmerar- och systemvetarutbildning*	2012	508	30 185	209	30 010	99,4
	2013	591	30 316	251	30 000	99,0
	2014	630	30 606	258	30 060	98,2
Psykologutbildning*	2012	231	30 817	468	30 506	99,0
	2013	218	31 595	471	31 064	98,3
	2014	219	31 863	522	32 065	100,6
Samhällsvetarutbildning*	2012	477	27 083	842	26 415	97,5
	2013	607	27 853	1 041	26 884	96,5
	2014	743	27 976	1 238	27 181	97,2
Socionomutbildning*	2012	408	26 103	2 951	25 832	99,0
	2013	448	26 829	3 073	26 323	98,1
	2014	523	27 615	3 219	27 006	97,8
Bibliotekarieutbildning	2012	92	24 991	279	25 237	101,0
	2013	97	26 478	302	25 775	97,3
	2014	84	26 668	325	26 732	100,2
Religionsvetar- och teologutbildning	2012	57	25 748	86	27 013	104,9
	2013	60	26 605	81	26 645	100,2
	2014	62	27 318	87	27 380	100,2
Apotekarutbildning	2012	56	32 834	214	32 591	99,3
	2013	65	33 940	230	32 473	95,7
	2014	80	33 034	195	33 808	102,3
Arbetssterapeututbildning	2012	60	24 296	541	23 944	98,6
	2013	59	24 927	514	24 494	98,3
	2014	55	24 953	534	25 140	100,7
Biomedicinsk analytikerutbildning	2012	53	23 971	296	23 470	97,9
	2013	67	24 513	314	23 843	97,3
	2014	91	24 962	378	24 716	99,0

Utbildningsnamn	År	Antal män	Genomsnittslön män	Antal kvinnor	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns
Läkarutbildning*	2012	683	34 911	876	33 335	95,5
	2013	807	34 890	903	34 167	97,9
	2014	846	35 763	871	35 219	98,5
Sjukgymnast-/Fysioterapeututbildning*	2012	176	24 002	491	23 481	97,8
	2013	216	24 269	530	24 097	99,3
	2014	229	25 249	585	24 569	97,3
Sjuksköterskor, grundutbildning*	2012	704	26 029	5 050	25 426	97,7
	2013	757	26 968	5 211	26 308	97,6
	2014	856	28 216	4 948	27 699	98,2
Tandläkarutbildning	2012	98	33 575	222	31 959	95,2
	2013	94	32 283	198	32 446	100,5
	2014	109	33 110	205	32 848	99,2
Fritidspedagogutbildning	2012	53	23 524	135	23 007	97,8
	2013	64	24 956	179	24 631	98,7
	2014	88	25 814	261	26 247	101,7
Förskollärarytbildning	2012	59	23 224	1 444	23 548	101,4
	2013	75	24 993	1 839	25 229	100,9
	2014	84	25 830	2 239	26 135	101,2
Idrottslärarytbildning	2012	154	26 204	109	25 548	97,5
	2013	150	27 585	97	27 136	98,4
	2014	131	28 276	95	28 550	101,0
Musiklärarytbildning	2012	96	25 193	99	24 631	97,8
	2013	109	26 743	148	25 913	96,9
	2014	123	27 229	146	26 730	98,2
Speciallärar- och specialpedagogutbildning	2012	53	29 768	845	28 974	97,3
	2013	64	31 819	898	31 274	98,3
	2014	64	33 422	863	32 947	98,6
Gymnasielärarytbildning: Historia/samhällsvetenskap*	2012	648	26 083	523	25 711	98,6
	2013	551	27 499	488	27 317	99,3
	2014	372	28 042	331	28 222	100,6
Gymnasielärarytbildning: Matematik/naturvetenskap*	2012	399	27 166	488	26 286	96,8
	2013	371	28 534	400	28 061	98,3
	2014	241	29 610	306	29 428	99,4
Gymnasielärarytbildning: Språkvetenskap*	2012	463	25 874	1 619	25 990	100,4
	2013	449	27 441	1 409	27 655	100,8
	2014	339	28 066	1 052	28 593	101,9
Journalistutbildning*	2012	149	27 802	442	26 981	97,0
	2013	231	28 075	554	26 607	94,8
	2014	250	28 839	644	26 825	93,0
Sjuksköterskor: anesthesi-, intensiv-, operationssjukvård*	2012	362	29 931	888	29 523	98,6
	2013	409	30 655	952	30 085	98,1
	2014	422	32 015	1 001	31 268	97,7

Utbildningsnamn	År	Antal män	Genomsnittslön män	Antal kvinnor	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns
Sjuksköterskor, övrig specialistutbildning	2012	61	29 547	795	29 822	100,9
	2013	85	31 175	860	30 715	98,5
	2014	91	31 772	825	32 098	101,0
Grundskollärautbildning: Tidiga år	2012	640	24 955	5 423	24 175	96,9
	2013	558	26 349	5 047	25 640	97,3
	2014	516	26 819	4 231	26 348	98,2

Tabell B4 Antal observationer för nyexaminerade ekonomer

	Observation*	Förväntningar män	Förväntningar kvinnor	Utfall män	Utfall kvinnor
Handelshögskolan i Stockholm	1	44	45	98	111
	2	58	60	93	89
	3	71	82	110	79
Handelshögskolan i Umeå	1	65	46	115	89
	2	26	42	125	104
	3	38	59	142	125
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet	1	173	204	199	86
	2	117	128	229	282
	3	94	110	234	307
Internationella handelshögskolan i Jönköping	1	43	65	76	86
	2	44	35	87	88
	3	97	90	86	108
Linköpings universitet	1	48	74	99	143
	2	46	79	117	161
	3	28	88	140	201
Lunds universitet	1	128	164	183	217
	2	88	137	245	254
	3	67	126	287	259
Stockholms universitet	1	198	237	274	356
	2	125	161	316	378
	3	72	80	345	400
Uppsala universitet	1	87	110	181	185
	2	103	91	170	192
	3	69	70	194	171

*Observationerna gäller tre tillfällen för varje lärosäte. Som underlag för analysen av förväntningar används svar i Universums enkät från studenter som förväntas ta examen det innevarande året och det kommande. För analys av faktisk lön används lönestrukturstatistiken för åren 2012–2014. För vart och ett av dessa tre år studeras lönen för dem som tagit examen de två senaste åren.

Tabell B5 Antal observationer med redovisning som inriktning

	Förväntningar män	Förväntningar kvinnor	Utfall män	Utfall kvinnor
Handelshögskolan i Stockholm	45	40	32	54
Handelshögskolan i Umeå	32	38	111	100
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet	73	82	117	233
Internationella handelshögskolan i Jönköping	22	44	52	94
Linköpings universitet	37	62	89	169
Lunds universitet	32	84	48	103
Stockholms universitet	77	121	78	160
Uppsala universitet	26	56	127	175

Tabell B6 Utbildningsnamn och beskrivning enligt Arbetskraftsbarometern, SCB (2015)

Utbildningens namn	Utbildningen i text
Arkitektutbildning	Arkitektexamen, tekn licentiat, tekn doktor. Samhällsbyggnad och arkitektur.
Civilingenjörutbildning: Elektronik/datateknik/automation	Civilingenjörsexamen med inriktning mot elektronik, datateknik och automation, tekn licentiat och tekn doktor inom ämnesområdet.
Civilingenjörutbildning: Energi- och elektroteknik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot energi- och elektroteknik, tekn licentiat och tekn doktor.
Civilingenjörutbildning: Industriell ekonomi, organisation	Civilingenjörsexamen med inriktning mot industriell ekonomi och organisation, tekn licentiat och tekn doktor.
Civilingenjörutbildning: Kemi-/bioteknik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot kemiteknik, bioteknik och livsmedel tekn licentiat och tekn doktor.
Civilingenjörutbildning: Lantmäteri	Civilingenjörsexamen med inriktning mot lantmäteri, tekn licentiat och tekn doktor motsvarande utbildning.
Civilingenjörutbildning: Maskin-, fordons- och farkostteknik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot maskinteknik, fordons- och farkostteknik, tekn licentiat och tekn doktor.
Civilingenjörutbildning: Material- och geoteknik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot materialteknik, trä, papper, berg- och mineralteknik, tekn licentiat och tekn doktor motsvarande utbildning.
Civilingenjörutbildning: Teknisk fysik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot generell fysik och teknisk fysik, tekn licentiat och tekn doktor.
Civilingenjörutbildning: Byggnadsteknik	Civilingenjörsexamen med inriktning mot byggnadsteknik, samhällsbyggnad och samhällsmiljö, tekn licentiat och tekn doktor inom byggnads- och anläggningsteknik.
Högskoleingenjörutbildning: Byggnadsteknik	Högskoleingenjörsexamen med inriktning mot byggnadsteknik. Kandidat, magister och/el. master ex med huvudinriktning mot byggnads- och anläggningsteknik samt brandingenjörutbildning.
Högskoleingenjörutbildning: El/elektroteknik/datateknik	Högskoleingenjörsexamen, inriktning mot energi- och elektroteknik, elektronik, datateknik o automation. Kandidat, magister och/el. master ex med denna huvudinriktning samt driftteknikerutbildning.
Högskoleingenjörutbildning: Kemi-, bio- och materialteknik	Högskoleingenjörsexamen med inriktning mot kemi-, bio- eller materialteknik, livsmedel, textiltknologi, specifika material. Kandidat, magister och/el master ex med denna huvudinriktning.
Högskoleingenjörutbildning: Maskin-, fordons-, farkostteknik	Högskoleingenjörsexamen med inriktning mot maskin-, fordons- och farkostteknik. Kandidat, magister och/el. master ex med denna huvudinriktning samt maskintekniker/sjöingenjörutbildning.
Biologutbildning	Kandidat- el. masterprogram i biologi. Kandidat, magister och/el. master ex med huvudinriktning mot biologi, biokemi, toxikologi, farmakologi, nutrition och miljövetenskap fil licentiat och fil doktor inom ämnesområdena.
Fysikutbildning	Kandidat- el. masterprogram i fysik. Kandidat, magister och/eller master ex med huvudinriktning mot fysik, fil licentiat och fil doktor inom ämnesområdet, motsvarande utbildning.
Kemistutbildning	Kandidat- el. masterprogram i kemi. Kandidat, magister och/eller master ex med huvudinriktning mot kemi, fil licentiat och fil doktor inom ämnesområdet, motsvarande utbildning.
Agronomutbildning	Agronomexamen. Agr licentiat och agr doktor, motsvarande utbildning.
Lantmästarutbildning	Lantmästarexamen och motsvarande utbildning.
Jägmästar- och skogsvetarutbildning	Jägmästarexamen. Skog magister, skog licentiat och skog doktor, motsvarande utbildning.
Ekonomutbildning	Civilekonomprogrammet. Kandidat- el masterprogram i ekonomi, ex med huvudinriktning mot företags-, nationalekonomi och ekonomisk historia, ekon licentiat och ekon doktor, motsvarande utbildning.
Juristutbildning	Juristexamen. Jur kand och jur pol magister, motsvarande utbildning. Kandidat, magister el master ex med huvudinriktning mot juridik och rättsvetenskap. Jur licentiat och jur doktor.
Personal- och beteendevetarutbildning	Program m. inriktning personal- och arbetsliv. Beteendevet. program. Kandidat/ magister/master ex inriktning pedagogik, psykologi, sociologi, socialantropologi, kultur- o. samhällsgeografi el motsvarande utbildning. Fil licentiat och fil doktor.
Programmerar- och systemvetarutbildning	Utbildning för programmerings- eller systemeringsarbete. ADB-linjen. Systemvetenskapliga programmet. Kandidat, magister och/el. master ex med huvudinriktning mot ämnesomr samt motsvarande utbildning.
Psykologutbildning	Psykologexamen.

Samhällsvetarutbildning	Samhällsvetarprogrammet, kandidat- el. masterprogrammet i offentlig förvaltning. Kandidat, magister och/el. master ex med huvudinriktning mot samhällsvetenskap, statskunskap el förvaltning samt motsvarande utbildning.
Socionomutbildning	Socionomexamen samt motsvarande äldre utbildning. Examen från Sociala omsorgsprogrammet och motsvarande äldre utbildning.
Bibliotekarieutbildning	Kandidat, magister och/eller master ex i Biblioteks- och informationsvetenskap samt motsvarande äldre utbildning.
Religionsvetar- och teologutbildning	Kandidat- el. masterprogram i religionsvetenskap. Kandidat (teol kandidat), magister el master ex. med inriktning teologi, teol licentiat och teol doktor Motsvarande äldre utbildning.
Apotekarutbildning	Apotekarexamen, farm licentiat och farm doktor, motsvarande utbildning.
Arbetssterapeututbildning	Arbetssterapeutexamen. Rehabiliteringslinjen med inriktning mot arbetsterapi samt motsvarande äldre utbildning.
Biomedicinsk analytikerutbildning	Biomedicinsk analytikerutbildning inkl. laboratorieassistentutbildning.
Läkarutbildning	Läkarexamen, med licentiat eller specialistutbildning, med doktor.
Receptarieutbildning	Receptarieexamen samt motsvarande äldre utbildning.
Sjukgymnastutbildning	Sjukgymnastexamen. Rehabiliteringslinjen med inriktning mot sjukgymnastik.
Barnmorskeutbildning	Barnmorskeexamen samt motsvarande utbildning inom obstetrisk och gynekologisk vård.
Sjuksköterskor, grundutbildning	Sjuksköterskeexamen utan påbyggnads-/specialistutbildning. Hälso- och sjukvårdslinjen med inriktning mot allmän hälso- och sjukvård.
Tandhygienistutbildning	Tandhygienistexamen.
Tandläkarutbildning	Tandläkarexamen, odont licentiat och odont doktor.
Veterinärutbildning	Veterinärexamen, vet med licentiat och vet med doktor, motsvarande utbildning.
Bildläraurutbildning	Lärarexamen, inriktning mot bild samt motsvarande äldre utbildning.
Fritidspedagogutbildning	Lärarexamen, inriktning mot fritidshem samt motsvarande äldre utbildning.
Förskolläraurutbildning	Lärarexamen, inriktning mot förskola samt motsvarande äldre utbildning.
Idrottsläraurutbildning	Lärarexamen, inriktning mot idrott och hälsa samt motsvarande äldre utbildning.
Musikläraurutbildning	Lärarexamen, inriktning mot musik samt motsvarande äldre utbildning.
Speciallära- och specialpedagogutbildning	Specialpedagogutbildning. Specialläraurutbildning.
Grundskolläraurutbildning: Senare år, matematik/no	Lärarexamen, inriktning mot grundskolans senare år (6/7–9, ämneskombinationer med matematik eller naturorienterande ämnen. Motsvarande äldre utbildning.
Grundskolläraurutbildning: Senare år, språk/so	Lärarexamen, inriktning mot grundskolans senare år (6/7–9, ämneskombinationer med svenska, språk el. samhällsorient. ämnen. Motsvarande äldre utbildning.
Gymnasieläraurutbildning: Historia/samhällsvetenskap	Lärarexamen, inriktning mot gymnasieskolan, ämneskombinationer med historia, samhällsvetenskap eller ekonomi. Motsvarande äldre utbildning.
Gymnasieläraurutbildning: Matematik/naturvetenskap	Lärarexamen, inriktning mot gymnasieskolan, ämneskombinationer med matematik eller naturvetenskap. Motsvarande äldre utbildning.
Gymnasieläraurutbildning: Språkvetenskap	Lärarexamen, inriktning mot gymnasieskolan, ämneskombinationer med språk (inkl. svenska). Motsvarande äldre utbildning.
Byggutbildning	Gymnasieskolans byggprogram. Gymnasieskolans 2–3-åriga bygg- och anläggningstekniska linje (exkl. gren för värme-/sanitetsmontörer) och motsvarande äldre utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.
Industri teknisk utbildning	Gymnasieskolans industriprogram. Gymnasieskolans 2-åriga verkstadstekniska linje och motsvarande äldre utbildning eller motsvarande arbetsmarknadsutbildning.
Fordonsutbildning	Gymnasieskolans fordonsprogram samtliga grenar (exkl. transport) samt motsvarande äldre utbildning inom fordon-, fartyg- och flygteknik eller motsvarande arbetsmarknadsutbildning.
Transportutbildning	Gymnasieskolans fordonsprogram gren transport samt motsvarande äldre utbildningar inom transport eller motsvarande arbetsmarknadsutbildning.
Vård- och omsorgsutbildning	Gymnasieskolans omvårdnadsprogram, gren omvårdnad. Undersköterskeutbildning, utbildning av sköt i psyk vård, vårdsbiträdesutbildning, gymnasieskolan 2-årig vårdlinje, motsvarande utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.

Barn- och fritidsutbildning	Gymnasieskolans barn- och fritidsprogram eller motsvarande arbetsmarknadsutbildning.
Tandsköterskeutbildning	Gymnasieskolans omvårdnadsprogram, gren tandvård. Tandsköterskeutbildning samt motsvarande utbildning.
Elteknisk utbildning	Gymnasieskolans elprogram, gren elteknik/installation. Gymnasieskolans 2-åriga och 3-åriga el-teletekniska linje, gren elektriker och motsvarande äldre utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.
Utbildning i automation	Gymnasieskolans elprogram, gren automation. Gymnasieskolans 2-årig el-tele. linje gren för styr- o reglermek, 3-årig el-tele. linje gren ind. automation o motsvarande äldre utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.
Dator- och kommunikationsteknik	Gymnasieskolans elprogram, gren elektronik. Gymnasieskolans 2-åriga el-tele. linje gren för telereparatörer, 3-åriga el-tele. linje gren ind. elektronik och motsvarande äldre utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.
Restaurangutbildning	Gymnasieskolans hotell- och restaurangprogram, samtliga grenar samt motsvarande äldre utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.
Naturbruksutbildning	Gymnasieskolans naturbruksprogram. Utbildningar på gymnasial nivå inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske eller motsvarande arbetsmarknadsutbildning.
Journalistutbildning	Högskoleutbildning på journalistprogrammet. Kandidat, magister och/el. master ex med huvudinriktning mot journalistik eller media samt motsvarande utbildning.
Skogsingenjör-, skogsmästar- och skogstekniskutbildning	Högskoleingenjörsexamen, skogsingenjör. Skogsmästarexamen. Skogsteknikerexamen. Skog kandidat
Sjuksköterskeutbildning: anestesi-, intensiv-, operationssjukvård	Sjuksköterskeutbildning med specialist-/påbyggnadsutbildning inom anestesijukvård, intensivvård, akut/olycksfallssjukvård och operationssjukvård.
Distriktssköterskeutbildning	Sjuksköterskeutbildning med specialist-/påbyggnadsutbildning med inriktning mot distriktssköterska.
Sjuksköterskor, övrig specialistutbildning	Sjuksköterskeutbildning med specialist-/påbyggnadsutbildning inom samtliga områden exkl. anestesi-, akut/olycksfalls-, operationssjukvård, intensivvård, distriktssköterska, obstetrisk och gynnvård.
Grundskolläroverutbildning: Tidiga år	Lärarexamen, inriktning mot grundskolans tidigare år 1–(5)/6, exkl. inriktning mot praktiska/estetiska ämnen. Motsvarande äldre utbildning.
Tandteknikerutbildning	Tandteknikerexamen, kandidat- eller magisterexamen i tandteknik el. motsvarande äldre utbildning.
VVS- utbildning	VVS- och fastighetsprogrammet på gymnasiet, inriktning VVS, eller annan VVS-utbildning på gymnasienivå.
Kyl-, värmepumps- och ventilations- teknik (gymnasienivå)	VVS- och fastighetsprogrammet på gymnasiet, inriktning kyl-, värmepumps eller ventilationsteknik, eller motsvarande utbildning.

Referenser

- Andrén, T: ”*Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt*”, Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012)
- Arbetsgivarverket: *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2015*, Arbetsgivarverkets rapportserie (2016)
- Babcock, L och Laschever, S: “*Women Don’t Ask: Negotiation and the Gender Divide*”, Princeton University Press (2003)
- Boye, K: ”*Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar*”, IFAU, Rapport 2015:15 (2015)
- Civilekonomerna: “*Varför tjänar kvinnor mindre än män?*” (2013)
- Civilekonomerna: “*Civilekonomer tre år efter examen*” (2014)
- Croson, R och Gneezy U: “*Gender Differences in Preferences*”, Journal of Economic Literature, 47(2): 448–474 (2009)
- Duncan O D och Beverly D: “*A methodological analysis of segregation indexes*”, American sociological review: 210–217 (1955)
- Filippin, A and Ichino, A: “*Gender Wage Gap in Expectation and Realizations*”, Labour Economics, February, 12(1), 125–145 (2005)
- Granqvist, L: ”*Inte bara lön. En studie av akademikernas löneförmåner och bonus*”. Sacos rapportserie (2009)
- Holmlund, L och Regné, H: “*Earnings of Students Who Change Universities*”, Education Economics, v20 n5, 538-548 (2012)
- Lavy, V: “*Gender Differences in Market Competitiveness in a Real Workplace: Evidence from Performance-based Pay Tournaments among Teachers*” The Economic Journal Vol 123, Issue 569, 540–573 (2012)
- Manning, A och Saidi, F: “*Understanding the Gender Pay Gap: What’s Competition Got to Do with It?*” Industrial and Labor Relations Review, 63, 681–698 (2010)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*” (2009a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*” (2010a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*” (2011a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*” (2012a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012*” (2013a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*” (2014a)
- Medlingsinstitutet: ”*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014*” (2015a)
- Medlingsinstitutet: ”*Lönebildning och jämställdhet*” (2015c)
- Medlingsinstitutet: ”*Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?*” (2009b)

- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" (2010b)
- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?" (2011b)
- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?" (2012b)
- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?" (2013b)
- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?" (2014b)
- Medlingsinstitutet: "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014?" (2015b)
- SCB: "SSYK 12 – Standard för svensk yrkesklassificering 2012", MIS 2012:1 (2012)
- SCB: "SNI 2007 – Standard för svensk näringsgrensindelning 2007", MIS 2007:2 (2007)
- SCB "Arbetskraftsbarometern 2015 – Vilka utbildningar ger jobb?" (2015)
- Studenmund, A.H: *Using Econometrics: A Practical Guide*. Pearson Education (2005)
- Säve-Söderbergh, J: "Gender Gaps in Negotiations: Salary Requests and Starting Salaries in the Field" Working paper (2015)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter
- Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet
- Föräldradighetslagen (1995:584)