



# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office



# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017

*Vad säger den officiella lönestatistiken?*

Medlingsinstitutet  
Box 1236  
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

E-post: [info@mi.se](mailto:info@mi.se)

Fax: 08-650 68 36

Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)

## **Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017**

*Vad säger den officiella lönestatistiken?*

Tryck: E-print, Stockholm, 2018

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: löneökning- 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
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2016 (publicerad 2017)  
Fördjupning om sambandet mellan arbetad tid och lön

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: [www.mi.se/publicerat](http://www.mi.se/publicerat)



## Förord

För tionde året i rad minskar löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det visar den här rapporten som grundar sig på den officiella lönestatistiken. Ambitionen med rapporten är att visa olika sätt att beräkna och se på löneskillnaden och därmed erbjuda ett sakligt underlag till diskussioner i ämnet.

I ett fördjupningskapitel i den här rapporten undersöker vi närmare två tänkbara orsaker till att löneskillnaden minskar: kvinnors ökande andel av akademiker och det faktum att fler kvinnor blir chefer.

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.

Stockholm i juni 2018

*Carina Gunnarsson*

Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är John Ekberg.

Petter Hällberg och Per Ewaldsson har medverkat och Bosse Andersson har varit redaktör.

Tack till SCB:s avdelning ES/LS-Ö.

Rapporten går också att ladda ned från [www.mi.se/publicerat](http://www.mi.se/publicerat).

# Innehåll

Sammanfattning	5
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	7
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2017?	12
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män	15
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	18
2. Utbildning, ålder, yrke och löneskillnad	20
2.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män efter ålder	20
2.2 Strukturella förklaringar till utvecklingen av löneskillnaden	24
3. Möjliga orsaker till löneskillnaden	33
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	33
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	34
3.3 Lagstiftningen och jämställda löner	34
3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	36
3.5 Statistiken och jämställda löner	36
3.6 Sammanfattning	37
Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)	38
Bilaga 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	39
Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen	41
Referenser	42



# Sammanfattning

**Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska. När kvinnors och mäns löner år 2017 jämförs har kvinnor i genomsnitt 88,7 procent av mäns lön. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är alltså 11,3 procent. Det är en minskning av skillnaden med 0,7 procentenheter jämfört med år 2016.**

**Variationen mellan olika sektorer** är stor. Störst genomsnittlig löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 20,6 procent. Minst är löneskillnaden inom kommunerna där den är 3,1 procent.

Det går att ta hänsyn till de skillnader som uppstår mellan könen på grund av att kvinnor och män fördelar sig olika över yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid. Då återstår en oförklarad löneskillnad på 4,3 procent.

Efter en sådan så kallad standardvägning är det inte längre landstingen som har den största löneskillnaden år 2017. Den största oförklarade löneskillnaden – 6,5 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. Den oförklarade skillnaden kan ha orsaker som inte mäts i statistiken.

Både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2017. Det gäller samtliga sektorer, även om variationerna är stora. Den samlade ovägda löneskillnaden har minskat med 5,0 procentenheter. Minskningen är störst inom landstingen både mellan år 2016 och 2017 och sedan 2005. Den standardvägda löneskillnaden för hela ekonomin har minskat med 2,5 procentenheter sedan år 2005.

Jämförelser inom och mellan sektorer 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 och med 2014 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.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar i alla åldrar men snabbast närmar sig de äldre kvinnorna männens genomsnittslöner. Den här rapporten visar att en viktig orsak till det kan vara att arbetsmarknaden blir mindre könsuppdelad. Ett exempel på det är att andelen kvinnliga chefer ökar. En annan faktor som skulle kunna ha betydelse för den minskade löneskillnaden mellan könen är att andelen kvinnor med akademisk utbildning ökar.



# 1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

**Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat varje år de senaste tio åren. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2017 var 31 700 kronor vilket är 88,7 procent av männens 35 700 kronor. Det innebär med andra ord en löneskillnad som uppgår till 11,3 procent. 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 4,3 procent.

En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är den könsuppdelade arbetsmarknaden där kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan 2016 och 2017 med 0,7 procentenheter och mellan 2005 och 2017 med 5 procentenheter. Den största minskningen av skillnaden mellan 2016 och 2017 ser man bland tjänstemän inom privat sektor samt inom staten. I dessa båda grupper har den ovägda skillnaden minskat med 0,8 procentenheter.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Både standardvägda och genomsnittliga (ovägda) löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras var för sig. Motsvarande siffror för perioden 2005–2017 redovisas också.

I rapportens andra kapitel studeras hur utbildning och yrkessammansättning påverkar minskningen av löneskillnaden mellan 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.<sup>1</sup> Det har gjorts årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. 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§ första 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 8 500 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 varje stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

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

Lönestrukturstatistiken innehåller inte någon information om avtalstillhörighet för den 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 möjlig.<sup>2</sup>

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.

### 1.1.3 Månadslön måttet för jämförelse

Bruttolönemåttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.<sup>3</sup> I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

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

Vilket mått man väljer för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Att inkludera olika tillägg, som jour- och ob-tillägg, påverkar också storleken på löneskillnaden. Bonus och andra oregelbundna ersättningar är ytterligare exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.<sup>4</sup> I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010 specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.<sup>5</sup>

### 1.1.4 Allt fångas inte i nya yrkesklassificeringen

Sedan 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.

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/options 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 *"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010"* (2011).

### Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

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

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

Syftet har varit att åstadkomma en yrkesklassificering som bättre speglar dagens yrkesstruktur. Klassificeringen ska även så långt det är 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](http://www.scb.se/ssyk).

#### 1.1.5 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 (SSYK 2012 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 lönen storlek, till exempel kön. Sedan beräknas så kallade koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. För att undvika att betydelsen av kön bestäms av att kvinnor och män återfinns inom till exempel olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas dessa ytterligare förklarande variabler i modellen. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan kvinnor och män, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av tillgången på data och ekonomisk teori.

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

#### 1.1.6 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

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

### 1.1.7 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 diskriminering.<sup>6</sup> Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband, det vill säga analysen kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön.<sup>7</sup>

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 var löneskillnaden mellan könen 2017?

**Tabell 1.1** visar att både för kvinnor och män fanns den högsta genomsnittslönen hos tjänstemän i privat sektor, medan arbetare inom privat sektor hade den lägsta genomsnittslönen.

### 1.2.1 Ovägd skillnad i lön

Tabellen visar genomsnittslöner<sup>8</sup> för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden).

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

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

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



Tabell 1.1 Genomsnittslöner\* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2017

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
<b>Samtliga sektorer</b>	31 700	35 700	33 700	88,7	11,3
<b>Privat sektor</b>	31 900	35 900	34 300	89,1	10,9
<b>Arbetare</b>	26 000	28 900	27 900	90,0	10,0
<b>Tjänstemän</b>	37 400	45 100	41 700	82,9	17,1
<b>Offentlig sektor</b>	31 300	34 900	32 300	89,9	10,1
<b>Kommuner</b>	29 500	30 500	29 800	96,9	3,1
<b>Landsting</b>	34 600	43 600	36 600	79,4	20,6
<b>Staten</b>	35 700	38 200	36 900	93,5	6,5

\*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 88,7 procent av mäns lön år 2017, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 11,3 procent (100-88,7). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där skillnaden var 20,6 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: 17,1 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 3,1 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 6,5 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10 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. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött,<sup>9</sup> manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent i grått.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).<sup>10</sup> Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.<sup>11</sup> Totalt finns information om 271 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön

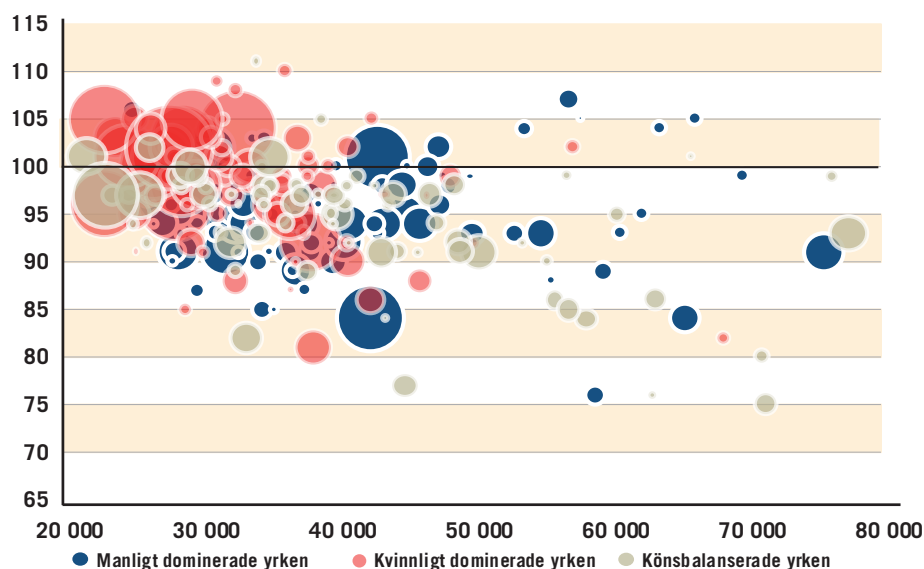
9 Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

10 All data finns i SCB:s statistikdatabas: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/](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.

i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (65 till 115 procent respektive 20 000 till 80 000 kronor).

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2017



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda cirkeln längst till vänster, ovan 100-linjen yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 23 100 kronor i månaden, antalet löntagare är 90 100 och att cirkeln ligger ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (5 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet "mjukvaru- och systemutvecklare". Genomsnittslönen är 43 100 kronor i månaden, andelen kvinnor är 18 procent, kvinnor har i genomsnitt 1 procent högre lön än män och antalet löntagare är 77 000.

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

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 "IT-chefer, nivå 2", den blå cirkeln högst upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 51 700 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 109 procent och antalet löntagare är 77 000.

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 arbetstid<sup>12</sup> och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,3. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,3 procent för hela arbetsmarknaden år 2017.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2017

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	88,7	11,3	95,7	4,3
Privat sektor	89,1	10,9	94,7	5,3
Arbetare	90,0	10,0	96,4	3,6
Tjänstemän	82,9	17,1	93,5	6,5
Offentlig sektor	89,9	10,1	98,1	1,9
Kommuner	96,9	3,1	99,7	0,3
Landsting	79,4	20,6	96,2	3,8
Staten	93,5	6,5	96,0	4,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största skillnaden 2017. Den största oförklarade löneskillnaden, 6,5 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens oförklarade löneskillnad är 3,8 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 20,6 procent).

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

## 1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män

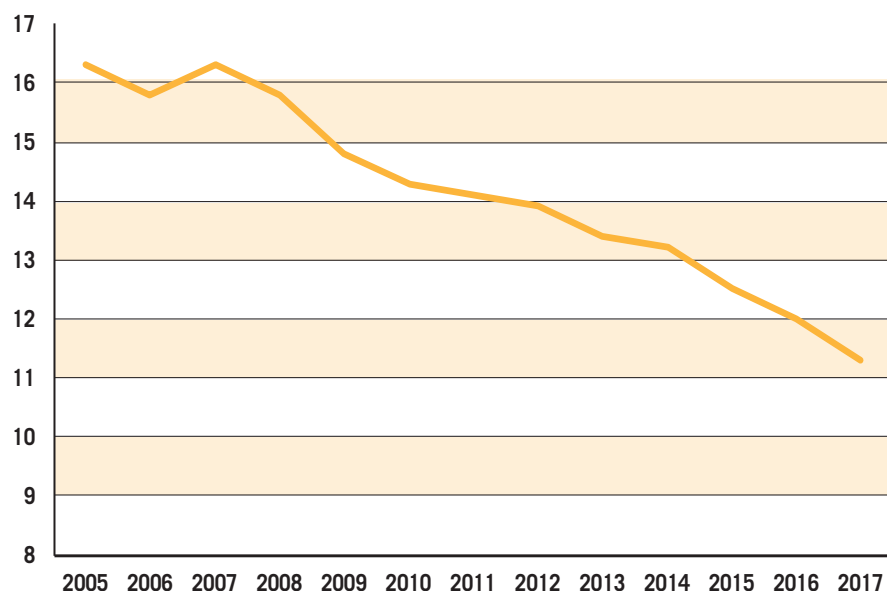
Mellan 2016 och 2017 minskade den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,7 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 1 000 kronor och männens genomsnittslön med 800 kronor. Eftersom kvinnors genomsnittslön från början var lägre innebär det en högre procentuell ökning än för män.

Löneskillnaden visar en tydlig minskning de senaste åren. **Diagram 1.2** visar utvecklingen från 2005 till år 2017.

Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 43,4 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,6 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 35,2 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 2,9 procent.

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.

Diagram 1.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män  
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

**Tabell 1.3** visar den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2017.

Tabell 1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring 2005–2017
<b>Samtliga sektorer</b>	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9	13,4	13,2	12,5	12	11,3	-5
<b>Privat sektor</b>	14,7	14,1	14	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2	12,1	12,2	11,9	11,9	10,9	-3,8
<b>Arbetare</b>	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1	9,5	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	-1,7
<b>Tjänstemän</b>	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9	19,4	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	-5,6
<b>Offentlig sektor</b>	16,6	16,3	17	15,9	15,1	14,6	14,1	14,1	13,4	13,1	12	10,7	10,1	-6,5
<b>Kommuner</b>	8,4	8,4	9,0	7,7	6,6	6,1	6,1	6,2	5,8	5,4	4,6	3,4	3,1	-5,3
<b>Landsting</b>	28,6	28	27,6	27,3	26,9	26,5	26	25	23,8	23,6	22,4	21,1	20,6	-8
<b>Staten</b>	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,4	8,9	8,2	7,9	7,3	7,3	6,5	-7,8

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

För arbetare och tjänstemän i privat sektor bör jämförelser med åren före 2014 inte göras eftersom klassificeringen för dessa båda grupper då ändrades.<sup>13</sup>

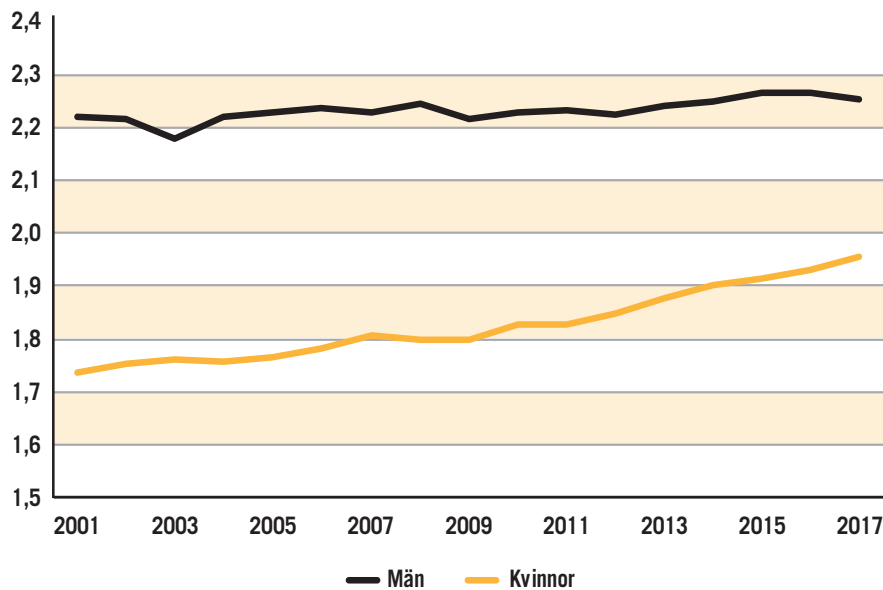
Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 1.3. Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 8 procentenheter mellan 2005 och 2017. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 7,8 procentenheter.

Under perioden har lönespridningen ökat mer bland kvinnor än män vilket framgår av **diagram 1.3**. Det är en utveckling som troligen till stor del kan förklaras av

13 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.

minskad yrkessegregering så att fler kvinnor finns i högre avlönade yrken. I nästa kapitel studerar vi till exempel närmare det faktum att fler kvinnor blir chefer. Det är en av de förändringar i sammansättningen som kan tänkas påverka lönespridningen.

Diagram 1.3 Utvecklingen av lönespridning för kvinnor och män 2005–2017  
Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen. En kvot på 2 innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som de tio procent som har lägst lön.

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

Tabell 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring 2005–2017
<b>Samtliga sektorer</b>	6,8	6,6	6,5	6,6	6	5,9	5,9	6,1	5,8	5	4,6	4,5	4,3	-2,5
<b>Privat sektor</b>	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4	7	6,2	5,7	5,6	5,3	-3
<b>Arbetare</b>	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4	3,8	3,7	4,3	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	-2
<b>Tjänstemän</b>	9,8	9,7	9,5	10	9,1	9,3	9,2	9,6	8,6	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	-3,3
<b>Offentlig sektor</b>	3,5	3,4	3,4	3,4	3	2,9	3	3,1	3	2,2	2,1	1,9	1,9	-1,6
<b>Kommuner</b>	0,9	1	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	-0,6
<b>Landsting</b>	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6	4,4	4	3,9	3,8	3,8	-1,5
<b>Staten</b>	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3	5,2	4,4	4,2	4,0	4,0	-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 0,2 procentenheter mellan år 2016 och 2017.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2017. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,1 procentenheter.<sup>14</sup>

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 tid.<sup>15</sup>

## 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 lönepåverkande faktorer till exempel yrken och utbildningsnivåer.

Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning (se faktaruta i avsnitt 1.1.5 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 i olika modeller. 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 2017  
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Samtliga sektorer	-9,4	-12,0	-3,9
Privat sektor	-9,7	-10,7	-4,6
Arbetare	-9,9	-9,0	-3,6
Tjänstemän	-15,2	-15,0	-6,1
Offentlig sektor	-8,0	-6,9	-1,7
Kommuner	-2,3	-3,9	-0,3
Landsting	-16,3	-14,7	-3,2
Staten	-7,1	-5,5	-3,5

Not: Alla estimat signifikanta på 5 procents signifikansnivå.  
Källa: Medlingsinstitutet

14 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).

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

**Modell 1** redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 9,4 procent. Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras. Skattningen motsvarar den tidigare redovisade löneskillnaden (11,3 procent för alla sektorer), men då både metod och beräkningsunderlag skiljer sig åt blir resultatet av skattningen ett annat. Exempelvis har alla individer som saknar utbildningskod rensats bort.

**Modell 2** redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter kontroll även för individens ålder och utbildningsnivå. För hela ekonomin ökar den oförklarade löneskillnaden till 12,0 procent. Detta beror på en sammansättningseffekt och på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Det antyder en oklar koppling mellan kön, utbildning och lön. Den sektorvisa analysen visar emellertid att den oförklarade skillnaden minskar i alla sektorer undantaget kommunerna. En förklaring till att utbildning inte får genomslag i kommunerna kan vara den sammanpressade lönestrukturen där.

**Modell 3** redovisar den oförklarade 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 3,9 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i alla sektorer undantaget staten när yrke läggs till i analysen.

Att löneskillnaden minskar jämfört med modell 2 indikerar att kvinnor och män arbetar i olika yrken som har olika löneläge. Det syns även tydligt i "bubbel-diagrammet" som visats tidigare (diagram 1.1 i avsnitt 1.2.2).

#### 1.4.2 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 kvinnor och män. Detta framgår när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden som de olika faktorerna förklarar. När beräkningen tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi att den oförklarade löneskillnaden minskar betydligt.

## 2. Utbildning, ålder, yrke och löneskillnad

**För att få en större förståelse för några av orsakerna bakom utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män, undersöks i detta kapitel hur utbildningssammansättningen samt andelen kvinnliga chefer förändrats under perioden.**

**Den period som undersökts** är åren 2000–2016. Under den tiden minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 5,6 procentenheter.

Avsnittet inleds med en presentation av hur kvinnors lön i procent av mäns har utvecklats över tid i olika åldrar.

Därefter analyseras hur sammansättningen i utbildningsnivå mellan kvinnor och män förändrats mellan åren 2000 och 2016.

Avslutningsvis undersöks förändringar i yrkessammansättningen och tänkbara förklaringar till utvecklingen av kvinnors lön i procent av mäns i åldern 45–65 år. Det är i den ålderskategorin minskningen var störst mellan åren 2000 och 2016.

I korthet visar resultaten att

- kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns, men i alla åldersgrupper närmar sig kvinnornas löner männens
- andelen anställda med eftergymnasial utbildning har ökat mer bland kvinnor än män
- lönen för kvinnor som är över 45 år närmar sig männens löner snabbare än i andra åldersgrupper
- en av orsakerna till att kvinnorna över 45 år närmar sig männen i snabbare takt än andra åldersgrupper tycks vara att fler kvinnor blir chefer.

### 2.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män efter ålder

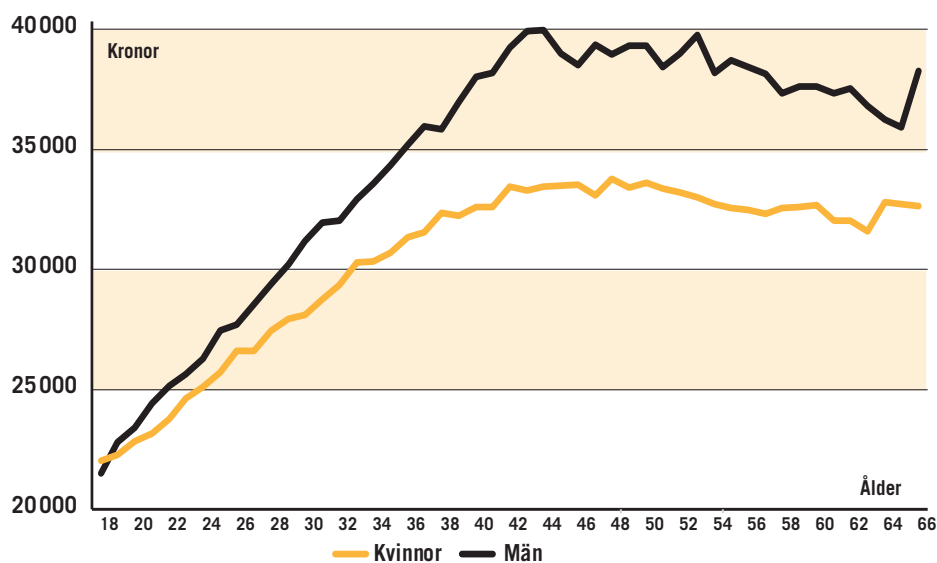
I detta avsnitt analyseras löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika åldrar. I **diagram 2.1** presenteras genomsnittslönen år 2016 för män respektive kvinnor efter ålder.

Som framgår av diagram 2.1 är det en marginell någon skillnad i lönenivå för kvinnor och män vid 18 års ålder. Där ligger genomsnittslönen för båda könen strax under 23 000 kronor i månaden.

Därefter skiljer sig löneprofilen åt mellan könen. Män har en brantare löneutveckling än kvinnor. För kvinnor börjar profilen plana ut vid 35-årsåldern. För män ökar genomsnittslönen fram till 40-årsåldern, för att sedan minska. Att den genomsnittliga lönenivån minskar beror inte på lönesänkningar utan förklaras snarare av att individsammansättningen avseende yrke, sektor och bransch har förändrats.



Diagram 2.1 Genomsnittslönen år 2016 för kvinnor och män efter ålder



Källa: Medlingsinstitutet

Det finns en mängd olika förklaringar till att löneutvecklingen skiljer sig åt. Kvinnor och män gör till exempel olika utbildningsval och arbetar i stor utsträckning i olika sektorer, branscher och yrken med olika lönenivåer. Kvinnor arbetar till exempel i större utsträckning inom offentlig sektor där lönestrukturen ofta är sammanpressad och möjligheterna till lönekarriär därmed är begränsade.

Föräldraskap verkar också påverka kvinnors löneutveckling i större utsträckning än mäns.<sup>1</sup> Kvinnor har längre frånvaro i samband med att de blir föräldrar även om det finns en utveckling mot ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten. Kvinnor tar ofta ett större ansvar för hem och familj, arbetar oftare deltid och är oftare hemma för vård av barn.<sup>2</sup> Tillsammans med det faktum att kvinnor är sjukskrivna i högre grad än män bidrar detta till ett lägre arbetsutbud. Det kan i sin tur tänkas påverka karriärmöjligheterna.

Aktuell forskning bekräftar att föräldraskap har negativa effekter på kvinnors inkomstkarriär.

En studie på danska data<sup>3</sup> visar att kvinnor tjänar betydligt mindre efter att de har fått barn. Nedgången i inkomster bland dessa kvinnor speglar att kvinnorna arbetar mindre när barnen är små och får en sämre timlön när barnen blir äldre. En av förklaringarna är att dessa kvinnor byter till lägre avlönade jobb som ligger närmare hemmet. Effekterna är störst efter första barnet.

1 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)

2 För en översikt se SCB - "På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2016" och Försäkringskassan "Socialförsäkringen i siffror 2017"

3 Se Lundborg P, Plugc E och Würtz Rasmussend A: "Kan kvinnor ha både barn och karriär? Resultat från data på assisterade befruktningar", IFAU Rapport 2018:2

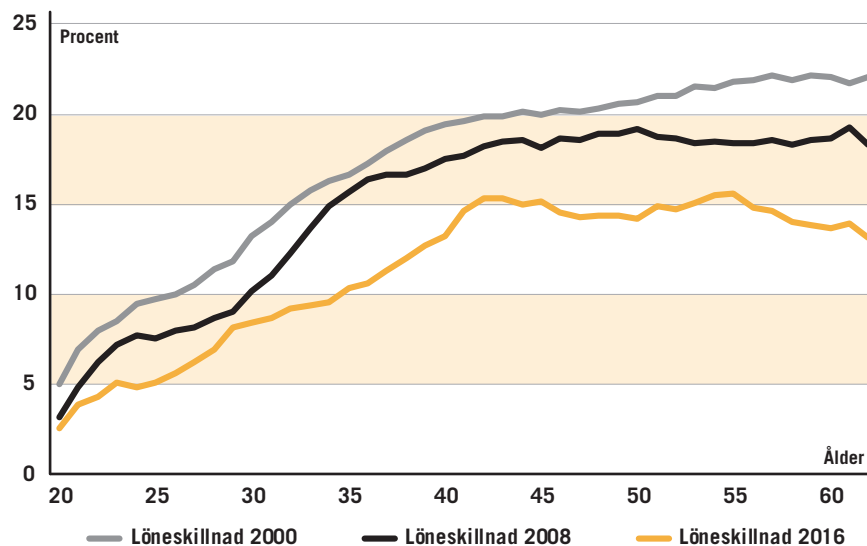
En annan studie av högutbildade svenska kvinnor och män<sup>4</sup> visar att föräldraskapet har betydelse för könslöneskillnaden. Studien finner att lönen är ungefär lika inom gruppen vid 25 års ålder, men vid 45 års ålder är männens genomsnittliga månadslön cirka 25 procent högre. Det första barnets födelse förklarar ungefär hälften av könslönegapet vid 45 års ålder.

I kapitel 3 diskuteras ytterligare möjliga orsaker till löneskillnaden mellan kvinnor och män.

### 2.1.1 Minskande löneskillnad i alla åldrar

**Diagram 2.2** visar löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent efter ålder beräknat för år 2000, 2008 samt 2016. Som framgår av diagrammet har det över tid skett en minskning av löneskillnaden i alla åldrar, vilket illustreras av att kurvan har förflyttats nedåt.

Diagram 2.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män, efter ålder  
År 2000, 2008 samt 2016, fem års glidande medelvärden



Källa: Medlingsinstitutet

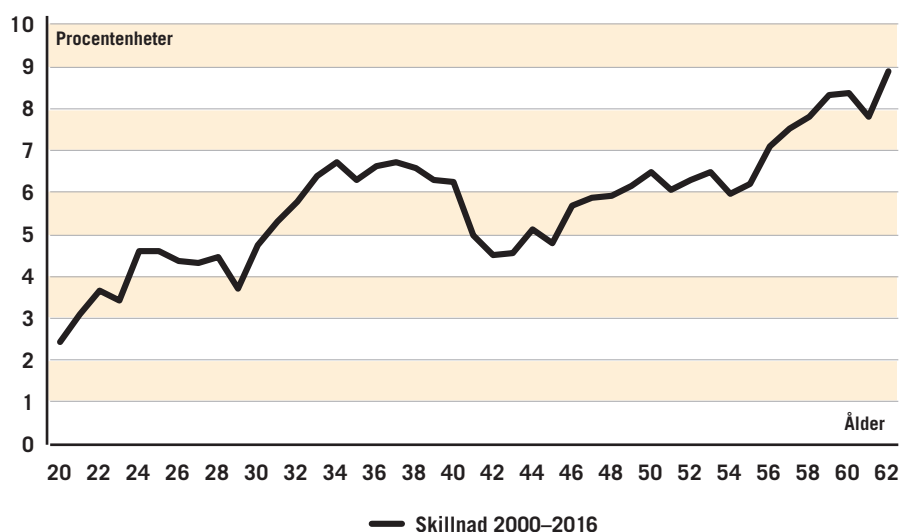
Kurvans utseende har också förändrats över tid så att löneskillnaden år 2016 till skillnad från tidigare år planar ut efter 40-årsåldern för att senare minska något.

Minskningen av löneskillnaden har inte varit lika stor för alla åldrar. Det finns intressanta mönster där löneskillnaden minskat olika mycket inom olika ålderssegment. **Diagram 2.3** visar minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män i procentenheter.<sup>5</sup> Av diagrammet framgår att minskningen mellan år 2000 och 2016 varit störst i åldern 50–65 år. Ett annat intressant mönster syns i åldersgruppen 30–40 år där minskningen av löneskillnaden varit stor.

4 Se Albrecht J, Bronson M-A, Skogman Thoursie P och Vroman S: "Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige", IFAU Rapport 2018:8

5 Differensen av fem års glidande medelvärde från diagram 2.2.

Diagram 2.3 Minskning av löneskillnad mellan kvinnor och män, efter ålder  
Procentenheter År 2000 till 2016



Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 2.1** redovisas en mer detaljerad bild, där löneskillnaden mellan kvinnor och män är uppdelad efter sektor och åldersgrupp, inom parentes anges förändringen i procentenheter jämfört med år 2000.

Tabell 2.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2016 efter åldersgrupp  
Inom parentes förändring i procentenheter jämfört med 2000

Åldersgrupp	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	18-64
<b>Samtliga sektorer</b>	4,5 (-3,4)	7,9 (-5,2)	13,3 (-5,5)	14,5 (-6,1)	14,1 (-7,9)	12,0 (-5,6)
<b>Privat sektor</b>	4,7 (-3,4)	7,9 (-3,2)	11,8 (-3,8)	11,8 (-7,0)	13,3 (-7,4)	11,9 (-4,2)
<b>Arbetare</b>	4,2 (-3,3)	9,2 (-1,9)	11,6 (-0,9)	11,3 (-1,1)	10,8 (-2,1)	10,4 (-1,6)
<b>Tjänstemän</b>	6,7 (-4,6)	10,9 (-6,2)	17,1 (-7,0)	18,5 (-8,5)	22,4 (-6,1)	17,9 (-6,3)
<b>Offentlig sektor</b>	-1,5 (-2,4)	3,4 (-6,4)	10,9 (-6,3)	15,1 (-5,6)	16,4 (-7,7)	10,5 (-7,9)
<b>Kommuner</b>	-0,7 (0,1)	1,1 (-2,5)	4,7 (-3,5)	6,5 (-5,6)	7,5 (-7,7)	3,3 (-6,6)
<b>Landsting</b>	-5,3 (-1,8)	9,4 (-2,0)	20,6 (-5,4)	24,8 (-8,3)	28,6 (-10,7)	20,7 (-8,1)
<b>Staten</b>	-6,0 (-12,9)	0,5 (-8,6)	5,7 (-7,5)	10,2 (-8,7)	13,3 (-9,4)	7,1 (-9,3)

Källa: Medlingsinstitutet

Av tabell 2.1 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 12 procent år 2016. Variationen mellan sektorer och åldersgrupper var dock stor. Inom kommunerna var skillnaden 3,3 procent vilket kan jämföras med löneskillnaden på 17,9 procent bland tjänstemän inom privat sektor.

Störst variation mellan åldersgrupper är det inom landstinget, där kvinnor i åldern 18-24 år tjänade 5,3 procent mer än männen samtidigt som löneskillnaden mellan kvinnor och män i åldern 55-64 år var 28,6 procent. Ytterligare en observation är att kvinnor tjänade mer än män inom åldersgruppen 18-24 år inom alla delar av den offentliga sektorn.

Tabellen visar även att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskade med 5,6 procentenheter mellan 2000 och 2016.

Samtliga sektorer visar en minskning av löneskillnaden. Inom privat sektor skedde den största minskningen bland tjänstemän. Där minskade löneskillnaden med 6,3 procentenheter. Inom offentlig sektor skedde den största minskningen inom staten, där löneskillnaderna minskade med 9,3 procentenheter.

Efter ålder har största minskningen skett inom gruppen 55–64 år, inom både privat och offentlig sektor, med minskningar på 7,4 respektive 7,7 procentenheter.

**Sammanfattningsvis** har den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat med 5,6 procentenheter mellan år 2000 och 2016. Minskningen varierade mellan sektorerna från 1,6 bland arbetare i privat sektor och 9,3 procentenheter inom staten. Störst minskning har skett i åldersgruppen 55–64 år, där löneskillnaden minskat med mellan 2,1 och 10,7 procentenheter.

## 2.2 Strukturella förklaringar till utvecklingen av löneskillnaden

Att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat under perioden 2000–2016 beror delvis på att kvinnor har haft en procentuellt sett bättre löneutveckling än män. I en tidigare analys uppskattades att en tredjedel av minskningen av löneskillnaden förklaras av att kvinnors löner ökat mer än männens.<sup>6</sup> De resterande två tredjedelarna av minskningen förklaras främst av förändringar i hur kvinnor och män fördelar sig på olika yrken.

I det följande studerar vi närmare några underliggande orsaker till utvecklingen: förändringar i utbildningsnivån och i yrkesstrukturen. Speciellt analyseras utvecklingen av könssammansättningen bland chefer.

### 2.2.1 Utbildningsnivå

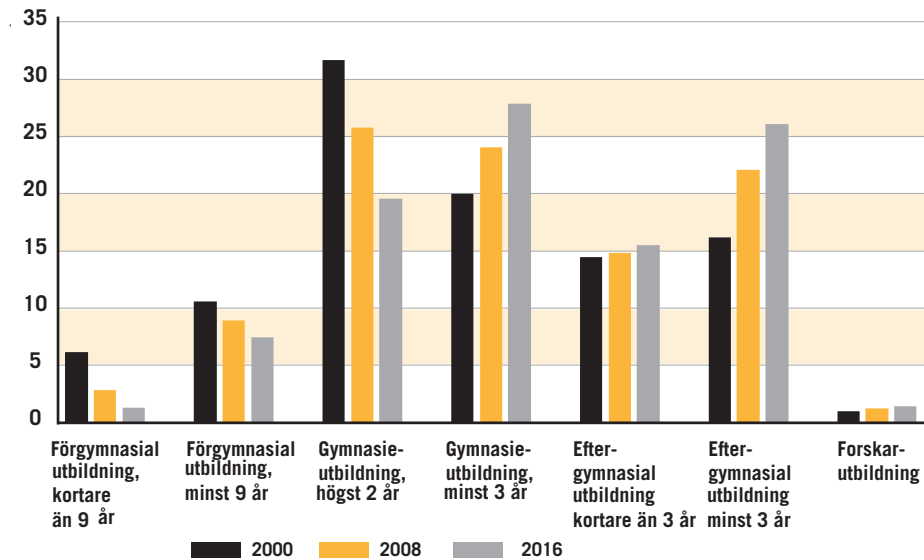
Generellt har utbildningsnivån på hela arbetsmarknaden ökat. Andelen anställda som enbart har förgymnasial utbildning har minskat samtidigt som andelen med eftergymnasial utbildning har ökat. I synnerhet har andelen akademiskt utbildade kvinnor ökat.

**Diagram 2.4** visar andelen anställda uppdelat efter utbildningsnivå för åren 2000, 2008 samt 2016.

---

6 "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014" (Medlingsinstitutet 2015)

Diagram 2.4 Utbildningsnivå efter typ av utbildning  
 Procent År 2000, 2008 samt 2016, ålder 18–64 år



Källa: Medlingsinstitutet

Andelen anställda med olika typer av förgymnasial utbildning har minskat med ungefär 7,9 procentenheter under perioden 2000–2016.

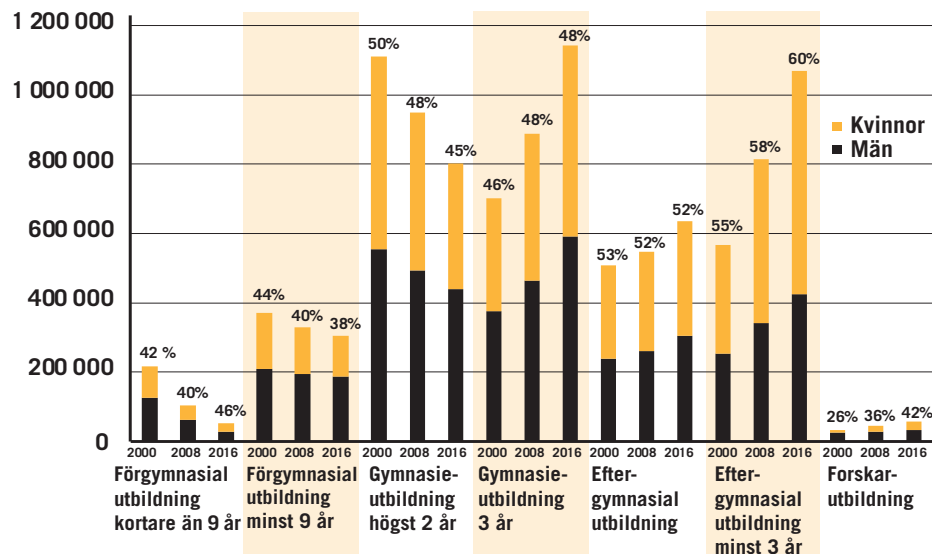
Andelen med tvåårig gymnasieutbildning har minskat som en följd av att dessa utbildningar ersatts av treåriga. Andelen som enbart har någon typ av två- eller treårig gymnasieutbildning har dock totalt minskat med 3,8 procentenheter.

Nedgången av gymnasieutbildade motsvaras av en lika stor uppgång av andelen akademiker. Andelen med eftergymnasial utbildning har sammantaget ökat med cirka 11,7 procentenheter.

Anlägger man ett könsperspektiv ser man tydliga skillnader i utvecklingen mellan kvinnor och män. **Diagram 2.5** visar att andelen anställda kvinnor med högskoleutbildning har ökat från 55,2 procent år 2000 till 60,3 procent 2018, en ökning med 5,1 procentenheter. Störst ökning av andelen kvinnor har skett inom den relativt fåtaliga gruppen av forskarutbildade anställda som stigit från 26 till 42 procent.

Diagram 2.5 Fördelning av antal anställda uppdelat efter kön och utbildningsnivå för åren 2000, 2008 samt 2016, ålder 18–64 år

Procentsatserna visar andelen kvinnor i respektive stapel



Källa: Medlingsinstitutet

Genomgående har andelen kvinnor med olika akademiska utbildningsinriktningar ökat, men det finns ändå skillnader mellan inriktningarna (se **tabell 2.2**).

Cirka en fjärdedel av de anställda akademikerna har en utbildning inom samhällsvetenskap, juridik, handel eller administration. I den gruppen har andelen kvinnor ökat med drygt 10 procentenheter. En annan stor grupp är den med utbildning inom teknik och tillverkning där andelen kvinnor uppgår till 26 procent – en ökning med 8 procentenheter.

Trots en hög andel kvinnor inom pedagogik och vård redan år 2000 har andelen kvinnor med sådana utbildningar ökat ytterligare.

Tabell 2.2 Fördelning av inriktning bland anställda akademiker med minst treårig eftergymnasial utbildning\*

Procent samt i procentenheter jämfört med 2000

	Andel av alla anställda akademiker 18–64 år, båda könen, 2016	Andel kvinnor 2016	Förändring, andel kv (%-enheter) 2000–2016
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>60,3</b>	<b>5,1</b>
Humaniora och konst	5,4	62,2	1,1
Hälsa- och sjukvård, social omsorg	21,8	81,0	5,1
Lant- och skogbruk, djurvård	0,8	53,3	15,7
Naturvet, mat, data	5,7	44,0	5,4
Okänd	1,0	52,5	2,4
Pedagogik och utb.	19,7	76,7	3,5
Samh, jur, handel, adm	25,5	60,1	10,5
Teknik- och tillverkning	18,1	25,9	8,0
Tjänster	2,0	37,0	26,4

\* Indelningen i tabellen bygger på Svensk utbildningsnomenklatur, SUN.

Källa: Medlingsinstitutet

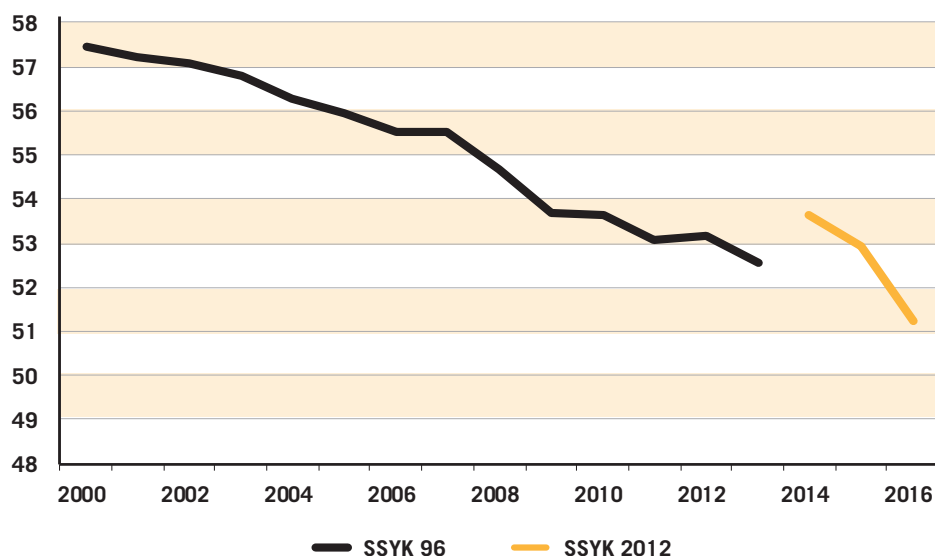
Den tydliga förändringen i andelen kvinnor med högre utbildning är en trolig del-förklaring till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

## 2.2.2 Förändringar i könsfördelningen på arbetsmarknaden

En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden, som är en viktig del av förklaringen till löneskillnaden mellan kvinnor och män, är att beräkna graden av yrkessegregering med ett så kallat segregeringsindex (dissimilarity index).<sup>7</sup> Indexet varierar mellan noll och 100. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i respektive yrke. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken. Som påpekats i tidigare studier<sup>8</sup> kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.

I **diagram 2.6** visas segregeringsindex för hela arbetsmarknaden. Beräkningar presenteras för perioden 2000–2016, utifrån yrkesgrupp (3-siffernivå) för alla anställda.

Diagram 2.6 Könssegregeringsindex beräknat för år 2000–2016  
SSYK-kod 3-siffernivå, yrkesgrupp



Källa: Medlingsinstitutet

Notera att index i perioden 2000–2013 är beräknat utifrån 113 yrkesgrupper enligt klassificeringen SSYK 96. För perioden 2014–2016 är index beräknat utifrån 147 yrkesgrupper enligt den nyare klassificeringen SSYK 2012. En mer detaljerad indelning med 147 yrkesgrupper jämfört med 113 yrkesgrupper, medför att nivån på beräknade könssegregeringsindex förskjuts uppåt.

Bilden av en yrkessegregerad arbetsmarknad bekräftas av **tabellerna 2.3a och 2.3b**. Revideringen av yrkesklassificeringen, från SSYK 96 till SSYK 2012, var så omfattande att bortsett från chefsyrken är en direkt jämförelse mellan de flesta yrkesområden inte möjlig. Därför presenteras analysen uppdelat för perioden 2000–2013 enligt klassificeringen SSYK 96 och för perioden 2014–2016 enligt SSYK 2012.

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

8 SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

I **tabell 2.3a** presenteras andelen kvinnor inom respektive yrkesområde år 2013, samt förändringen i procentenheter jämfört med år 2000. Inom yrkesområde "4: Kontors- och kundservicearbete" och "5: Service-, omsorgs-, och försäljningsarbete" är andelen kvinnor över 65 procent. En manlig dominans råder däremot inom yrkesområde "7: Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning" och "8: Process- och maskinoperatörsarbete".

Andelen kvinnor i ledningsarbete har ökat kraftigt med 13,6 procentenheter under perioden. Dock kan storleken på denna förändring vara något högt beräknad, då definitionen för arbetsledande befattning inom kommuner och landsting ändrades 2008.<sup>9</sup>

Tabell 2.3a Andel kvinnor inom respektive yrkesområde 2013

Inom parentes förändring i procentenheter jämfört med 2000, anställda 16–64 år

Yrkesområde	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samtliga sektorer	37,0 (13,6)	53,5 (4,4)	53,5 (6,0)	66,8 (-9,8)	75,1 (-8,9)	32,9 (16,2)	6,1 (-3,9)	15,3 (-3,1)	55,5 (-9,2)
Antal anställda	219 000	720 000	751 000	296 000	783 000	26 000	330 000	344 000	247 000

Källa: Medlingsinstitutet

Förklaring till yrkesområden i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 96

**Yrkesområde 1:** Ledningsarbete **Yrkesområde 2:** Arbete som kräver teoretisk specialistutbildning **Yrkesområde 3:** Arbete som kräver kortare högskoleutbildning **Yrkesområde 4:** Kontors och kundservicearbete **Yrkesområde 5:** Service-, omsorgs-, och försäljningsarbete **Yrkesområde 6:** Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske **Yrkesområde 7:** Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning **Yrkesområde 8:** Process- och maskinoperatörsarbete **Yrkesområde 9:** Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning

I **tabell 2.3b** presenteras andelen kvinnor 2016 inom respektive yrkesområde, utifrån den nyare klassificeringen SSYK 2012. I tabellen presenteras även förändring i procentenheter jämfört med 2014. Även i denna tabell ges en tydlig bild av en yrkessegregerad arbetsmarknad i förändring.

Tabell 2.3b Andel kvinnor inom respektive yrkesområde 2016

Inom parentes förändring i procentenheter jämfört med 2014, anställda 16–66 år.

Yrkesområde	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samtliga sektorer	38,6 (1,2)	59,8 (0,2)	40,9 (1,3)	63,6 (-0,6)	71,3 (-0,7)	34,9 (3,1)	5,9 (0,7)	16,5 (1,1)	54,8 (-4,1)
Antal anställda	271 000	999 000	551 000	341 000	958 000	36 000	357 000	289 000	258 000

Källa: Medlingsinstitutet

Förklaring till yrkesområden i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 2012

**Yrkesområde 1:** Chefsyrken **Yrkesområde 2:** Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens **Yrkesområde 3:** Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande **Yrkesområde 4:** Yrken inom administration och kundtjänst **Yrkesområde 5:** Service-, omsorgs-, och försäljningsyrken **Yrkesområde 6:** Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske **Yrkesområde 7:** Yrken inom byggverksamhet och tillverkning **Yrkesområde 8:** Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera **Yrkesområde 9:** Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion

Av tabellen framgår att trenden med ökad andel kvinnor i chefsyrken och yrken med högskolekompetens fortsatte även under perioden 2014–2016.

9 Tidigare ingick i huvudsak endast administrativa chefer i yrkesområde 1 inom kommuner och landsting. Under 2008 ändrades definitionen, då även chefer inom specifika professioner (till exempel läkare och sjuksköterskor) flyttades till yrkesområde 1. Dessa var tidigare klassificerade i andra yrkesområden (i huvudsak yrkesområde 2). Den tydligaste förändringen skedde inom landstingen, men även inom kommunerna i mindre utsträckning.



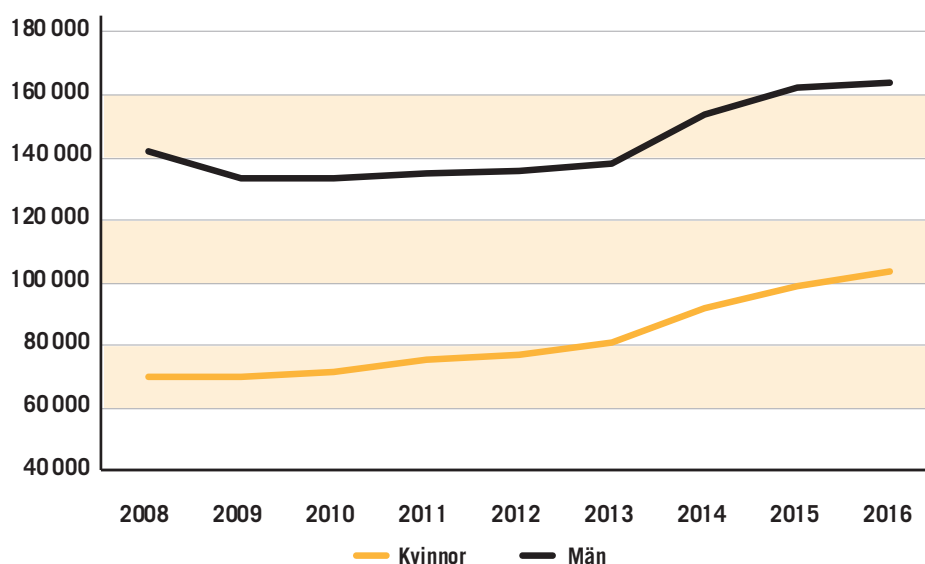
### 2.2.3 Kvinnor i ledningsarbete

I detta sammanhang kan det vara av särskilt intresse att närmare studera hur könsammansättningen bland chefer har förändrats. I den gruppen finns många av de anställda med högst löner och fler kvinnliga chefer skulle kunna vara en bidragande orsak till minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

I lönestrukturstatistiken finns cheferna inom yrkesområde ”1: Ledningsarbete” som analyseras i det följande.

**Diagram 2.7** visar utvecklingen av antalet män och kvinnor inom yrkesområde ”1: Ledningsarbete” för perioden 2008–2016. Nivåskillnaden mellan 2013 och 2014 förklaras delvis av bytet av yrkesklassificering som beskrivits tidigare. Med införandet av de nya definitionerna i SSK 2012 klassificeras fler anställda som chefer. Klassificeringen av chefer är därför inte fullt jämförbar efter revideringen.

Diagram 2.7 Antal män och kvinnor inom yrkesområde 1: Ledningsarbete, perioden 2008–2016



Källa: Medlingsinstitutet

Av diagrammet framgår att antalet kvinnliga chefer stadigt ökat sedan år 2008, även bortsett från effekten av den nya klassificeringen. Sett över hela perioden har antalet kvinnliga chefer ökat med 49 procent medan motsvarande siffra för männen är 15 procent. Dessa siffror kan ställas i relation till den ökning av antalet anställda som skett under perioden. Antalet kvinnor har ökat med 11 procent och antalet män med 8 procent.

Av alla anställda kvinnor hade 5,1 procent en chefsbefattning år 2016. Det är en ökning med 1,3 procentenheter sedan 2008. Av de anställda männen var 8,1 procent chefer. Det är en ökning med 0,5 procentenheter.

Det är stora skillnader av utvecklingen inom olika sektorer, vilket framgår av **tabell 2.4**. Den stora ökningen av antalet chefer inom staten beror i stor utsträckning på omläggningen av yrkesklassificeringen då ett stort antal militärer och poliser klassas som chefer. Detsamma gäller ett antal administratörer i statlig tjänst.<sup>10</sup>

Tabell 2.4 Antalet män och kvinnor inom yrkesområde 1: Ledningsarbete efter sektor 2016  
Procentuell förändring sedan 2008 inom parentes, 18–64 år

	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kvinnor
<b>Samtliga sektorer</b>	267 200 (26)	163 500 (15)	103 700 (49)	38,8 (5,9)
<b>Privat sektor</b>	209 200 (25)	143 000 (14)	66 200 (56)	31,6 (6,4)
<b>Kommuner</b>	33 800 (16)	10 300 (-1)	23 500 (25)	69,5 (5,2)
<b>Landsting</b>	10 000 (14)	2 700 (11)	7 300 (16)	73,0 (0,9)
<b>Staten</b>	14 200 (129)	7 500 (98)	6 700 (176)	47,2 (8,2)

Antalsuppgift är avrundad till närmaste hundratal.  
Källa: Medlingsinstitutet

Ökningstalen i tabellen innebär att också andelen kvinnliga chefer ökat genomgående inom alla sektorer. Det kan vara ett viktigt bidrag till minskningen av den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män.

I **tabell 2.5** visas antal och andel kvinnor inom yrkesområde 1 (ledningsarbete/chefer) år 2016 efter sektor, samt utveckling från år 2008, efter åldersgrupp.

Antalet kvinnliga chefer har ökat i samtliga sektorer. Störst ökning har skett inom staten. Denna ökning drivs delvis av den ändrade yrkesklassificeringen, se tidigare diskussion.

Fördelningen av antalet kvinnliga chefer totalt sett visar att flest kvinnliga chefer finns i åldersgruppen 35–44 år, följd av åldersgruppen 45–54 år. Granskar man i stället andelen kvinnliga chefer minskar den ju äldre åldersgrupp som granskas.

Om man bortser från den fåtaliga gruppen av chefer i åldern 18–24 år, så har den andelsmässiga ökningen totalt sett varit störst inom grupperna 25–34 och 55–64 år. Dock med stora sektorsvisa skillnader. I privat sektor är andelsökningen störst inom åldersgruppen 25–34 år följd av gruppen 45–54 år och 55–64 år. Inom offentlig sektor är ökningen störst för gruppen 55–64 åringar.

10 I SSK 96 fanns bara koden 0110 för militärer men i SSK 2012 har 1 650 anställda förts till olika chefskoder. På motsvarande sätt har flera poliser förts till olika chefskoder. Koden 2470 "Administratörer i offentlig förvaltning" var en bred kod och i och med SSK 2012 flyttades 3 360 anställda till olika chefskoder. I vissa fall är det beroende på byte av tjänst, men i många fall är det troligen en mer detaljerad yrkesklassificering som gjort att fler räknas som chefer.

Tabell 2.5 Antal och andel kvinnor inom yrkesområde 1 (chefer) år 2016 efter sektor och åldersgrupp

Inom parentes förändring i procent respektive procentenheter jämfört med 2008

Åldersgrupp	Samtliga sektorer		Privat sektor, tjänstemän		Kommuner		Landsting		Staten	
	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Andel kvinnor
18–24	500 (51)	61 (37)	500 (29)	60 (38)	..	..	..	..	..	..
25–34	11 500 (57)	44 (9)	9 700 (7)	41 (9)	1 300 (34)	70 (-3)	200 (28)	64 (-4)	300 (490)	48 (5)
35–44	30 000 (33)	39 (5)	20 700 (23)	33 (4)	6 000 (49)	70 (2)	1 500 (34)	69 (-4)	1 900 (213)	47 (4)
45–54	39 000 (69)	38 (5)	25 000 (101)	31 (7)	8 600 (22)	71 (4)	2 900 (6)	74 (-1)	2 900 (200)	49 (8)
55–64	22 700 (37)	37 (6)	10 800 (60)	25 (7)	7 600 (14)	68 (9)	2 700 (18)	74 (6)	1 600 (101)	44 (10)
<b>Totalt</b>	<b>103 700 (49)</b>	<b>39 (6)</b>	<b>66 200 (56)</b>	<b>32 (6)</b>	<b>23 500 (25)</b>	<b>70 (5)</b>	<b>7 300 (16)</b>	<b>73 (1)</b>	<b>6 700 (176)</b>	<b>47 (8)</b>

".." markerar celler som prickats på grund av för få observationer.

Notera: Definitionen för arbetsledande befattning inom kommuner och landsting ändrades 2008. Antalsuppgift är avrundad till närmaste hundratal. Procent och procentenheter avrundade till heltal.

Källa: Medlingsinstitutet

Utvecklingen av andelen kvinnliga chefer stämmer väl med minskningen av löneskillnaden som varit störst i åldern 50–65 samt i åldern 30–40 år (se diagram 2.3).

Beräknas förändringen av löneskillnaden inom gruppen chefer så har den minskat med 4,6 procentenheter till 14,2 procent mellan år 2008 och 2016. Det kan jämföras med en minskning på 3,5 procentenheter till 9,7 procent för övriga anställda.

Ett alternativt sätt att sammankoppla utvecklingen av andelen kvinnliga chefer med minskningen av löneskillnaden är att jämföra kvinnors och mäns lönefördelningar och deras utveckling.

**Diagram 2.8** illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2008 samt 2016. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil.<sup>11</sup>

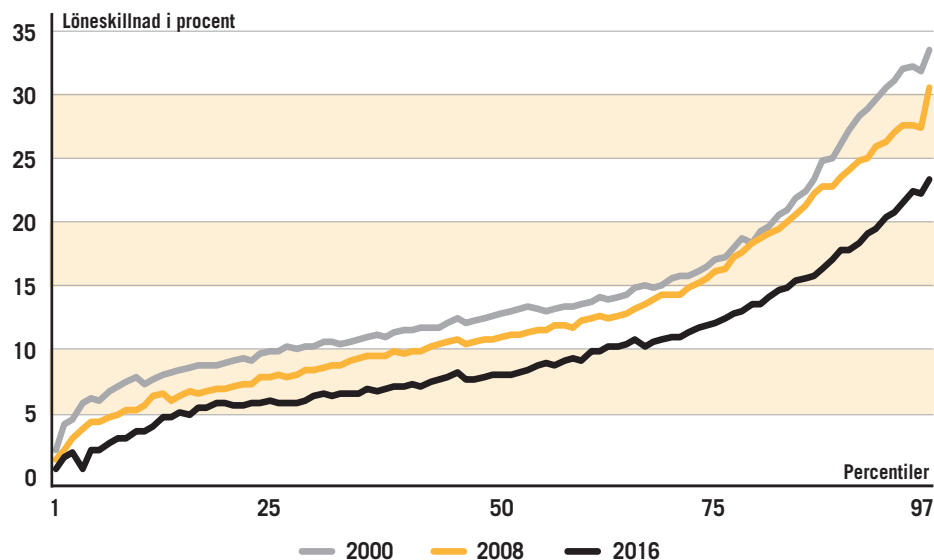
Exempelvis var skillnaden 12,6 procent i medianlön år 2000. Medianen är värdet för den 50:e percentilen (P50), det vill säga lönen för den mittersta löntagaren vid rangordning efter lön.

Diagrammet visar att löneskillnaden ökar i lönefördelningen, det vill säga ju högre lön desto större skillnad mellan könen. Detta fenomen brukar kallas "glastak".

Förklaringen till detta har sin huvudsakliga grund i den befattnings- och yrkessegregering som finns på arbetsmarknaden och som bland annat tar sig uttryck i färre kvinnliga chefer.

11 Kvinnors och mäns lönefördelning har delats in i 100 lika stora grupper, så kallade percentiler. För varje percentil (1-99) har den procentuella skillnaden i lön mellan kvinnor och män beräknats. Denna skillnad har sedan plottats i diagram 2.4. Värdet (lönen) i den 10:e percentilen anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för respektive percentil.

Diagram 2.8 Skillnad (i procent) mellan mäns och kvinnors lön i respektive percentil  
År 2000, 2008 samt 2016



Källa: Medlingsinstitutet

En jämförelse mellan år 2000 och 2016 visar att löneskillnaden har minskat, då kurvan för år 2016 förflyttats nedåt. I den 50:e percentilen (medianen) var skillnaden 8,1 procent år 2016 och kurvan har flyttas ned 4,5 procentenheter jämfört med år 2000.

Minskningen av löneskillnaden är störst när man jämför de kvinnor och män som har högst löner, vilket tyder på att ökningen av andelen kvinnliga chefer har påverkat löneskillnaden.

År 2000 hade de tio procent av männen som hade högst lön minst 27 procent högre lön än motsvarande grupp för kvinnorna. År 2016 har skillnaden mellan dessa grupper minskat med cirka 9 procentenheter till minst 18 procent.

## 2.3 Slutsatser

Resultaten i detta kapitel visar att utbildningsnivån bland kvinnor ökat och samtidigt ser vi en minskning av yrkessegregeringen på arbetsmarknaden. Ett exempel på det är en tydlig trend mot en ökad andel kvinnliga chefer. Exempelvis har andelen kvinnliga chefer ökat i åldersgruppen 45–64 år. Det är också den åldersgrupp där minskningen av löneskillnaden är störst.

En utveckling som är värd att följa i framtiden är ökningen av andelen kvinnliga yngre chefer. Ökningen skulle kunna vara en bidragande förklaring till den minskning av löneskillnaden som är synlig för åldrarna 30–40 år.

På arbetsmarknaden ser man en utveckling mot en ökande andel välutbildade kvinnor, fler kvinnliga chefer och en minskande löneskillnad, men år 2016 var andelen kvinnliga chefer fortfarande knappt 40 procent (drygt 30 procent i privat sektor) och löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12 procent.

## 3. Möjliga orsaker till löneskillnaden

**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 i dag 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 branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning var 60 procent av de anställda i privat sektor män år 2017. I kommunerna var cirka 75 procent av de anställda kvinnor.

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.<sup>1</sup>

### 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 är anställda – 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 rationalisering 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 kan därmed ha bidragit till högre lönenivåer i privat sektor. Å andra

<sup>1</sup> För en kunskapsöversikt se till exempel SOU 2015:50 "Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv", Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015). För en översikt ur nationalekonomiskt perspektiv se till exempel Andréén, T: "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt", Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012)

sidan har vissa branscher tidvis varit särskilt lönsamma och därmed haft ökad betalningsförmåga.

### 3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad

Diskriminering anges ibland som en förklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män. I debatten förekommer olika begrepp.

*Värdediskriminering* anges ibland som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbete som utförs av kvinnor värderas enligt en sådan förklaringsmodell lägre än arbete som utförs av män. Denna typ av värdering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare. Resonemanget utgår ifrån att de olika förutsättningar för sektorerna som beskrivits tidigare är mindre relevanta som förklaring till löneskillnaden än värderingen av kvinnligt dominerade yrken.

*Befattningsdiskriminering* eller *fördelningsdiskriminering* är beteckningar på en annan förklaring till löneskillnader mellan könen. Enligt den förklaringsmodellen har kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer, inte samma tillgång som män till högre positioner eller samma möjligheter att arbeta inom vissa yrken. Detta skulle leda 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 ger det utslag i lönestatistiken i form av löneskillnad mellan könen. I kapitel 2 framgår att allt fler kvinnor har chefsbefattningar vilket således kan vara en förklaring till den minskande löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Lagstiftningen innehåller, som framgår av avsnitt 3.3, en särskild definition av begreppet diskriminering.

Det finns många olika uppfattningar om löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden bäst förklaras av någon typ av diskriminering eller av marknadskrafterna, förutsättningarna inom olika sektorer, kvinnors och mäns attityder eller medvetna val av yrke.

### 3.3 Lagstiftningen och jämställda löner

Ansvaret 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 råder en växelverkan mellan lag och kollektivavtal.

#### 3.3.1 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 diskrimineringslagen.<sup>2</sup> Lagen föreskriver ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

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

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

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

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat ”om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”.<sup>3</sup> 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 vid en bedömning av likvärdighet, inte en viss individs sätt att utföra det.

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

- någon missgynnas
- att 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 endast till att upptäcka fall av diskriminering utan till att allmänt sett och på gruppnivå 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.

2 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 eller ålder.

3 3 kap. 10 §.

### 3.3.2 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.

## 3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.<sup>4</sup> 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 vägas in i lönesättningen. Flera förändringar 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 när det gäller jämställdhet.

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. I olika stor utsträckning finns ett lokalt inflytande i snart sagt alla avtal.

I juni 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur jämställdhetsperspektiv.<sup>5</sup> Den visade att förbundsavtalen i stor utsträckning har kommit att återspegla vad som följer av lagstiftningen.

Medlingsinstitutet har också fått regeringens uppdrag att i en ny rapport, som ska redovisas i september 2018, studera relativlöneförändringar mellan olika yrken under perioden 2014 till 2017 och att analysera resultaten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

## 3.5 Statistiken och jämställda löner

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och har också gjort det sedan den 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

4 Drygt 90 procent av alla anställda omfattades 2017 av avtal som medger individuell lönesättning i olika grad enligt Medlingsinstitutets årsrapport.

5 "Lönebildning och jämställdhet", Medlingsinstitutet (2015).



diskriminering i diskrimineringslagens mening eftersom lagen enbart tar sikte på förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren och statistiken beskriver lönerna på en mer övergripande nivå.

Yrkesindelningen i den officiella statistiken är dessutom grov för vissa yrken. Samma yrkeskod<sup>6</sup> kan alltså omfatta yrken med 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 den oförklarade skillnaden minskat.

### 3.6 Sammanfattning

En huvudförklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män är att de arbetar i olika yrken och sektorer. Det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte helt kan förklaras med den statistik som finns tillgänglig. Skillnaden är alltså oförklarad i statistisk mening. Med mer information hade sannolikt en större del av skillnaden kunnat förklaras.

Det finns olika teorier om varför löneskillnaden mellan könen uppstått. Marknadskrafter och de olika sektorernas finansiering framförs som en förklaring till skillnaderna, liksom attityder och diskriminering av olika slag.

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 syftar till att undanröja risken för lönediskriminering.

---

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

# Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

SSYK 2012 är den gällande svenska yrkesstandarden. Den är i första hand framtagen 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:<sup>1</sup>

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
	<b>Totalt</b>	<b>46</b>	<b>147</b>	<b>429</b>

---

1 Utförlig information finns på SCB:s webbplats [www.scb.se/ssyk](http://www.scb.se/ssyk)

## Blaga 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

**Tabell B2** visar hur de individer som ingår i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika sektorer, utbildningsnivåer, yrkesgrupper, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning. Uppgifterna redovisas för alla individer samt för kvinnor och män separat. Dessutom ingår uppgifter om genomsnittsålder, även de uppdelade på kvinnor och män.

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,0 år) i statistiken är lite högre än männens (41,8 år). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 31,0 procent av kvinnorna, men endast 9,3 procent av männen inom kommuner. Av männen arbetar 83,7 procent i privat sektor, medan motsvarande andel för kvinnorna är 54,2 procent. I landstingen finns 9,2 procent av kvinnorna men endast 2,6 procent av männen. Det är bara i staten som andelen är ungefär lika stor (5,5 procent av kvinnorna respektive 4,5 procent av männen).

Kvinnor och män har också olika hög utbildning. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 43,2 procent en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 30,4 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 32,8 procent av kvinnorna arbetar men endast 13,6 procent av männen. Stora andelar av männen arbetar i stället inom "Yrken inom byggverksamhet och tillverkning" (16,5 procent) och "Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera" (12,2 procent) där andelen kvinnor bara är 1,1 respektive 2,4 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 86,9 procent som arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 62,7 procent.

Tabell B2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2017

	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Genomsnittlig ålder</b>			
Alla sektorer	41,8	42,0	41,5
<b>Fördelning av anställda efter sektor i procent</b>			
Privat sektor – Arbetare	36,9	26,1	47,7
Privat sektor – Tjänstemän	32,0	28,1	36,0
Kommuner	20,2	31,0	9,3
Landsting	5,9	9,2	2,6
Staten	5,0	5,5	4,5
<b>Fördelning av utbildningsnivå i procent</b>			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,3	1,2	1,4
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,5	5,6	9,5
Gymnasial utbildning	47,5	44,0	51,0
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,9	6,0	7,8
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	35,4	42,0	28,7
Forskarutbildning	1,4	1,2	1,7
<b>Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)</b>			
Chefsyrken	6,7	5,1	8,3
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	25,0	29,8	20,2
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,5	11,1	16,0
Yrken inom administration och kundtjänst	8,4	10,4	6,4
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	23,2	32,8	13,6
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,9	0,6	1,2
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,8	1,1	16,5
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,3	2,4	12,2
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,2	6,8	5,6
<b>Fördelning efter företagsstorlek</b>			
500 eller fler anställda	51,5	62,5	40,5
200–499 anställda	7,9	6,7	9,0
50–199 anställda	13,3	10,4	16,3
10–49 anställda	15,2	11,5	18,9
Färre än 10 anställda	12,1	8,8	15,4
<b>Arbetstidens omfattning</b>			
100 procent	74,8	62,7	86,9
50–99 procent	17,8	27,4	8,2
1–49 procent	7,4	9,9	4,9

## Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen

Regressionsanalysen i kapitel 1 baseras, precis som standardvägningen, på lönestrukturstatistiken och de begränsningar i statistiken som diskuteras i samband med standardvägning gäller även för regressionsanalysen. Samma lönemått används, det vill säga samtliga löner är uppräknade till heltid och förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

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

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

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

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 inom.<sup>2</sup>

Företagen är indelade i fem storleksklasser efter antalet anställda: 1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och 500 eller fler 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 utbildningars inriktning och nivå. SUN2000 på 1-siffernivå innebär klassificering i följande sex nivåer: förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 (10) år, gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning kortare än två år, eftergymnasial utbildning två år eller längre, forskarutbildning.

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).

## Referenser

- Albrecht J, Bronson M-A, Skogman Thoursie P och Vroman S: *Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige*, IFAU Rapport 2018:8
- 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)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Duncan O D och Beverly D: *A methodological analysis of segregation indexes*, American sociological review: 210–217 (1955)
- Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet
- Försäkringskassan: *Socialförsäkringen i siffror 2017*, (2018)
- Föräldraledighetslagen (1995:584)
- Granqvist, L: *Inte bara lön. En studie av akademikernas löneförmåner och bonus*, Sacos rapportserie (2009)
- Lundborg P, Plugc E och Würtz Rasmussend A: *Kan kvinnor ha både barn och karriär? Resultat från data på assisterade befruktningar*, IFAU Rapport 2018:2
- Medlingsinstitutet: *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, (Publicerade åren 2009–2017)
- Medlingsinstitutet: *Lönebildning och jämställdhet*, (2015)
- Medlingsinstitutet: *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?*, (Publicerade åren 2009–2017)
- 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*
- SCB: *På tal om kvinnor och män lathund om jämställdhet 2016* (2016)
- SCB: *SSYK 2012 – 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)

