



Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Fax: 08-650 68 36
Webbplats: www.mi.se

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Tryck: E-print, Stockholm, 2017
Omslagsfoto: Shutterstock

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

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

Medlingsinstitutet publicerar varje år sedan 2009 en rapport om löneskillnaden mellan och kvinnor och män. En första rapport publicerades 2006.

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med år 2001
- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke (rapport om löneskillnader 2004, publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)
Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)
Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)
Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)
Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)
Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om konsekvenserna av jobbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om löneskillnadens orsaker: löneöknings- och struktureffekter
- Lönebildning och jämställdhet. Rapport om löneutveckling och avtalskonstruktioner efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2015)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016)
Fördjupning om förväntad och faktisk lön bland nyexaminerade kvinnor och män

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

Förord

Ambitionen med Medlingsinstitutets årliga rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män är att ge en bild 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.

I ett fördjupningskapitel i den här rapporten undersöker vi om lönen påverkas av den sammanlagda arbetstiden. Kvinnor arbetar i genomsnitt färre timmar än män och det skulle kunna vara en bidragande orsak till löneskillnaden. Det visar sig att det snarare är yrke och karriär som påverkar lönen än de arbetade timmarna även om det är svårt att skilja orsakerna från varandra.

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 2017

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

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

Daniel Widegren, SCB, har medverkat i kapitel 2 om arbetsutbud och lön.

Per Ewaldsson, Medlingsinstitutet har medverkat i kapitel 3 om löneskillnadernas orsaker.

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

Innehåll

Sammanfattning	7
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	9
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	9
1.2 Hur stor är löneskillnaden mellan könen 2016?	14
1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2016	17
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	19
2. Arbetsutbud, inkomst och lön	22
2.1 Erfarenhetens betydelse för lönen	22
2.2 Kvinnor har lägre inkomst än män	23
2.3 Samband mellan arbetsutbud och lönenivå	27
2.4 Skillnader i ackumulerad arbetstid	29
2.5 Erfarenhet och ackumulerad arbetstid som förklaring	35
2.6 Sammanfattning och diskussion	37
3. Löneskillnadens orsaker	38
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	38
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	39
3.3 Vad kan statistiken säga om kvinnors och mäns löner	39
3.4 Lagstiftningen och jämställda löner	40
3.5 Parterna och jämställda löner	41
3.6 Sammanfattning	42
Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)	43
Bilaga 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	44
Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen	46
Bilaga 4 Beräkningarna bakom kapitel 2	47
Referenser	51

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska. När kvinnors och mäns löner år 2016 jämförs har kvinnor i genomsnitt 88 procent av mäns lön. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 12 procent. Det är en minskning av skillnaden med 0,5 procentenheter jämfört med år 2015.

Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst genomsnittlig löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 21,1 procent. Minst är löneskillnaden inom kommunerna där den är 3,4 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 4,5 procent.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden år 2016. Den största oförklarade löneskillnaden – 7,2 procent – finns bland tjänstemän i privat sektor. Motsvarande löneskillnad inom landstingen är 3,8 procent. Kommunerna har den minsta oförklarade löneskillnaden: 0,3 procent.

I den officiella lönestrukturstatistiken finns inget svar på frågan om löneskillnad mellan kvinnor och män beror på diskriminering eller om den 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 fångas upp av statistiken.

Både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2016. Det gäller samtliga sektorer, även om variationerna är stora. Den ovägda löneskillnaden har minskat med 4,3 procentenheter. Minskningen är störst inom landstingen både år 2015–2016 och sedan 2005. Den standardvägda löneskillnaden för hela ekonomin har minskat med 2,3 procentenheter sedan år 2005.

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.

Kvinnor har lägre lön än män och arbetar också färre timmar. Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män är därmed större än löneskillnaden. I rapportens fördjupningsdel, kapitel 2, studeras för första gången med lönestrukturstatistikens hjälp om de arbetade timmarna inte bara påverkar inkomsten utan också lönenivån och löneutvecklingen. Det finns två huvudorsaker till att kvinnor arbetar färre timmar än män. Dels att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid, dels att de i större utsträckning är frånvarande. Det senare är delvis en följd av hur man delar upp avlönat och oavlönat arbete i familjen.

Det finns en samvariation mellan summan av arbetad tid och löneskillnadens utveckling i den population som undersöks i den här rapporten. Något entydigt orsakssamband mellan arbetade timmar och löneskillnad verkar inte finnas även om analysen tyder på en sådan effekt. Yrke och karriär påverkar både lön och antalet arbetade timmar och kan också förklara utvecklingen av löneskillnaden. Sambanden är komplexa och låter sig inte enkelt förklaras.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat varje år sedan 2007 och var 12,0 procent år 2016. Det framgår av Medlingsinstitutets bearbetning av lönestrukturstatistiken. Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår en oförklarad skillnad mellan könen på 4,5 procent.

Med metoden regressionsanalys kan man studera olika faktorer som påverkar skillnaden och det framgår 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 2016 var 30 700 kronor vilket är 88,0 procent av männens 34 900. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är med andra ord 12,0 procent.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan 2015 och 2016 med 0,5 procentenheter och mellan 2005 och 2016 med 4,3 procentenheter. Den största minskningen av skillnaden mellan 2015 och 2016 ser man i landstingen, där den ovägd skillnaden minskat med 1,3 procentenheter.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Både standardvägda och genomsnittliga (ovägd) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras var för sig. Motsvarande siffror för perioden 2005–2016 redovisas också. Dessutom analyseras löneskillnaderna med hjälp av regressionsanalys för att studera vilka enskilda faktorer som förklarar löneskillnadens storlek.

I rapportens andra kapitel studeras samband mellan lönenivåer och arbetad tid för kvinnor och män och i det tredje kapitlet diskuteras orsaker till löneskillnaden mellan könen.

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, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan årsrapporten för 2001 publicerades¹. Sedan 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 statistik som är bäst lämpad för detta ändamål.

1 4 § 1 stycket förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

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 lönestrukturstatistiken kan frågor om lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå från utbildningsregistret hos SCB kopplas 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 är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

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

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

Samtliga företag med minst 500 anställda är med i undersökningen 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 i undersökningen, eftersom företag med minst 500 anställda alltid är med.

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

I lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden används begreppet månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

Lönestrukturstatistiken innehåller inte någon information om avtalstillhörighet för den anställda, 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 vara möjlig².

Bruttolönemåttet *månadslön* innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg³. I begreppet *grundlön* ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

Inkomst kan förutom lön inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster. Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år. Inkomsten påverkas alltså, till skillnad från lönen, av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet. 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 löneskillnaden⁴. I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010⁵ 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 (SSYK 2012) användas. Klassificeringen är betydligt mer detaljerad än sin föregångare, även om vissa yrken fortfarande slås samman i gemensamma grupper. Klassificeringen kan av naturliga skäl inte fånga upp andra lönepåverkande faktorer än yrke, som till exempel individuell produktivitet eller sociala färdigheter.

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).

- 2 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.
- 3 Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013", Medlingsinstitutet (2014).
- 4 Se Granqvist (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademiker och akademikerkvinnor.
- 5 Medlingsinstitutet (2011b) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010.

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 yrkesstandarden SSYK 96 eller vice versa.

Publikationen SSYK 2012 återfinns på SCBs webbplats www.scb.se/ssyk/.

1.1.4 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 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 genom regressionsanalys.

Den **standardvägning** som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för olika grupper beräknas genom att antalet anställda (kvinnor och män) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor.

Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper och inom varje yrke (SSYK12 på 4-siffernivån består av 429 yrken). De olika lönesummorna adderas sedan. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda lönerelationen.

Ett alternativ till standardvägning är **regressionsanalys**. Regressionsanalys av enkät- och registerdata är den vanligaste empiriska metoden inom arbetsmarknadsforskning för att undersöka skillnader i utfall mellan individer eller grupper. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (till exempel yrke, sektor, utbildning).

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

En utförligare beskrivning av hur regressionsanalys används i detta kapitel finns i bilaga 3.

1.1.5 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturst statistiken 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 frånvaro eller olika mått på individuell produktivitet. Frånvarons och den arbetade tidens betydelse för lönenivån studeras närmare i kapitel 2. 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.

1.1.6 Oförklarad inte det samma som osaklig

Det är inte möjligt att med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader. 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 i stort sett omöjligt att göra eftersom alla tänkbara faktorer inte kan fångas upp i statistiken.

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. Stan-

6 Kvalitativa metoder som exempelvis intervjuer av arbetstagare eller arbetsgivare kan inte heller med säkerhet

dardvägning 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 enbart 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 otillåtet missgynnande. Men utifrån den officiella lönestrukturstatistiken kan man inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt i förhållande till ett annat yrke eller arbete.

Ett utförligare resonemang om diskriminering finns i kapitel 3.

1.2 Hur stor är löneskillnaden mellan könen 2016?

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

1.2.1 Ovägd skillnad i lön

Tabellen visar genomsnittslöner⁸ för kvinnor och män, kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägda löneskillnaden).

Tabell 1.1 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2016

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	30 700	34 900	32 800	88,0	12,0
Privat sektor	30 900	35 100	33 400	88,1	11,9
Arbetare	25 300	28 200	27 200	89,7	10,3
Tjänstemän	36 300	44 100	40 700	82,1	17,9
Offentlig sektor	30 500	34 100	31 500	89,3	10,7
Kommuner	28 700	29 700	28 900	96,6	3,4
Landsting	33 700	42 700	35 700	78,9	21,1
Staten	34 700	37 500	36 000	92,7	7,3

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 88,0 procent av mäns lön år 2016, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12,0 procent (100-88). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom

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.

landstingen, där skillnaden var 21,1 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: 17,9 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 3,4 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 7,3 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,3 procent.

1.2.2 En bild av könssammansättningen

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

Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män 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 cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött⁹. Manligt dominerade yrken är färglagda i blått. Könsnutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 40–60 procent, är färglagda i grått.

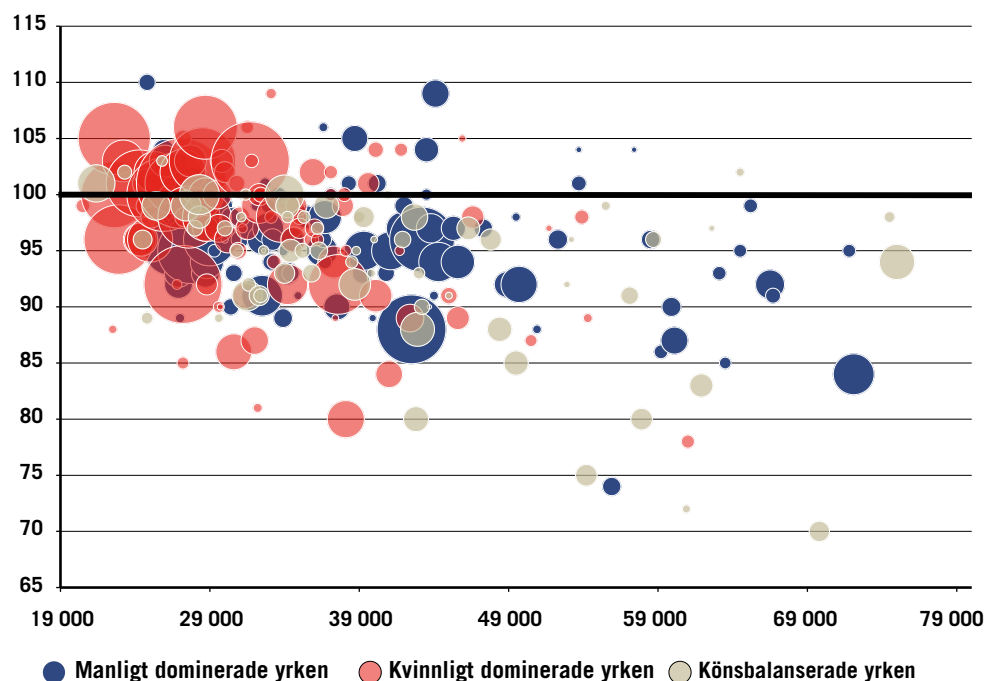
De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats)¹⁰. Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna¹¹. Totalt finns information om 275 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra.

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

10 All data finns i SCB:s statistikdatabas: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/.

11 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.

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2016



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda största cirkeln långt till vänster, strax ovan 100-linjen yrket "undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende". Genomsnittslönen för yrket är 27 100 kronor i månaden, antalet löntagare är 133 800 och att cirkeln ligger strax ovan linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (1 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet företagssäljare. Genomsnittslönen är 42 500 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 88 procent och antalet löntagare är 78 500.

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 yrke som tydligt bryter mönstret är "driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2", den blå cirkeln högt upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 44 100 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 109 procent och antalet löntagare är 12 900.

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

1.2.3 Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹² och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.4). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,5. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,5 procent¹³ för hela arbetsmarknaden år 2016.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2016

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	88,0	12,0	95,5	4,5
Privat sektor	88,1	11,9	94,4	5,6
Arbetare	89,7	10,3	96,5	3,5
Tjänstemän	82,1	17,9	92,8	7,2
Offentlig sektor	89,3	10,7	98,1	1,9
Kommuner	96,6	3,4	99,7	0,3
Landsting	78,9	21,1	96,2	3,8
Staten	92,7	7,3	96,0	4,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största skillnaden 2016. Den största oförklarade löneskillnaden, 7,2 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens oförklarade löneskillnad är 3,8 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 21,1 procent).

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

1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2016

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2016.

Mellan 2015 och 2016 minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,5 procentenheter. I absoluta tal ökade både kvinnors och mäns genomsnittslön med 800 kronor. Eftersom kvinnors genomsnittslön från början var lägre innebär det en högre procentuell ökning än för män.

12 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.

13 100 minus 95,5.

Tabell 1.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Skillnad 2005–2016
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	87,5	88,0	4,3
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	88,1	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*	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*	82,1*	4,8
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	88,0	89,3	5,9
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	95,4	96,6	5,0
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	77,6	78,9	7,5
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	92,7	92,7	7,0

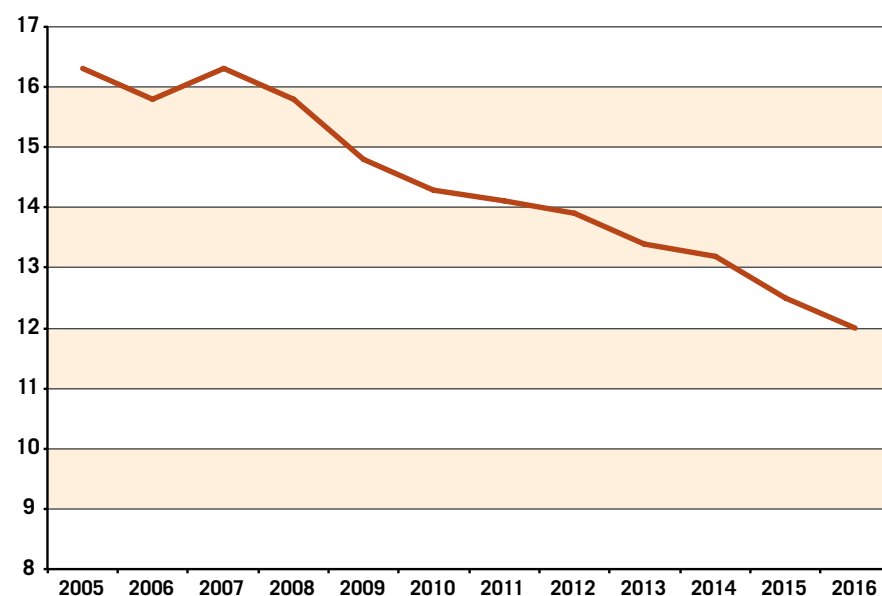
*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Samtliga sektorer visar en minskning av löneskillnaden för perioden 2005–2016 i sin helhet. Mätt för samtliga sektorer är minskningen 4,3 procent (se **diagram 1.2**).

För arbetare och tjänstemän i privat sektor bör jämförelser med åren före 2014 inte göras eftersom klassificeringen för dessa båda grupper då ändrades¹⁴.

Diagram 1.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 1.3. Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 7,5 procentenheter mellan 2005 och 2016. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 7,0 procentenheter.

Mellan 2015 och 2016 minskade löneskillnaden mest i landstingen med 1,3 procentenheter¹⁵.

14 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.

15 Minskningen i landstingen kan ha påverkats av en korrigering av insamlingsresultaten för jourersättning i ett fåtal län för år 2015. Någon sådan korrigering har inte gjorts i siffrorna för år 2016.

I kommunerna var minskningen 1,2 procentenheter. Det skulle bland annat kunna förklaras av de satsningar som gjorts på till exempel undersköterskor och lärare. I staten och bland arbetare i privat sektor är skillnaden mellan kvinnor och män oförändrad mellan 2015 och 2016.

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 2005–2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Skillnad 2005–2016
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	95,0	95,4	95,5	2,3
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	93,8	94,3	94,4	2,7
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	96,2*	96,9	96,5	2,1
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	91,9*	92,3	92,8	2,6
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	97,8	97,9	98,1	1,6
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	99,5	99,6	99,7	0,6
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	96,0	96,1	96,2	1,5
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	95,6	95,8	96,0	3,1

*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 0,1 procentenheter mellan år 2015 och 2016.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2016. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,1 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2015 och 2016 som mellan 2005 och 2016. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden¹⁶.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid¹⁷.

1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

I detta avsnitt undersöks med *regressionsanalys* hur storleken på löneskillnaden förändras när man tar hänsyn till hur män och kvinnor fördelas över olika löne-

16 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 (2017).

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

påverkande faktorer och kombinationer av faktorer, till exempel yrken och utbildningsnivåer.

Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning (se fakturata i avsnitt 1.1.4 för mer information om regressionsanalys).

1.4.1 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 2016
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

	Förklarande variabler	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent*	Kvinnors lön i procent av mäns lön**
(1)	Kön	-9,9	90,1
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-12,1	87,9
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-7,3	92,7
(4)	(3) + yrke	-3,7	96,3
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-3,7	96,3

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

Rad 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 9,9 procent. 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 12,1 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 7,3 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 kvinnor och män. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 3,7 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.

1.4.2 Regressionsanalys ger mindre löneskillnad

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

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 3,7 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 4,5 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).

1.4.3 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 9,9 procent (rad 1 i tabell 1.5) som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 26,3 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen (rad 3). När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt (rad 4). Yrke och övriga faktorer förklarar tillsammans mer än hälften av löneskillnaden mellan kvinnor och män (62,6 procent). Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 36,3 procentenheter när yrke läggs till.¹⁸

18 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. Arbetsutbud, inkomst och lön

Kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män. Det framgår av kapitel 1. Kvinnor arbetar också i genomsnitt färre timmar än män. Därmed blir skillnaden i arbetsinkomst mellan könen större än skillnaden i lön.

I detta kapitel studeras en grupp nyexaminerade kvinnor och män. Skillnaden av den sammanlagda arbetstiden ökar under de studerade åren och följer utvecklingen av löneskillnaden mellan könen. Sambandet är emellertid resultatet av många faktorer och hur de samverkar är svårt att analysera.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det framgår av kapitel 1. Det finns emellertid många tänkbara alternativa eller samverkande förklaringar till löneskillnaden.

En möjlig delförklaring skulle kunna vara skillnaden i arbetsutbud. Alltså att kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än män.

Lönestrukturstatistiken har inte tidigare använts för studera ackumulerade arbetade timmar på individnivå och det följande kapitlet är ett försök att undersöka och problematisera eventuella samband mellan sammanlagd arbetstid och löneskillnad mellan kvinnor och män.

Förutom en direkt påverkan på inkomsten är det tänkbart att ett mindre arbetsutbud också bromsar löneutvecklingen. Slutsatsen från kapitel 1 står sig: den tydligaste förklaringen till löneskillnaden mellan kvinnor och män är yrket och den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Det finns ett svagt samband mellan den sammanlagda arbetstiden och löneskillnaden i den studerade gruppen, men det är även karriär och yrkesval som skapar samvariationen.

2.1 Erfarenhetens betydelse för lönen

Forskningslitteraturen ger olika möjliga förklaringar till att det uppstår löneskillnader mellan kvinnor och män. Det finns en hel del litteratur i ämnet¹ och några teorier diskuteras också i kapitel 3.

En 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.

Ett sätt att mäta erfarenhetens betydelse kan vara att studera den sammanlagda, ackumulerade, arbetstiden och hur den påverkar lönen.

I detta kapitel undersöks om det går att påvisa samband mellan ackumulerade arbetade timmar och lön för en population av nyexaminerade under perioden mellan 2006 och 2014 och om det i så fall finns några könsaspekter på sambanden.

1 För en kunskapsöversikt se Andrén (2012) En omfattande genomgång av olika perspektiv på könsskillnader finns i betänkandet av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015). Specifika rapporter om skillnader i familjeansvar och könsskillnader i inkomst och lön finns utgivna av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU. Se till exempel Angelov m.fl. (2013) eller Boye (2015).

Till skillnad från i föregående kapitel där enbart lönen (uppräknad till heltid) analyserades diskuteras inledningsvis i detta kapitel även inkomsten som förutom lön också är beroende av arbetad tid.

2.2 Kvinnor har lägre inkomst än män

I detta avsnitt fokuserar vi på arbetsinkomst och bortser från till exempel pensioner och transfereringar av olika slag som bostads- och barnbidrag. Arbetsinkomst beräknas för en viss tidsperiod, oftast ett år. Den bestäms av hur mycket man arbetar under denna period. Heltid, deltid, sjukdom, tjänstledighet och annan frånvaro liksom ersättning för till exempel övertid spelar in när arbetsinkomsten beräknas. Om enbart inkomsten från arbete studeras, så var skillnaden mellan könen cirka 24 procent år 2014. Kvinnors arbetsinkomst var alltså i genomsnitt 76 procent av männens. Det kan jämföras med att kvinnors genomsnittslön var 86,8 procent av männens det året, vilket innebar en löneskillnad på 13,2 procent.

2.2.1 Arbetsutbudets påverkan på inkomstskillnad mellan kvinnor och män

Arbetsinkomsten för en individ påverkas dels av arbetstiden för lönearbetet, dels av nivån på lönen. Kvinnor lönearbetar i genomsnitt färre timmar än män. Kvinnors kortare faktiska arbetstid kan förutom på kortare avtalad arbetstid, alltså deltidsarbete, också bero på en högre frånvaro från arbetet. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) var den faktiska medelarbetstiden för sysselsatta män i åldern 15–74 år i genomsnitt 33,3 timmar i veckan under år 2016. För kvinnor var antalet timmar 27,5. En skillnad på 5,8 timmar per vecka, vilket motsvarar 16 procent mindre arbetstid.

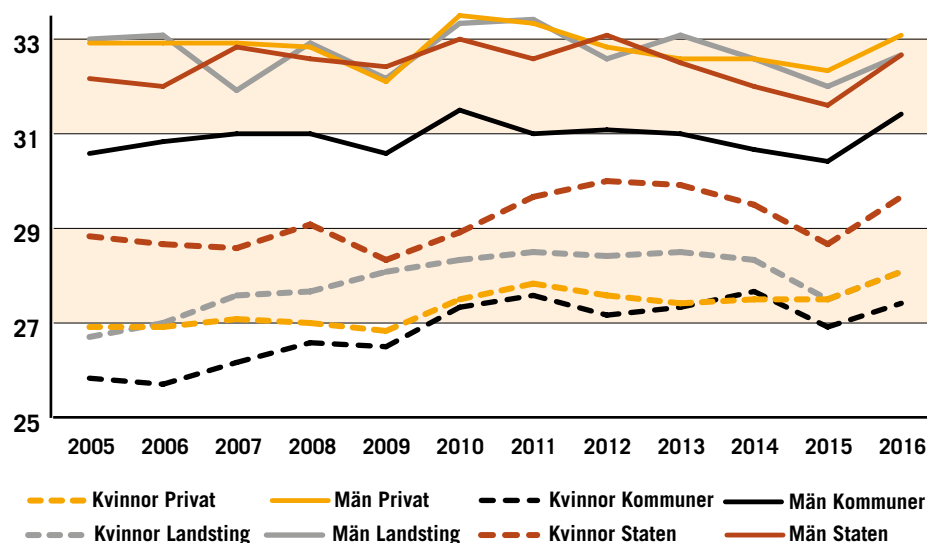
Det finns flera förklaringar till att kvinnor arbetar färre timmar än män. Det finns skillnader mellan olika yrken där deltid är vanligare inom vissa yrken och där också heltidsmättet kan skilja sig åt.

Förklaringar till skillnaden finns också i normer och attityder till hur familjeansvar och karriär delas inom familjen. Det kan därför vara av intresse att titta på uppdelningen av familjeansvar och karriär. SCB:s senaste tidsanvändningsundersökning från 2010/2011 visar skillnader mellan kvinnors och mäns obetalda arbete. I obetalt arbete ingår: hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra, inköp av varor och tjänster samt annat hemarbete. Kvinnors obetalda arbete uppgick i genomsnitt till 26,8 timmar i veckan. För männen var antalet timmar 21,2. En skillnad på 5,6 timmar. Totalt sett, när obetalt och betalt arbete summeras, är det i det närmaste ingen skillnad i arbetad tid mellan könen.

Med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökning går det att studera utvecklingen av den avlönade tiden. **Diagram 2.1** visar genomsnittlig faktiskt arbetad tid per vecka för anställda 18–66 år² efter kön och sektor för perioden 2005 till 2016 utifrån SCB:s arbetskraftsundersökning. Skillnaden mellan könen avseende medelarbetstiden varierar mellan sektorerna.

2 Åldersgruppen 18–66 år är den indelning som görs i lönestrukturstatistiken.

Diagram 2.1 Genomsnittlig faktisk arbetad tid för anställda
18–66 år efter kön och sektor



Källa: SCB, bearbetning av AKU

Av diagrammet framgår att år 2016 hade män inom privat sektor högst genomsnittlig faktisk veckoarbetstid (33,1 timmar), följt av män inom landsting (32,7) och staten (32,7). Lägst antal timmar arbetar kvinnor inom kommunerna (i genomsnitt 27,4 timmar per vecka) följt av kvinnor inom privat sektor (28,1) och staten (28,1).

En viktig faktor bakom kvinnors kortare arbetstid är kortare avtalad arbetstid, alltså deltid. År 2015 arbetade cirka 30 procent av alla sysselsatta kvinnor deltid, motsvarande siffra för män är 10 procent³. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning är den vanligaste orsaken till deltidsarbete att "lämpligt heltidsarbete saknas/söker heltid". År 2015 arbetade omkring 202 000 kvinnor och 84 500 män deltid på grund av avsaknad av heltidstjänst. Detta motsvarar cirka 28,3 procent av de deltidsarbetande kvinnorna och 32,6 procent av männen. Den näst vanligaste orsaken till att arbeta deltid bland kvinnor är att de tar hand om barn. Nästan 133 000 kvinnor, motsvarande 18,6 procent av de deltidsarbetande kvinnorna, uppgav denna orsak.

En specialbearbetning av SCB:s arbetskraftsundersökning där populationen består av anställda inom respektive sektor för år 2015 som arbetar deltid presenteras i **tabell 2.1**. I de två första kolumnerna presenteras andelen anställda, i åldern 15–74 år, som arbetade deltid uppdelat efter kön, totalt och sektor. I de två nästkommande kolumnerna presenteras andelen som angivit att de inte fått eller hittat heltidstjänst som skäl till deltidsanställning.

År 2015 arbetade cirka 811 000 av alla anställda kvinnor deltid, motsvarande siffra för män var 315 000. Detta motsvarar cirka 37,5 procent av det totala antalet anställda kvinnor och 14,5 procent av männen. Av de deltidsarbetande männen hade 31,7 procent hellre arbetat heltid. Motsvarande andel bland de deltidsarbetande kvinnorna var 28,2 procent.

3 Se Prop. 2016/17:1 Bilaga 3. "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män"

Tabell 2.1 Andel deltidsanställda i åldern 15–74 år efter kön och sektor, 2015
Årsgenomsnitt i procent

	Andel deltidsanställda Män	Andel deltidsanställda Kvinnor	Andel av deltidsanställda män som svarat "Har inte fått/hittat heltid"*	Andel av deltidsanställda kvinnor som svarat "Har inte fått/hittat heltid"*
Alla sektorer	14,5	37,5	31,7	28,2
Privat sektor	13,6	39,2	33,1	31,3
Kommuner	25,2	39,9	33,6	30,2
Landsting	15,1	35,5	–	9,9
Staten	10,6	18,4	15,1	9,1

* Denna fråga ställs inte till personer som har en tidsbegränsad anställning av typen "Kallas vid behov" eller "Tillfälligt arbete under referensveckan". Dessa personer ingår därför inte i tabellen.

Anmärkning: Skattningar som baseras på färre än 40 observationer redovisas inte i tabellen.

Källa: SCB, bearbetning av AKU

Av tabellen framgår att det är stora skillnader mellan sektorerna. Av de män som arbetar inom kommunerna har 25,2 procent en deltidstjänst. I övriga sektorer uppgår andelen mellan 10 och 15 procent. Bland kvinnor i såväl privat som kommunal sektor arbetar cirka 40 procent deltid. I landstingen arbetar 35,5 procent av kvinnorna deltid. Minst andel deltidsarbetande finns inom staten. När det gäller andelen deltidsanställda som svarat "Har inte fått/hittat deltid" så är den genomgående större bland män än bland kvinnor.

Kvinnors kortare faktiska arbetstid beror förutom på kortare avtalad arbetstid också på en högre frånvaro från arbetet. Frånvaron hänger delvis samman med att kvinnor tar större ansvar för hem och familj.

Några skäl till kvinnors högre frånvaro från arbetet

Kvinnor har högre sjukfrånvaro. Ohälsotalet för kvinnor är dubbelt så stort som för män år 2016. För kvinnor var det 16,7 dagar och för män 8,3 dagar.

Kvinnor tar ut föräldrapenning i större omfattning. Enligt Försäkringskassan stod kvinnor för 73 procent av de uttagna dagarna med föräldrapenning år 2016. Kvinnor tog 2016 ut 39,2 miljoner dagar. Män tog ut 14,5 miljoner.

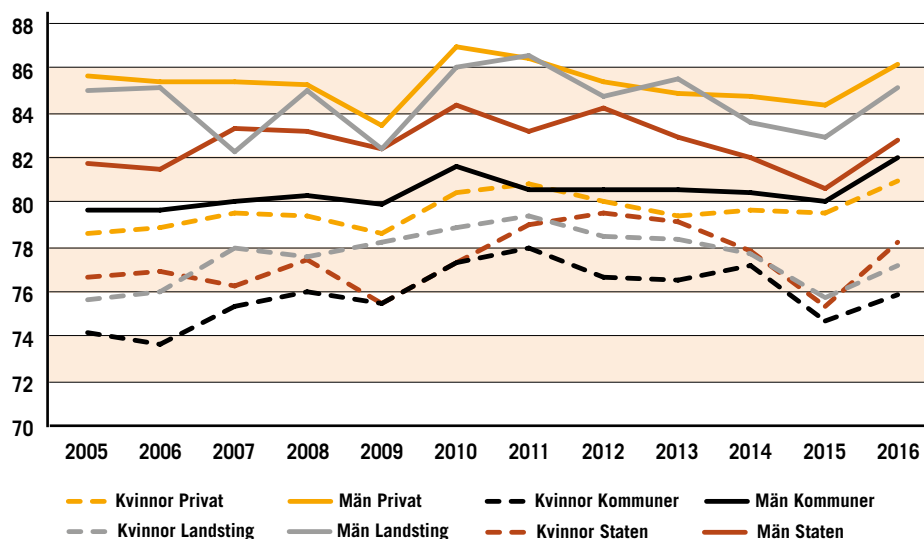
Kvinnor är oftare hemma med sjuka barn. Av de dagar med tillfällig föräldrapenning (vab) som togs ut år 2016 stod kvinnorna för 62 procent. Kvinnor tog 2016 ut 3,9 miljoner dagar. Män tog ut 2,4 miljoner.

Kvinnor vårdar oftare närstående. Av de dagar med närståendepenning som togs ut år 2016 stod kvinnor för 70,0 procent. Kvinnor tog 2016 ut 124 000 dagar. Män tog ut 53 000.

Ovanstående siffror har hämtats från Försäkringskassans statistik för år 2016.

Närvaron på arbetet varierar mellan sektorerna. Graden av närvaro kan studeras genom att beräkna faktisk arbetad tid i förhållande till överenskommen tid. I **diagram 2.2** visas utvecklingen för anställda 18–66 år efter kön och sektor för perioden 2005 till 2016 utifrån SCB:s arbetskraftsundersökning.

Diagram 2.2 Närvaro på arbetet i procent av överenskommen tid efter kön och sektor



Källa: SCB, bearbetning av AKU

Av diagrammet framgår att år 2016 var männens närvaro högst inom privat sektor (86,2 procent av den överenskomna veckoarbetstiden), följd av män inom landsting (85,2) och staten (82,8). Lägst närvaro hade kvinnor inom kommunerna (75,9) följt av kvinnor inom landsting (77,2) och staten (78,2).

Sammanfattningsvis har kvinnor kortare genomsnittligt faktiskt arbetad tid, vilket beror dels på att deltid är vanligare för kvinnor, det vill säga att de har en kortare överenskommen arbetstid, dels på att kvinnor i större omfattning är frånvarande från arbetet.

2.2.2 Lönens påverkan på inkomstskillnad mellan kvinnor och män

Arbetsinkomsten påverkas förutom av arbetade timmar också av vilken nivå på lönen en individ har. Av kapitel 1 framgår att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män i alla sektorer. Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en del av förklaringen till att genomsnittslönerna skiljer sig åt. Ytterligare förklaringar diskuteras i kapitel 3.

I **tabell 2.2** visas hur könsskillnader i löneinkomst, arbetad tid, och lön varierar mellan sektorerna.

Tabell 2.2 Kvinnors inkomst, arbetade timmar och lön* i procent av mäns år 2014

	Kvinnors inkomst i procent av mäns**	Kvinnors arbetade timmar i procent av mäns***	Kvinnors lön i procent av mäns***
Privat sektor	74,8	88,7	87,8
Kommuner	95,2	94,0	94,6
Landsting	71,1	94,7	76,4
Staten	86,2	95,7	92,1

* Uppräknad till heltid

**Värdena baseras på beräkningar från inkomstregistret för anställda inom respektive sektor. Populationen är inte identisk med den i lönestrukturstatistiken.

***Beräkningar baserade på lönestrukturstatistiken för respektive mätmånad. Kan skilja sig från de årsgenomsnitt från arbetskraftsundersökningen som publicerades i avsnitt 1.3.

Källa: SCB, bearbetning av inkomstregistret samt lönestrukturstatistiken

Som framgår av tabell 2.2 är det inte bara den arbetade tiden som förklarar inkomstskillnaden mellan kvinnor och män; lönen spelar en viktig roll.

2.3 Samband mellan arbetsutbud och lönenivå

En fråga som också är intressant att studera närmare är om kvinnors lägre arbetsutbud förutom att påverka inkomsten direkt också gör det indirekt genom att påverka nivån på lönen.

Skillnaden i arbetsutbud kan tänkas påverka lönenivån på olika sätt.

- Vissa arbetsgivare skulle kunna se ett lägre arbetsutbud som en signal om mindre engagemang för arbetet. Det skulle i så fall hämma löneutvecklingen.
- Den som av olika skäl arbetar mindre kan tänkas ha lägre förväntningar på löneutvecklingen⁴.
- En annan möjlighet är att ett lägre arbetsutbud rent faktiskt eller i arbetsgivarens ögon påverkar uppbyggnaden av kunskaper och erfarenhet och som en följd av det också påverkar individens produktivitet.

Det sistnämnda resonemanget leder in på tankar om det så kallade humankapitalets betydelse för lönen. Att bygga upp humankapitalet kan förmodas vara extra viktigt i yrken med högt kunskapsinnehåll och i yrken som förändras snabbt på grund av till exempel teknisk utveckling.

2.3.1 Metod och datakällor

Det kan finnas både direkta och indirekta samband, med stor komplexitet, mellan arbetsutbud och lönenivå. Att analysera alla typer av samband ligger utanför ramen för denna studie. I det följande avsnittet undersöker vi inledningsvis utvecklingen av löneskillnad och arbetstid för en population av individer som avslutade sin högsta utbildning under åren 2004–2006. Speciellt studerar vi skillnaden mellan könen när det gäller utvecklingen av ackumulerad arbetstid, alltså den sammanlagda arbetstiden, under perioden 2006–2014. Det är den period efter examen under vilken de undersökta individerna etablerar sig på arbetsmarknaden.

Den undersökta populationen begränsas till individer med anställning i offentlig sektor eller företag i privat sektor och som kan observeras i datamaterialet vart och ett av åren 2006 till 2014. Detta ger en så kallad "panel" av individer för vilken löneutveckling och arbetade timmar går att följa.

Datamaterialet konstrueras genom att information från olika datakällor sammanförs. I huvudsak används lönestrukturstatistiken, för en full beskrivning se avsnitt 1.1.1. För att en individ ska ingå i lönestrukturstatistiken krävs minst en timmes arbetad tid under mätmånaden. För privat sektor och staten är september mätmånad och för kommuner och landsting november.

Utifrån Statistiska centralbyråns register identifieras även individer som varit anställda i offentlig sektor eller i ett företag, men som inte samlats in i lönestrukturstatistiken på grund av för kort arbetad tid. Om dessa individer uppfyller vissa kri-

4 I rapporten om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015 beskrivs hur förväntningar på lönen och utfallet samvarierar.

terier ett givet år⁵ förs de in i datamaterialet med värdet noll för arbetade timmar under mät månaden.

Genom att det går att följa individer under de studerade åren går det också att mäta deras ackumulerade arbetstid genom att summera deras totalt arbetade timmar. Måttet bygger på en mätning under en enskild månad för vart och ett av åren.

Så definieras "total faktiskt arbetad tid"

Måttet på totalt arbetad tid är svaret på frågan som ställs i insamlingen av lönestrukturstatistiken: "Hur många timmar arbetade personen under hela mät månaden?"

Totalt arbetad tid är faktiskt utförda arbetstimmar under månaden inklusive mertid, övertid och obekväm tid.

Endast tid då arbete utförts ingår. Jourtid, semester, sjukfrånvaro, beredskapstid, lediga dagar på grund av omfördelning av arbetstiden ingår inte.

Om bruten redovisningsperiod tillämpas kan denna användas i stället för mät månaden.

Saknas antal arbetade timmar i lönesystemet sker en beräkning enligt följande: Veckoarbetstid x antal veckor (4,35) + (mer- och övertid) – frånvarotid.

Att följa individer under flera år med lönestrukturstatistiken som underlag är inte helt oproblematiskt. Skilda insamlingsmetoder mellan privat och offentlig sektor medför att fler individer går att följa i offentlig sektor än i privat. Därför speglar sammansättningen av den studerade populationen inte nödvändigtvis arbetsmarknadens sammansättning i stort.

Varje år görs en totalundersökning av offentlig sektor. Därför är det lättare att följa individer i offentlig sektor över tid än i privat sektor där undersökningen bygger på ett urval som delvis förändras från år till år. Företag med mer än 500 anställda finns alltid med i urvalet vilket gör det lättare att följa individer hos sådana arbetsgivare än hos arbetsgivare med färre anställda.

Tabell 2.3 Jämförelse av den studerade populationen och lönestrukturstatistiken

	Den studerade populationen			Lönestrukturstatistiken	
	Antal studerade individer	Andel av alla i lönestrukturstatistiken per sektor	Andel kvinnor	Antal individer	Andel kvinnor
Arbetare privat sektor	3 901	0,3	26,6	1 300 000	35,0
Tjänstemän privat sektor	8 550	0,7	40,2	1 200 000	42,9
Landsting	5 903	2,5	78,5	240 000	78,6
Kommuner	17 743	2,3	77,5	770 000	78,6
Staten	5 124	2,3	46,0	220 000	51,2

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabell 2.3 visar antalet och andelen studerade individer i den undersökta populationen i

5 Kriteriet för att en individ ska läggas in med noll timmar är att total frånvaro uppgår till 224 arbetsdagar eller mer (249 arbetsdagar minus 25 semesterdagar ger 224 möjliga arbetsdagar). I total frånvaro ingår sjuksummans nettodagar (sammanslagning av olika frånvaroorsaker), dagar med föräldrapenning samt dagar för vård av barn.

jämförelse med alla individer i lönestrukturstatistiken år 2014. Av tabellen framgår också andelen kvinnor i den studerade populationen och i lönestrukturstatistiken som helhet.

Flest matchade individer finns inom kommunerna med 17 743 individer. Det motsvarar 2,3 procent av alla kommunanställda som finns i lönestrukturstatistiken. Minst antal matchade återfinns bland arbetare i privat sektor. Det motsvarar 0,3 procent av de arbetare som finns i privat sektor. Andelen kvinnor i populationen är mindre bland arbetare i privat sektor än andelen är i lönestrukturstatistiken. I de övriga sektorerna ligger andelarna närmare varandra.

Den studerade populationen fångar en högre andel i offentlig sektor än i privat, vilket förklaras av den insamlingsmetod som beskrivits ovan. Det innebär att det finns en viss obalans i det studerade materialet.

2.4 Skillnader i ackumulerad arbetstid

Män arbetar som visats ovan i genomsnitt fler timmar i veckan än kvinnor. Det stämmer även för den population av nyexaminerade från åren 2004–2006 som studeras fortsättningsvis. Skillnaden i materialet ökar om de arbetade timmarna ackumuleras, alltså läggs samman från år till år. I **tabell 2.4** visas genomsnittligt ackumulerade arbetade timmar per mätmånad för den undersökta populationen.

Tabell 2.4a Genomsnittligt ackumulerade arbetade timmar per mätmånad
Privat sektor
Medelvärden för individer*

	Arbetare privat sektor			Tjänstemän privat sektor		
	Män	Kvinnor	Skillnad	Män	Kvinnor	Skillnad
2006	32,0	27,5	4,5	34,2	32,7	1,6
2007	63,9	55,6	8,3	67,8	64,7	3,1
2008	96,1	85,5	10,6	103,0	98,0	5,0
2009	127,9	114,5	13,4	137,4	130,8	6,7
2010	159,9	144,1	15,9	172,6	163,6	9,0
2011	192,1	173,5	18,6	208,0	196,8	11,2
2012	222,9	201,2	21,7	240,8	227,5	13,3
2013	254,1	228,7	25,3	274,8	259,5	15,3
2014	288,1	261,1	27,0	310,1	295,7	14,4

*De ackumulerade timmarna följer individen även vid byte av sektor.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

2.4b Genomsnittligt ackumulerade arbetade timmar per mätmånad

Offentlig sektor

Medelvärden för individer*

	Kommuner			Landsting			Staten		
	Män	Kvinnor	Skillnad	Män	Kvinnor	Skillnad	Män	Kvinnor	Skillnad
2006	34,0	32,5	1,5	34,4	31,7	2,7	37,6	36,6	1,0
2007	69,8	66,4	3,5	69,8	64,9	4,9	72,4	69,9	2,5
2008	104,9	99,7	5,2	105,0	97,7	7,2	106,8	103,5	3,3
2009	139,7	132,9	6,8	139,3	130,0	9,3	141,9	137,7	4,2
2010	175,1	166,7	8,4	173,6	162,3	11,3	176,8	171,9	4,9
2011	210,6	200,6	10,0	207,5	195,0	12,4	212,1	206,4	5,7
2012	246,3	234,9	11,4	240,9	227,1	13,8	247,3	240,8	6,5
2013	281,4	268,5	13,0	273,5	258,7	14,8	282,8	275,5	7,2
2014	316,4	301,6	14,8	305,9	289,5	16,5	318,3	309,5	8,8

*De ackumulerade timmarna följer individen även vid byte av sektor.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

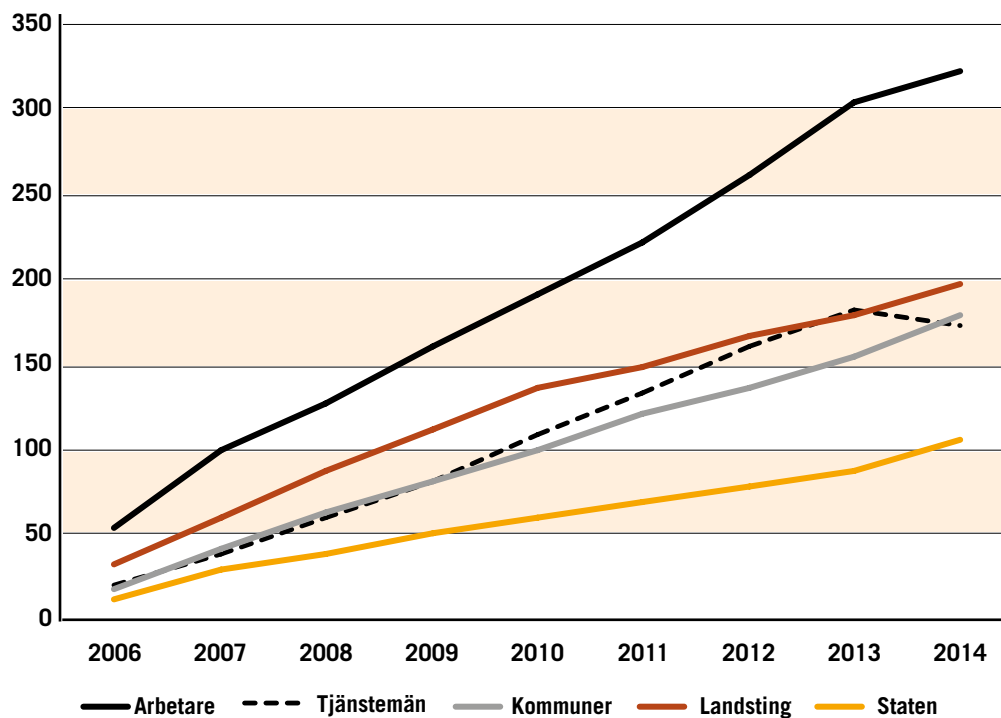
Flest ackumulerade timmar i det undersökta materialet har män i statlig sektor med 318,3 timmar vilket motsvarar en genomsnittlig veckoarbetstid på 35,4 timmar per år. Den minsta ackumulerade arbetstiden bland männen finns bland arbetare i privat sektor där den genomsnittliga tiden är 288,1 timmar.

Bland kvinnor är den ackumulerade arbetstiden störst i staten (309,5 timmar) och minst är den bland arbetare i privat sektor (261,1 timmar).

För att göra en uppskattning av den årsvisa utvecklingen har vi multiplicerat antalet arbetade timmar i mät månaden respektive år med 12 och summerat den sammanlagda tidsskillnaden. Störst är den sammanlagda skillnaden bland arbetare i privat sektor där män i genomsnitt arbetat ungefär två månader mer än kvinnor sett över hela perioden. Minst är skillnaden i staten där den motsvarar knappt tre veckor. Det är grova mått, men ger ändå en uppfattning om storleksordningen. Utvecklingen beskrivs i **diagram 2.3**.

Den ackumulerade skillnaden mellan könen i den studerade populationen ökar brantast bland arbetare och är mer än tre gånger så stor som bland anställda i staten efter nio år: 324 timmar att jämföra med 106.

Diagram 2.3 Utveckling av årsvis skillnad mellan könen i ackumulerad arbetstid efter sektor
Arbetade timmar

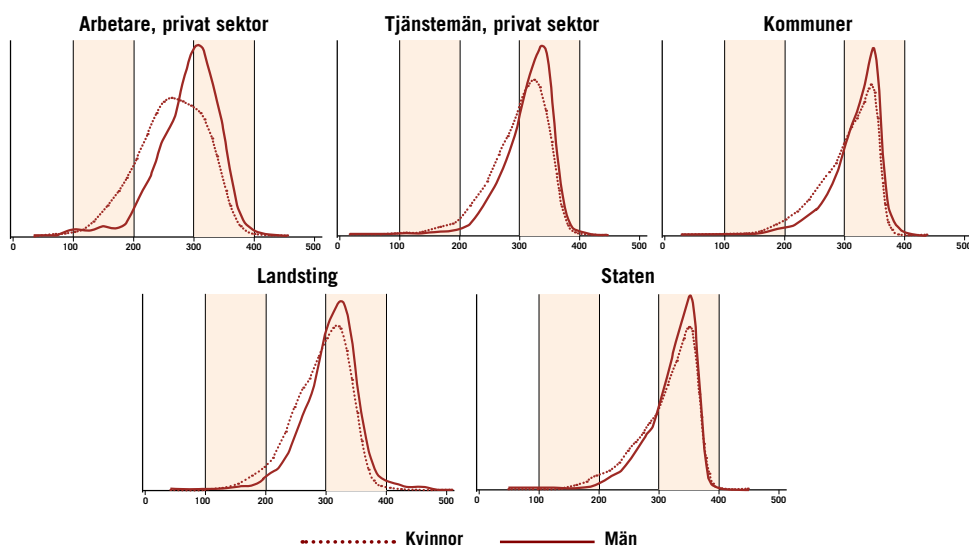


* Privat sektor

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 2.4 visar fördelningen av ackumulerade timmar för kvinnor och män i olika sektorer⁶. Diagrammen är konstruerade så att könsskillnaderna mellan fördelningarna är jämförbara, även om antalet observationer är olika många.

Diagram 2.4 Fördelning av ackumulerade timmar för kvinnor och män
Per sektor, för perioden 2006–2014



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

6 Kärntäthetsberäkning (KDE) ett icke parametriskt sätt att beräkna sannolikhetsfördelningen för en slumpmässig variabel.

Studerar man fördelningen av den genomsnittliga ackumulerade veckoarbetstiden under de nio åren ser man ett gemensamt mönster för de olika sektorerna. Männen fördelningar tenderar att vara mer sammanpressade och ha en högre "topp", oftast något till höger om kvinnornas. Det innebär att män i genomsnitt har en större ackumulerad arbetstid än kvinnor.

Kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män, det gäller även för den population som undersöks här. **Tabell 2.5** visar genomsnittslöner för populationen år 2014 efter sektor och kön.

Tabell 2.5 Genomsnittslöner i kronor och kvinnors lön i procent av mäns lön 2014

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneskillnad i procent
Arbetare, privat sektor	27 198	29 917	90,9	9,1
Tjänstemän, privat sektor	38 456	44 113	87,2	12,8
Kommuner	30 321	30 856	98,3	1,7
Landsting	33 244	40 208	82,7	17,3
Staten	35 087	36 495	96,1	3,9

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Manliga tjänstemän i privat sektor har högst genomsnittlig lön (44 113 kronor i månaden). Lägst genomsnittlig lön har kvinnliga arbetare. Kvinnors lön i procent av mäns varierar i den här populationen mellan landstingens 82,7 procent kommunernas 98,3, vilket innebär en variation i löneskillnad mellan 17,3 procent och 1,7 procent.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män tenderar att öka med åren efter inträdet på arbetsmarknaden. Det gäller också de individer som studeras här. Följer man individerna i vår population ökar löneskillnaden mellan könen från år till år. **Tabell 2.6** visar hur löneskillnaden ökar i alla sektorer, men mest i privat sektor.

Tabell 2.6 Löneskillnad i procent 2006–2014

För den undersökta populationen av examinerade 2004–2006

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Förändring
Arbetare, privat sektor	4,5	5,5	7,3	7,2	8,2	7,5	6,8	7,1	9,1	4,6
Tjänstemän, privat sektor	6,3	7,7	9,6	9,9	10,5	11,2	12,3	12,3	12,8	6,6
Kommuner	0,2	0,4	0,8	0,9	1,1	1,4	1,8	1,5	1,7	1,6
Landsting	14,3	15,0	15,4	16,6	16,9	17,2	17,3	16,9	17,3	3,0
Staten	-0,3	2,1	2,4	2,2	2,6	2,2	3,0	3,2	3,9	4,2

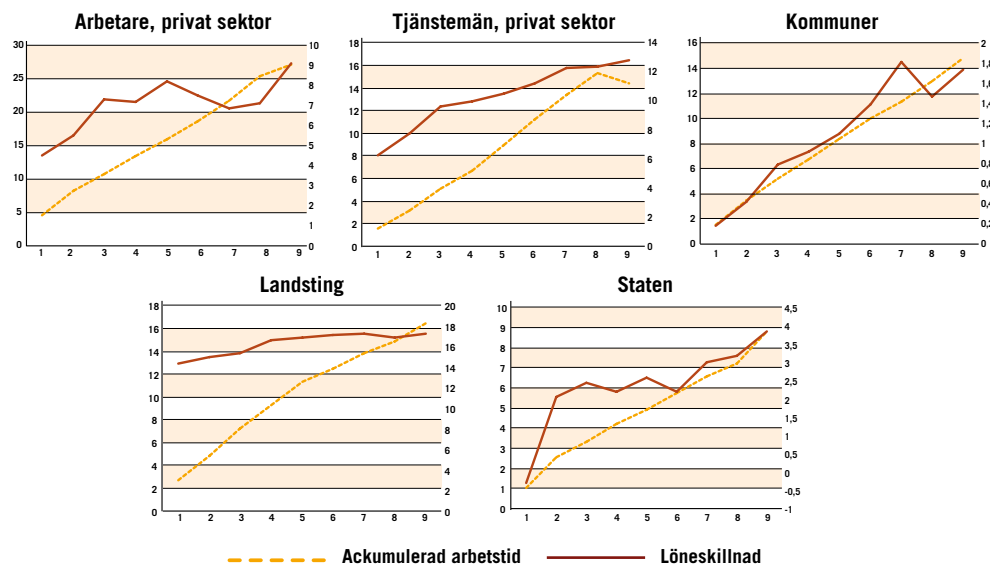
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

2.4.1 Samvariation och dess möjliga orsaker

I det här kapitlet har vi hittills sett hur männens genomsnittliga faktiskt arbetade tid allt mer överstiger kvinnornas ju längre tiden går och att löneskillnaden mellan kvinnor och män bland de undersökta individerna ökar med tiden. Frågan är om det finns ett samband mellan skillnaden i faktiskt arbetad tid och löneskillnaden.

I samtliga sektorer samvarierar den ackumulerade arbetade tiden och löneskillnaden mellan kvinnor och män även om graden av samvariation varierar vilket framgår av **diagram 2.5**.

Diagram 2.5 Skillnad i ackumulerad arbetstid och löneskillnad för kvinnor och män
Skillnad i ackumulerad arbetstid (vänster y-axel), löneskillnad (höger y-axel). Per sektor



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Sambandet mellan utvecklingen av löneskillnad i procent och skillnaden i ackumulerad arbetstid kan mätas genom en framräknad korrelationskoefficient. Är koefficienten +1 råder ett fullständigt och positivt samband. Är den noll finns inget samband alls. Korrelationskoefficienten i diagrammen ovan är 0,748 för arbetare, 0,965 för tjänstemän, 0,942 inom landstingen, 0,96 inom kommunerna och 0,875 inom staten. Det innebär att ackumulerad arbetad tid och löneskillnad verkar följas åt väl i diagrammen.

Det kan finnas både direkta och indirekta förklaringar till samvariationen i diagram 2.5. Orsakssambanden är komplexa. En direkt effekt kan vara att skillnaden i ackumulerad arbetstid påverkar humankapitalet, eller enkelt uttryckt: ju mer man är på jobbet desto mer erfarenhet och kunskap får man. Det kan också påverka möjligheten att till exempel få ta del av internutbildning vilket också påverkar lönen och löneutvecklingen.

En annan förklaring kan vara att skillnaden i ackumulerad tid påverkar möjligheten att göra karriär. En arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro. Men det omvända är också möjligt: en befordran till en högre position kan innebära en högre insats av arbetade timmar. Individer kan också tänkas avstå från karriärsteg av flera olika anledningar som till exempel ökad flexibilitet mellan arbetsliv och övrig tid.

Som tidsanvändningsstudien tidigare visat tar kvinnor ofta ett större ansvar för hem och familj. Det kan verka begränsande på karriärvägar som kräver en stor arbetsinsats med många arbetstimmar och mycket övertid. Därför kan det vara av intresse att närmare studera hur stor andel av populationen av kvinnor och män som har

blivit chefer. Det gör vi genom att studera SSYK:s yrkesområde 1, ledningsarbete⁷.

Andelen personer med ledningsarbete i den undersökta gruppen ökar mer bland männen än bland kvinnorna i alla sektorer utom i staten. Det visar **tabell 2.7**.

Tabell 2.7 Andel personer med ledningsarbete 2014 och förändring sedan 2006

	Andel män 2014*	Förändring sedan 2006**	Andel kvinnor 2014*	Förändring sedan 2006**
Tjänstemän, privat sektor***	12,5	9,4	8,7	5,9
Kommuner	7,1	4,4	7,4	3,6
Landsting	7,2	6,8	5,2	4,9
Staten	2,2	1,8	2,2	1,8

*Procent

**Procentenheter

***Arbetare som övergår till ledningsarbetare räknas som tjänstemän i statistiken.

Källa. Medlingsinstitutet och SCB

Bland tjänstemännen är andelen i ledningsarbete större och utvecklingen snabbare bland männen än bland kvinnorna. I kommunerna är däremot andelen chefer större bland kvinnorna än bland männen även om utvecklingen för de senare varit mer gynnsam under den studerade perioden. Inom staten har utvecklingen varit den samma för kvinnor och män.

Tabell 2.8 visar hur det genomsnittliga antalet ackumulerade arbetade timmar varierar efter yrkesområde.

Tabell 2.8 Genomsnittligt antal ackumulerade timmar 2006–2014 efter yrkesområde

Yrkesområde	Arbetare privat sektor	Tjänstemän privat sektor	Kommuner	Landsting	Staten
Ledningsarbete/chefsyren	–	308,1	326,2	317,0	319,4
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	–	306,1	312,4	292,3	323,0
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	–	301,1	312,2	305,4	300,4
Yrken inom administration och kundtjänst	283,9	298,4	300,0	302,3	295,2
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	264,9	–	273,0	277,6	251,8
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	310,9	–	–	–	–
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	288,9	–	–	–	–
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	287,0	–	315,0	–	–
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	276,4	–	277,6	–	–

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

För alla sektorer, undantaget staten, gäller att det är i ledningsarbete det genomsnittliga antalet ackumulerade timmar är högst. Detta kan tolkas på olika sätt. En tolkning är att det krävs en stor insats av arbetade timmar för att nå en chefsposition. En annan tolkning är att det är chefsarbetet i sig som kräver många arbetade timmar. Det framstår, oavsett tolkning, som att en chefskarriär är förknippad med ett stort antal arbetstimmar.

7 Grupperingen i Svensk standard för yrkesklassificering, SSYK 96, har satt ramarna för vilka år som studeras då en ny klassificering infördes för 2014.

Förändring i populationens yrkessammansättning

Den könsuppdelade arbetsmarknaden, där kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika lönenivåer, är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan könen. I den studerade populationen ser vi tecken på att uppdelningen ökar under den studerade perioden. Ett sätt att visa hur könssammansättningen i olika yrken utvecklas över tiden är att konstruera ett så kallat segregeringsindex⁸. Ett värde lika med noll innebär att kvinnor och män är exakt lika representerade i ett yrke. Om värdet är 100 har kvinnor och män fullständigt olika yrken. Då skulle hälften av alla kvinnor och män behöva byta yrke med varandra för att utjämna könsuppdelningen. **Tabell 2.9** visar att den yrkesmässiga könsuppdelningen i den studerade populationen är störst bland arbetare i privat sektor och att förändringen där är liten. Den enda sektor som utöver arbetare i privat sektor visar en minskande könsuppdelning är staten.

Tabell 2.9 Segregeringsindex för den studerade populationen 2006 och 2014

	Index 2006	Index 2014	Skillnad
Arbetare, privat sektor	53,9	53,1	-0,8
Tjänstemän, privat sektor	37,1	39,3	2,2
Kommuner	29,6	33,3	3,7
Landsting	33,3	40,5	7,2
Staten	40,4	37,9	-2,5

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Uppdelningen är minst i kommunerna och ökar mest i landstingen. Segregeringsindexet verkar även spegla utvecklingen i tabell 2.8 så att sektorer med ökande andel manliga chefer också har en ökande könsuppdelning.

2.5 Erfarenhet och ackumulerad arbetstid som förklaring

Finns det en direkt koppling mellan arbetslivserfarenheten och nivån på lönen? Detta går att studera med hjälp av lönestrukturstatistiken. Det har inte gjorts tidigare och i detta kapitel görs en första ansats.

Arbetslivserfarenhet kan mätas och uttryckas på olika sätt. I det följande analyseras effekten på lönen av skillnader i de två måtten "arbetslivserfarenhet" och "faktisk ackumulerad arbetstid".

Den totala erfarenheten från arbetsmarknaden kan vara svår att mäta och har ibland mätts som "potentiell" erfarenhet beräknad som ålder minus åren för skolgång minus sex år. Detta mått kommer härafter kallas "arbetslivserfarenhet".

Den ackumulerade arbetstiden kan vara ett alternativt sätt att mäta erfarenhetens betydelse för lönen. Ackumulerad arbetstid mäts för varje individ i den population vi tidigare undersökt i detta kapitel.

Ett vedertaget sätt att analysera sambandet mellan arbetslivserfarenhet och lön, baserat på både teoretiska och empiriska argument, är att använda Mincers löneekvation där både antalet skolår och arbetslivserfarenhet ingår i regressionsberäkningen. En kort beskrivning av ekvationen finns i bilaga 4.

8 Se Duncan och Beverly (1955)

I en jämförelse av måtten "arbetslivserfarenhet" och "ackumulerad arbetstid" används dessa i var sin ekvation för respektive sektor. Utöver dessa variabler används också år av utbildning som förklarande variabel för löns storlek. Ackumulerade arbetade timmar mäts mellan 2006 till 2013 för respektive individ för att förklara 2014 års lönenivå.

I detta avsnitt diskuteras resultaten. Tabeller och statistiska/matematiska resonemang finns i bilaga 4.

Modellerna förklarar genomgående relativt lite av variationen i lön. Undantaget är landstingen där förklaringsvärdet är högre än i andra sektorer. Det beror troligen på att variabeln utbildningsår fångar in läkaryrket som har en relativt lång utbildning och hög lönenivå.

I beräkningarna har "ackumulerade arbetstimmar" en positivt signifikant effekt på lönen inom samtliga sektorer, även om effekten är begränsad. Måttet "arbetslivserfarenhet" är svårtolkat och ger exempelvis en negativ effekt på lönen i privat sektor.

Att dessa relativt enkla modeller har ett lågt förklaringsvärde är dock inte förvånande. Modellerna tar exempelvis inte hänsyn till vilket arbete som utförts, utan endast hur mycket man har arbetat (mätt i timmar eller indirekt i år).

Även om måttet "ackumulerade timmar" har en positiv effekt på lönen är det ett grovt mått. Det tar inte hänsyn till när frånvaro uppstod – om det skedde vid ett enskilt tillfälle eller kontinuerligt under mätperioden.

Vilken typ av frånvaro som ligger till grund för lägre ackumulerade timmar fångas inte heller upp av måttet. Troligtvis ger olika typer av frånvaro olika effekt på lönen. Det är till exempel olagligt att diskriminera föräldralediga⁹.

2.5.1 Ackumulerade timmar och den oförklarade löneskillnaden

I bilaga 4 presenteras skattningar av modeller när kategorivariabeln kön inkluderas. **Tabell 2.10** sammanfattar den oförklarade skillnaden i lön mellan kvinnor och män inom respektive sektor vid kontroll för år av utbildning och "ackumulerade timmar" samt även när yrke inkluderas.

Tabell 2.10 Resultat av modellskattningar av oförklarad löneskillnad mellan könen*

	(1) Löneskillnad mellan kvinnor och män	(2) Oförklarad löneskillnad med utbildning och ackumulerad arbetstid	(3) Oförklarad löneskillnad med utbildning, ackumulerad arbetstid och yrke
Arbetare, privat sektor	9,1	10,2	3
Tjänstemän, privat sektor	12,8	11,7	6,0
Kommuner	1,7	0,4	-0,3
Landsting	17,3	8,9	2,4
Staten	3,9	3,4	1,2

*Värdena i tabell 2.10 (kolumn 2 och 3) är signifikanta (5 procent) utom för kommuner där estimatet inte går att skilja från noll. Se bilaga 4.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabell 2.10 visar som ett referensvärde i kolumn 1 den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i den population som undersöks i detta kapitel.

9 Föräldraledighetslagen 16 §.

Kolumn 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter att man har kontrollerat för skillnader i utbildning och ackumulerad arbetstid. Sedan man kontrollerat för dessa båda variabler återstår en oförklarad löneskillnad som är mindre i alla sektorer utom för arbetare i privat sektor.

Kolumn 3 redovisar den återstående oförklarade skillnaden när också yrke läggs till. Liksom i kapitel 1 är det yrke som förklarar en stor del av löneskillnaden.

2.6 Sammanfattning och diskussion

Det är ett känt faktum att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män. Det är också känt att kvinnor har en kortare faktisk arbetstid än män. Den här rapporten visar att det finns en samvariation mellan den sammanlagt arbetade tiden och löneutvecklingen för kvinnor och män.

En närmare undersökning med hjälp av regressionsanalys visar att det faktum att den genomsnittliga ackumulerade arbetstiden bland män är högre än bland kvinnor inte verkar förklara skillnaden i lön i någon större utsträckning. Det förefaller som om den ackumulerade tiden i sig inte alltid har en avgörande betydelse, även om analysen tyder på en positiv effekt. Det kan vara viktigare vad man faktiskt gör. Att utfallet av regressionsanalysen inte ger någon entydig bild talar för att sambanden är mer komplexa och inte enkelt låter sig förklaras av erfarenhet eller totalt arbetad tid.

I stället är det yrket som i den undersökta gruppen förklarar den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män precis som när hela arbetsmarknaden undersöks i kapitel 1. Men i det här kapitlet visar vi också att yrket och den arbetade tiden troligen hänger ihop. Ett chefskap kan till exempel kräva mycket nedlagd tid. Om kvinnor hindras från att följa sådana karriärvägar – eller väljer att avstå på grund av tidsåtgången – kan det bidra till samvariationen. Inom vissa yrken är deltid eller arbetstidförkortning mer vanligt förekommande än i andra vilket också kan bidra till samvariationen.

Det kan också vara så att det kanske inte är närvaro i form av ackumulerad arbetstid som är viktigast när lönen ska sättas. Frånvaro kan spela större roll och olika typer av frånvaro kan påverka lönen olika mycket.

Detta kapitel är ett första försök att studera den ackumulerade arbetstiden och dess effekt på lön och karriär. Det finns många samverkande faktorer vars effekter är svåra att renodla. En djupare analys ligger utanför ramarna för det här arbetet.

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 utsträckning i olika yrken med olika lönenivåer. Kvinnor och män fördelar sig också olika på 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 är anställda – arbetar med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning. 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. Konfliktkänsligheten 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 *värde*diskriminering 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. Resonemang-
et utgår ifrån att de olika förutsättningar för sektorerna som beskrivits tidigare är mindre relevanta än värderingen av kvinnligt dominerade yrken.

Befattningsdiskriminering eller *fördelningsdiskriminering* är beteckningar på en annan förklaring till löneskillnader mellan könen. Med uttrycken menas att kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer, inte har samma tillgång som män 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.

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 lönestrukturstatistiken 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 differentierad³. På det viset kan lönen fungera som ett styrmedel som också påverkar lönespridningen.

Avtalen anger ofta detaljerade kriterier för hur lönesättningen ska ske. Förutsatt att kriterierna är könsneutrala och korrekt tillämpade kan det vara motiverat och i enlighet med kollektivavtalet att anställda i samma yrke har olika lön och löneutveckling. I flera kollektivavtal nämns också marknadskrafterna som ett kriterium som ska

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

3 Drygt 90 procent av alla anställda omfattas av avtal som medger individuell lönesättning.

vägas in i lönesättningen. Yrkesindelningen i den officiella statistiken är dessutom grov för vissa yrken. Samma yrkeskod⁴ 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 diskrimineringslagen⁵. 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 förfaringssätt 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 och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”⁶. Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas, inte en viss individs sätt att utföra det.

4 Läs mer om indelningen i Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, i bilaga 1.

5 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.

6 3 kap. 10 §.

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

- någon missgynnas
- att arbetena är lika eller likvärdiga
- 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 arbetslivet. 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. Från och med den 1 januari 2017 ska lönekartläggningar genomföras varje år, i stället för som tidigare vart tredje år.

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. Däremot jämförs således inte lika arbeten hos skilda 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 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.

Den genomgång av förbundsavtalen som år 2015 gjordes 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 kvinndominerade yrken och sektorer. Inom handeln och i kommun- och landstingssektorn har parterna enats om mål för att öka andelen heltidsanställningar.

3.6 Sammanfattning

Det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte helt kan förklaras med den statistik som finns tillgänglig. Det är däremot tydligt att en huvudförklaring till löneskillnaden är att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer. Det finns olika teorier om varför löneskillnaden mellan könen uppstått. Marknadskrafter och de olika sektorernas finansiering ligger bakom skillnaderna, men också attityder och diskriminering av olika slag används som förklaring.

Med den tillgängliga statistiken går det inte att säga något om eventuell diskriminerings betydelse för löneskillnaden, men både lagar och de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden verkar för att undanröja risken för lönediskriminering.

7 Lönebildning och jämställdhet, Medlingsinstitutet (2015).

8 Endast knappt 10 procent av de anställda omfattades år 2016 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 2012

	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 (41,8) i statistiken är lite högre än männens (41,5). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 31,1 procent av kvinnorna, men endast 9,4 procent av männen inom kommuner. Andelen män i privat sektor är betydligt större än andelen kvinnor (47,6 procent mot 26,5 procent). I landstingen finns 9,1 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara staten som har en någorlunda lika stor andel av båda könen (5,4 respektive 4,5 procent).

Kvinnor och män har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 42,5 procent en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 29,9 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 33,4 procent av kvinnorna arbetar men endast 13,7 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom "Yrken inom byggverksamhet och tillverkning" (16,6 procent) och "Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera" (12,1 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 86,2 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 61,1 procent.

Tabell B2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2016

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,7	41,8	41,5
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	36,9	26,5	47,6
Privat sektor – Tjänstemän	31,8	27,8	36,0
Kommuner	20,4	31,1	9,4
Landsting	5,9	9,1	2,6
Staten	5,0	5,4	4,5
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,3	1,2	1,4
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,6	5,7	9,5
Gymnasial utbildning	48,0	44,6	51,4

Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,9	6,0	7,8
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	34,9	41,3	28,2
Forskarutbildning	1,4	1,2	1,7
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	6,7	5,1	8,3
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	24,6	29,1	20,0
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,6	11,0	16,3
Yrken inom administration och kundtjänst	8,4	10,6	6,2
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	23,7	33,4	13,7
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,9	0,6	1,2
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,7	1,0	16,6
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,1	2,3	12,1
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,3	6,8	5,7
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,8	62,3	41,0
200–499 anställda	7,7	6,6	8,9
50–199 anställda	13,0	10,1	15,9
10–49 anställda	15,4	11,4	19,6
Färre än 10 anställda	12,1	9,6	14,6
Arbetstidens omfattning			
100 procent	73,5	61,1	86,2
50–99 procent	18,5	27,9	8,7
1–49 procent	8,0	11,0	5,1

Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen

Regressionsanalysen i kapitel 1 baseras, precis som standardvägningen, på löne-strukturstatistiken 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 arbetslivs-erfarenhet och arbetsproduktivitet och en kvadratisk term ($\text{ålder} \cdot \text{ålder}$) 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 Beräkningarna bakom kapitel 2

Mincers löneekvation

I ursprungsversionen av ekvationen modelleras den naturliga logaritmen av lönen (W_i) som en funktion av år av utbildning (S_i) och år av erfarenhet på arbetsmarknaden (E_i):

$$(1) \text{Log} W_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_2 S_i + \beta_3 E_i + \beta_4 E_i^2 + \varepsilon_i$$

I denna specifikation påverkas lönen linjärt av antalet utbildningsår (S_i), vilket ges av summan av lön(log) för utbildad arbetskraft (β_0) plus avkastningen för ytterligare ett års skolutbildning multiplicerat med antalet skolår ($\beta_2 S_i$). I den andra delen är effekten av arbetslivserfarenhet (E_i), både linjärt och kvadratisk specificerad. Detta för att fånga upp den ”konkava” struktur som lön utvecklas med ålder, där löneutvecklingen ökar snabbare/brantare i början av karriären för att sedan plana ut och i vissa fall sjunka med stigande ålder¹. Skillnaden i lön (β_1) mellan könen kan studeras genom att inkludera kategorivariabeln kön, där $G_i=1$ om individen är kvinna, annars 0.

Regressionsanalyser

Så tolkas tabellerna

Vid regressionsanalys fastställs först en modell, vilken innehåller de förklarande variabler som man tror påverkar lörens storlek. Sedan beräknas koefficienterna (i tabellerna markerade med den grekiska bokstaven beta samt variabelnamnet) som anger hur stor påverkan respektive förklarande variabel har på lönen.

För att avgöra om en koefficient är statistiskt signifikant skild från noll, och därmed påverkar lönen, beräknas t-värdet. Det värdet anges inom parentes i samma ruta som koefficienterna för förklarande variabler. När t-värdet är större än 1,96 är koefficienten signifikant på 95-procentsnivån, det vill säga att signifikansvärdet är lägre än 0,05. För att underlätta för läsaren kommer koefficienternas signifikansnivå som mindre än 0,05, att markeras med två stjärnor **.

R^2 anger modellens förklaringsgrad, och ges av ett procentvärde för hur bra anpassning av modellen till observationerna, det vill säga hur mycket av variationen i den beroende variabeln som förklaras av de förklarande variablerna.

Slutligen anger N antalet analysenheter/observationer som ingick i analysen.

1 Avkastningen av arbetslivserfarenhet i form av lön brukar också delas upp i två delar; dels avkastningen av generellt humankapital, dels avkastningen av företagsspecifikt humankapital. Det sistnämnda kan till exempel mätas som antalet år en person har jobbat inom företaget eller som summan av internutbildning.

I korthet

- I modell 1 testas om "livserfarenhet" påverkar lönen.
- I modell 2 testas om ackumulerade arbetstimmar påverkar lönen.
- Siffran inom parentes visar hur troligt det är att den testade variabeln påverkar lönen. Från 1,96 och uppåt stiger sannolikheten. Under 1,96 kan man inte med någon säkerhet säga att det finns ett samband. *Två stjärnor ** visar att det verkar finnas ett statistiskt samband.*
- R^2 ger ett värde för hur bra modellen verkar svara på frågan om variablerna verkar påverka lönen.

De skattade koefficienterna ska tolkas som procentuell effekt på lönen av ytterligare ett år av livserfarenhet eller utbildning, respektive ytterligare en ackumulerad arbetad timme.

Tabell B3a Jämförelse av måtten livserfarenhet och ackumulerad arbetstid
Privat sektor

Förklarande variabler	Arbetare		Tjänstemän	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
(1) <i>B</i> livserfarenhet	-0,0023** (-5,1)		-0,0018** (-4,2)	
(2) <i>B</i> ackumulerade arbets- timmar		0,0001* (1,8)		0,0009** (12,3)
(3) <i>B</i> utbildningsår	0,0165** (6,6)	0,010** (4,6)	0,08** (32)	0,077** (32)
R^2	1,2	0,6	10,7	12,1
N	3 900	3 900	8 547	8 547

Anmärkning: Endast parameterestimater för de förklarande variablerna redovisas i tabellen. Intercept skattade men utelämnas i tabell av utrymmesskäl. För arbetare 10,08** resp 10,11**. För tjänstemän 9,4** resp 9,2**.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Tabell B3b Jämförelse av måtten livserfarenhet och ackumulerad arbetstid
Offentlig sektor

Förklarande variabler	Kommuner		Landsting		Staten	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
(1) <i>B</i> livserfarenhet	0,0023** (18)		0,001** (3,3)		0,0023** (6,7)	
(2) <i>B</i> ackumulerade arbets- timmar		0,0009** (30)		0,0002** (3,2)		0,0007** (9,4)
(3) <i>B</i> utbildningsår	0,074** (60)	0,068** (57)	0,1519** (73)	0,1523** (74)	0,064** (37)	0,062** (36)
R^2	23,0	25,4	48,5	48,5	22,5	23,2
N	17 501	17 501	5 838	5 838	5 078	5 078

Anmärkning: Endast parameterestimater för de förklarande variablerna redovisas i tabellen. Intercept skattade men utelämnas i tabell av utrymmesskäl. För kommuner 9,2** resp 9,1**. För landsting 8,1** resp 8,07**. För staten 9,4** resp 9,3**.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

För *arbetare* tycks inte någon av modellerna förklara speciellt mycket av variationen i lön. Förklaringsvärdet i modellerna är mycket lågt. I modell 1 har ytterligare ett år av livserfarenhet negativ signifikant effekt på lönenivån. I modell två är effekten av ackumulerade arbetade timmar positiv signifikant på 10 procents signifikansnivå. För *tjänstemän* i privat sektor förklarar modellerna relativt lite av variationen i lön. Förklaringsvärdet i modellerna är mellan 10,7 till 12,1 procent. I modell 1 har ytterligare ett år av livserfarenhet negativt signifikant effekt på lönenivån. I modell två är effekten av ackumulerade arbetade timmar positiv signifikant.

I *landstingen* förklarar modellerna betydligt mer av variationen i lön. Förklarings-

värdet i modellerna är 48,5 procent. I modell 1 har ytterligare ett år av livserfarenhet positiv signifikant effekt på lönenivån, dock med svag effekt. I modell två är effekten av ackumulerade arbetade timmar positiv signifikant. Effekten av ytterligare ett utbildningsår är stark. Troligtvis fångar utbildningsår till viss del gruppen läkare/doktorer via gruppens relativt långa utbildning och relativt höga lönenivå.

Inom *kommunerna och staten* förklarar modellerna mellan 22 till 25 procent av variationen i lön. I modell 1 har ytterligare ett år av livserfarenhet positiv signifikant effekt på lönenivån. I modell två är effekten av ackumulerade arbetade timmar positiv signifikant. Effekten av ytterligare ett utbildningsår varierar mellan 6,2 till 7,4 procent på lönen.

Ackumulerade timmar och den oförklarade löneskillnaden

I **tabell B4** presenteras skattningar av modeller när kategorivariabeln kön inkluderas tillsammans med ackumulerade arbetade timmar och utbildningsår. Ett problem som kan uppstå är om de förklarande variablerna kön och arbetslivserfarenhet är korrelerade med varandra. Det kan då vara svårt att hålla isär effekterna av kön och ackumulerad arbetstid på lönen.

Tabell B4 Resultaten är framtagna med regressionsanalys beroendevariabel logaritmerade månadslöner, modell 2

Förklarande variabler	Arbetare	Tjänstemän	Kommuner	Landsting	Staten
(1) <i>B</i> kön	-0,102** (-16)	-0,118** (-20)	-0,004 (-1,4)	-0,089**	-0,0344** (-6,4)
(2) <i>B</i> ackumulerade arbetstimmar	0,0001** (2,1)	0,0007** (9,1)	0,0009** (29)	0,0001 (1,2)	0,0006** (9,0)
(3) <i>B</i> utbildningsår	0,014** (6,7)	0,077** (32)	0,069** (57)	0,1482** (72)	0,062** (36)
R ²	6,9	16,0	25,4	50,4	23,8
N	3 900	8 547	17 501	5 838	5 078

Endast parameterestimat för de förklarande variablerna redovisas i tabellen. Intercept skattade men utelämnas i tabell av utrymmesskäl. Arbetare 9,9**. Tjänstemän 9,4**. Kommuner 9,6**. Landsting 9,2**. Staten 9,6**.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Av **tabell B5** framgår att effekten av ackumulerad arbetstid blir insignifikant inom landstingen. I de övriga sektorerna ändras effekten av arbetslivserfarenhet på lönen marginellt.

När även kontroll för yrke inkluderas ökar modellernas förklaringsvärde markant och R^2 varierar mellan 40,3 och 81,7 beroende på sektor. Effekten av arbetslivserfarenhet på lönen blir nu även insignifikant inom staten.

Inom kommunerna är koefficienten för löneskillnaden mellan kvinnor och män insignifikant och går inte att skilja från noll.

Tabell B5 Modell 2 Resultaten är framtagna med regressionsanalys. Beroendevariabel
logaritmerade månadslöner

Förklarande variabler	Arbetare	Tjänstemän	Kommuner	Landsting	Staten
(1) <i>Bkön</i>	-0,030**	-0,058**	0,003	-0,024**	-0,0115**
	(-5)	(-11)	(1,4)		(-2,5)
(2) <i>Backumulerade arbetstimmar</i>	-0,0001**	0,0005**	0,0005**	0,0001	0,0001
	(-2,4)	(7,4)	(22)	(1,6)	(1,2)
(3) <i>Butbildningsår</i>	0,015**	0,064**	0,026**	0,053**	0,038**
	(8,4)	(29)	(22)	(26)	(17)
Dummyvariabler från SSYK	126	218	126	126	155
R ²	40,3	47,4	66,5	81,7	55,5
N	3 900	8 547	17 501	5 838	5 078

Anmärkning: Endast parameterestimater för de förklarande variablerna redovisas i tabellen. Intercept skattade men utelämnas i tabell av utrymmesskäl. Arbetare 9,9**. Tjänstemän 9,3**. Kommuner 9,1**. Landsting 8,23**. Staten 9,3**.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Referenser

- Andrén, T: *"Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt"*, Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012)
- Angelov N, Johansson P, Lindahl E. *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?* Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, rapport 2013:12 (2013)
- Arbetsgivarverket: *Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2016*, Arbetsgivarverkets rapportserie (2017)
- Boye, K: *"Mer vab, lägre lön? Uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn och lön bland svenska föräldrar"*, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, Rapport 2015:15 (2015)
- Duncan O D och Beverly D: *"A methodological analysis of segregation indexes"*, American sociological review: 210–217 (1955)
- Granqvist, L: *"Inte bara lön. En studie av akademikernas löneförmåner och bonus"*. Sacos rapportserie (2009)
- 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)

SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015)

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

Diskrimineringslagen (2008:567)

Prop. 2015/16:135 *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*

Prop. 2016/17:1 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*

Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet

Föräldraledighetslagen (1995:584)