



Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Webbplats: www.mi.se

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Tryck: E-print, Stockholm, 2019
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 har också i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Varje år sedan 2009 har en rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män publicerats.

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 samvariationen mellan arbetad tid och löneskillnad mellan kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2017 (publicerad 2018)
Fördjupning om förändringar i utbildning och andelen kvinnliga chefer
- Yrke lön och kön. En kartläggning av löneläget för 383 yrken efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2018)

Förord

Ännu en gång visar Medlingsinstitutets årliga rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män att skillnaden minskar. Ambitionen med rapporten är att berätta något av vad den officiella lönestatistiken säger om löner och löneskillnader, men också att visa olika sätt att beräkna och se på löneskillnaden.

I ett fördjupningskapitel i den här rapporten undersöker vi lön, lokala arbetsmarknader och pendling. Det förefaller som om män inte bara pendlar längre utan också verkar få större utdelning av pendlingen.

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

Stockholm i juni 2019

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är John Ekberg med bidrag från Daniel Widegren och Sofia Löfgren från SCB.

Petter Hällberg, Medlingsinstitutet, har bidragit till kapitel 2 och Per Ewaldsson, Medlingsinstitutet, har medverkat i kapitel 3 om löneskillnadernas orsaker. Bosse Andersson har varit redaktör.

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

Innehåll

Sammanfattning	7
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	9
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	9
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2018?	15
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män	17
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	20
2. Lokala arbetsmarknader pendling och lön	23
2.1 Löneskillnader på lokala arbetsmarknader	23
2.2 Könsskillnader i pendlingsavstånd	26
2.3 Samvariation och kön	36
2.4 Lön och pendling i LA-regioner	37
2.5 Pendling och lönespridning på yrkesnivå	38
2.6 Diskussion	40
3. Möjliga orsaker till löneskillnaden	43
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	43
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	44
3.3 Lagstiftningen och jämställda löner	44
3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	46
3.5 Statistiken och jämställda löner	46
3.6 Sammanfattning	47
Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)	48
BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	49
Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen	50
Bilaga 4 Lokala arbetsmarknadsregioner	51

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats:

www.mi.se/publicerat

You will find a summary in English on our website:

www.mi.se/other-languages/

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska. Vid en jämförelse av kvinnors och mäns löner år 2018 är kvinnornas lön i genomsnitt 89,3 procent av männens. Det är en minskning av löneskillnaden med 0,6 procent jämfört med föregående år.

Det är stor variation mellan olika sektorer. Den största genomsnittliga skillnaden finns inom landstingen där löneskillnaden är 20,0 procent. Minst är den inom kommunerna där den är 2,8 procent.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och ett längre perspektiv. Mellan år 2017 och 2018 med 0,6 procent och sedan 2005 med 5,6 procent.

Med statistiska metoder går det att ta hänsyn till de löneskillnader som uppstår mellan könen på grund av att kvinnor och män fördelar sig olika över yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid. Efter en sådan så kallad standardvägning återstår en oförklarad skillnad på 4,4 procent. Efter standardvägning är det bland tjänstemän i privat sektor som de genomsnittliga löneskillnaderna är störst.

Studerar man olika mätbara faktorer bakom löneskillnaden finner man att den faktor som förklarar den största delen av skillnaden är yrket. Den svenska arbetsmarknaden är till stor del uppdelad så att kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika löneläge.

I den officiella lönestrukturstatistiken finns inget svar på om löneskillnaden mellan kvinnor och män är sakligt grundad eller om den beror på diskriminering eller någon annan faktor som inte fångas upp av statistiken. Det kan finnas orsaker till löneskillnaden som inte mäts i statistiken. I denna rapportens tredje kapitel skriver vi mer om tänkbara orsaker till löneskillnaderna mellan könen.

I kapitel två undersöker vi eventuella samband mellan löneskillnader och pendling och tittar också närmare på löneskillnader i olika regioner.

Vi ser några mönster när det gäller pendlingen:

- Män pendlar längre än kvinnor (i avstånd, skillnaden i tid är mindre).
- I manligt dominerade yrken pendlar man längre än i kvinnligt dominerade.
- Högre lön verkar samvariera med längre pendling.
- Högre utbildning verkar samvariera med längre pendling.
- I yrken med större lönespridning pendlar man längre.
- Män pendlar längre med stigande ålder, det motsatta gäller kvinnor.
- Heltidsarbetande pendlar längre än deltidsarbetande.

Det finns alltså samvariationer mellan pendling, lön och löneskillnader även om de är begränsade. Mönstren är tydligare för män än för kvinnor.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat varje år de senaste elva åren. År 2018 var kvinnors genomsnittliga månadslön 32 600 kronor medan männens var 36 500 kronor. Det är 89,3 procent av männens 36 500 kronor, vilket innebär en löneskillnad på 10,7 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 4,4 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 2017 och 2018 med 0,6 procentenheter och mellan 2005 och 2018 med 5,6 procentenheter. Den största minskningen av skillnaden i en enskild sektor mellan 2017 och 2018 ser man i landstingen där skillnaden minskat med 0,6 procentenheter. Skillnaden har minskat i alla sektorer utom bland arbetare i privat sektor där den ökat med 0,1 procentenheter.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Både genomsnittliga (ovägda) och standardvägda löneskillnader redovisas och arbetsmarknadens olika sektorer analyseras var för sig. Motsvarande siffror för perioden 2005–2018 redovisas också.

I rapportens andra kapitel undersöks löneskillnader i olika lokala arbetsmarknadsregioner och pendlingsmönstrens roll ur ett jämställdhetsperspektiv.

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.¹ 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 2012). Information om utbildningsnivå från utbildningsregistret hos SCB kopplas till lönestrukturstatistiken.

Fördjupning: 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. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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

1.1.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

Det är viktigt att notera skillnaden mellan lön och inkomst. Lön är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska vara möjlig.²

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

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.³ 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.⁴ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010 specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.⁵

1.1.4 Allt fångas inte i nya yrkesklassificeringen

År 2014 började en reviderad standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012) användas. Klassificeringen är betydligt mer detaljerad än föregångarens, 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/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se *"Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018"*, Medlingsinstitutet (2019).

4 Se *"Inte bara lön. En studie av akademikers löneförmåner och bonus"*, Granqvist, Sacos rapportserie (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.

5 *"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010"*, Medlingsinstitutet (2011).

Fördjupning: 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 yrkesstandard SSYK 96 eller vice versa.

Publikationen SSYK 2012 återfinns på SCBs webbplats 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.

Fördjupning: 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

Lönestrukturst statistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i statistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel erfarenhet, 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.⁶ Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i ett antal 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.⁷

Eftersom det inte kan visas att den kvarstående löneskillnaden beror på kön går det inte heller att ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering enligt diskrimineringslagen. Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är ett missgynnande. Men utifrån den officiella lönestrukturst statistiken 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.

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.

1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2018?

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 genomsnittslöner⁸ för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden).

Tabell 1.1 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2018

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	32 600	36 500	34 600	89,3	10,7
Privat sektor	33 000	36 700	35 200	89,8	10,2
Arbetare	26 600	29 600	28 600	89,9	10,1
Tjänstemän	38 600	46 400	42 900	83,3	16,7
Offentlig sektor	32 200	35 800	33 200	90,1	9,9
Kommuner	30 300	31 200	30 500	97,2	2,8
Landsting	35 500	44 400	37 400	80,0	20,0
Staten	36 800	39 400	38 000	93,5	6,5

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 89,3 procent av mäns lön år 2018, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,7 procent (100-89,3). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där skillnaden var 20,0 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 män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 16,7 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna. Där uppgick den till 2,8 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 bubbelldiagram (**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.

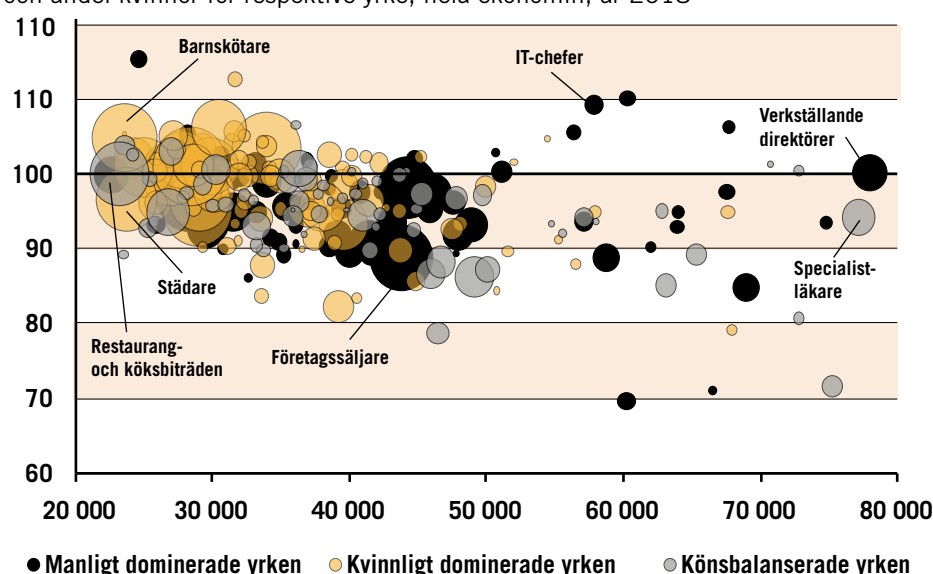
Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket.

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

Kvinnligt dominerade yrken är färglagda i gult,⁹ manligt dominerade yrken i svart och könsneutrala yrken, med en könssammansättning från och med 40 till och med 60 procent i grått.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).¹⁰ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningsarna.¹¹ Totalt finns information om 264 olika yrken. Alla cirkelar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 110 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 2018



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den gula cirkeln längst till vänster, ovanför 100-linjen, yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 23 600 kronor i månaden, antalet löntagare är 92 400 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, svarta cirkeln mitt i diagrammet "företagssäljare". Genomsnittslönen är 43 800 kronor i månaden, andelen kvinnor är 27 procent, kvinnor har i genomsnitt 11,3 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 500.

Det är fler cirklar (yrken) med gul färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att kvinnligt dominerade yrken ofta har lägre genomsnittslön än manligt dominerade yrken.

9 Kvinnligt respektive manligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent av respektive kön.

10 All data finns i SCB:s statistikdatabas: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/>

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.

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

Ett av de yrken som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer, nivå 2", den svarta cirkeln högt upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 57 900 kronor i månaden, kvinnors lön är 9 procent högre än männens och antalet löntagare är 7 500.

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

1.2.3 Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹² och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,6. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,4 procent för hela arbetsmarknaden år 2018.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2018

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	89,3	10,7	95,6	4,4
Privat sektor	89,8	10,2	94,5	5,5
Arbetare	89,9	10,1	96,2	3,8
Tjänstemän	83,3	16,7	93,3	6,7
Offentlig sektor	90,1	9,9	98,2	1,8
Kommuner	97,2	2,8	99,7	0,3
Landsting	80,0	20,0	96,5	3,5
Staten	93,5	6,5	96,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Efter standardvägning är det inte längre landstingen som har den största skillnaden 2018. Den största oförklarade löneskillnaden, 6,7 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Landstingens oförklarade löneskillnad är 3,5 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 20,0 procent).

Den minsta oförklarade löneskillnaden, 0,3 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,8 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 3,7 procent.

1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män

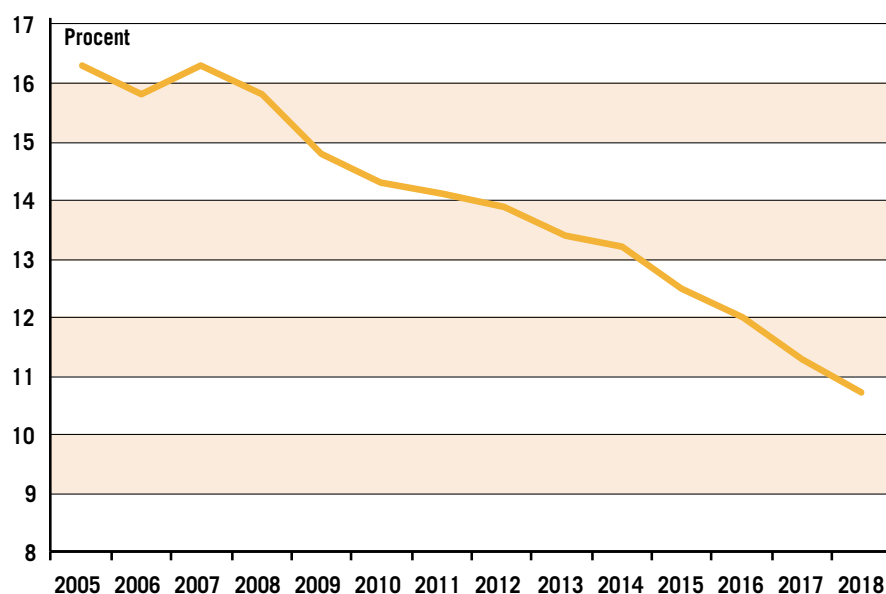
Mellan 2017 och 2018 minskade den ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män med 0,6 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor och männens genomsnittslön med 800 kronor.

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.

Löneskillnaden visar en tydlig minskning de senaste åren. **Diagram 1.2** visar utvecklingen från 2005 till år 2018.

Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 10 500 kronor vilket motsvarar 47,5 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,65 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 10 100 kronor vilket motsvarar 38,3 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 2,95 procent.

Diagram 1.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2018.

Tabell 1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Samtliga sektorer	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9
Privat sektor	14,7	14,1	14	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2
Arbetare	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1
Tjänstemän	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9
Offentlig sektor	16,6	16,3	17	15,9	15,1	14,6	14,1	14,1
Kommuner	8,4	8,4	9,0	7,7	6,6	6,1	6,1	6,2
Landsting	28,6	28	27,6	27,3	26,9	26,5	26	25
Staten	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,4	8,9

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2005–2018
Samtliga sektorer	13,4	13,2	12,5	12	11,3	10,7	-5,6
Privat sektor	12,1	12,2	11,9	11,9	10,9	10,2	-4,5
Arbetare	9,5	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	10,1*	-1,6
Tjänstemän	19,4	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	16,7*	-6,0
Offentlig sektor	13,4	13,1	12,0	10,7	10,1	9,9	-6,7
Kommuner	5,8	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	-5,6
Landsting	23,8	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	-8,6
Staten	8,2	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	-7,8

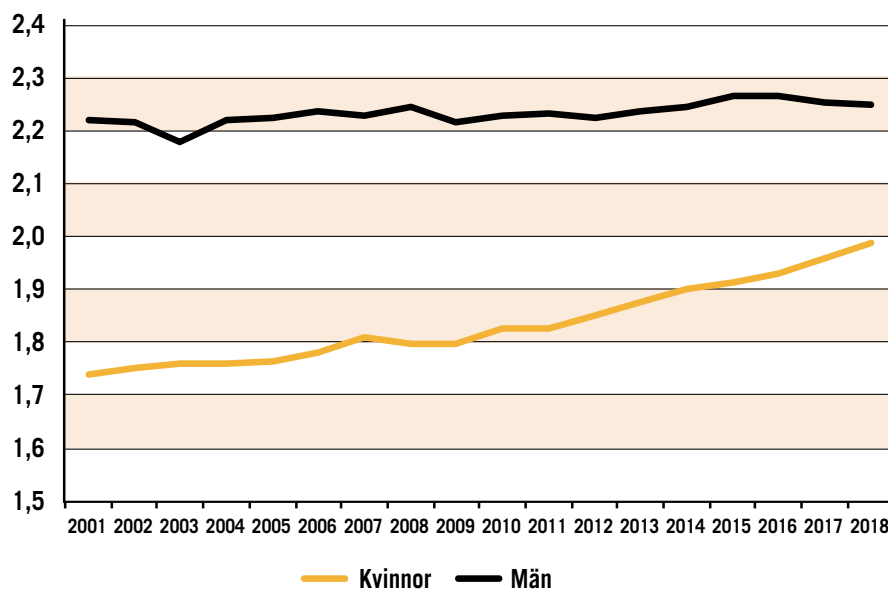
*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

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

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 8,6 procentenheter mellan 2005 och 2018. 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 minskad yrkessegregering så att fler kvinnor finns i högre avlönade yrken, som till exempel chefsyrken.

Diagram 1.3 Utvecklingen av lönespridning för kvinnor och män 2005–2018
Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

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.

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.

Tabell 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6	5,9	5,9	6,1
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4	3,8	3,7
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10	9,1	9,3	9,2	9,6
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3	2,9	3	3,1
Kommuner	0,9	1	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7
Landsting	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2005–2018
Samtliga sektorer	5,8	5	4,6	4,5	4,3	4,4	-2,4
Privat sektor	7	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	-2,8
Arbetare	4,3	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	3,8*	-1,8
Tjänstemän	8,6	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	6,7	-3,1
Offentlig sektor	3	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	-1,7
Kommuner	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	-0,6
Landsting	4,4	4	3,9	3,8	3,8	3,5	-1,8
Staten	5,2	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	-3,4

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Mellan åren 2005 och 2018 har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskat med 2,4 procentenheter. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,4 procentenheter.¹⁴

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning ökade med 0,1 procentenheter mellan år 2017 och 2018. 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 måttillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.¹⁵

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 fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5 för mer information om regressionsanalys).

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).

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 2018
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

	Modell 1*	Modell 2*	Modell 3*
Samtliga sektorer	-9,1	-12,00	-4,0
Privat sektor	-9,3	-10,6	-4,8
Arbetare	-10,1	-9,3	-3,3
Tjänstemän	-15,1	-14,7	-6,5
Offentlig sektor	-7,9	-7,1	-1,5
Kommuner	-2,1	-4,0	-0,2
Landsting	-15,9	-14,3	-3,2
Staten	-7,4	-6,0	-3,0

*Motsvarar $(\exp(\beta_i)-1)*100$.

Anmärkning: Alla estimat är signifikanta på 5 procents signifikansnivå.

Källa: Medlingsinstitutet.

Modell 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 9,1 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 10,7 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 4,0 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i alla sektorer undantaget staten när yrke läggs till i analysen.

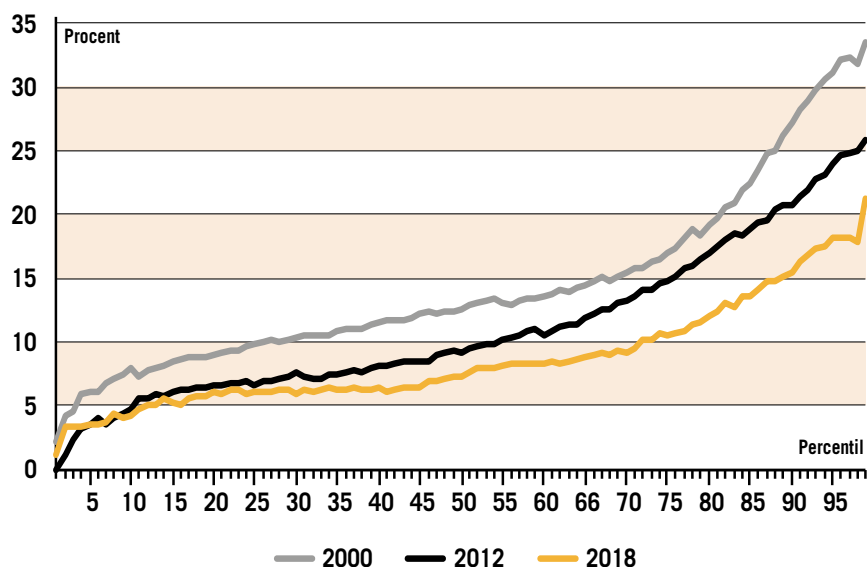
Att löneskillnaden minskar jämfört med modell 2 indikerar att kvinnor och män arbetar i olika yrken som har olika löneläge. Det syns även tydligt i "bubbel-diagrammet" som visats tidigare (diagram 1.1 i avsnitt 1.2.2).

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.

Diagram 1.4 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012 och 2018. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Diagrammet visar att löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större skillnad mellan könen. Detta fenomen brukar kallas "glaskak". De huvudsakliga förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden.

Diagram 1.4 Skillnad (i procent) mellan kvinnors och mäns lön efter percentil
År 2000, 2012 och 2018



Källa: Medlingsinstitutet.

En jämförelse mellan linjerna i diagrammet visar att löneskillnaderna minskar från år till år i nästan samtliga percentiler. Minskningen är störst i de högre lönelägena. Det kan till exempel förklaras av att andelen kvinnliga chefer har ökat.

2. Lokala arbetsmarknader pendling och lön

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män skiljer sig åt i landet, men det finns mönster som verkar vara genomgående. Män pendlar längre än kvinnor, högutbildade längre än lågutbildade och det verkar finnas en samvariation mellan lön och pendlingsavstånd som är tydligare för män än för kvinnor.

I det här kapitlet studerar vi om det finns samband mellan pendlingslängd, lön och kön. Frågan är om pendlingsavståndet hänger ihop med lönen, och i så fall hur och om det finns skillnader mellan könen.

Att lönespridningen är mindre i kvinnodominerade yrken kan vara en delförklaring till att kvinnors arbetsresor i genomsnitt är kortare än männens. Kostnaden för längre pendling motsvaras inte av en högre lön. I stället kan man tänka sig att kvinnor söker andra värden, som kortare arbetsresor.

I det här kapitlet studeras löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2016 i 71 lokala arbetsmarknadsregioner (LA-regioner). Genom att beräkna avståndet mellan folkbokföringsadress och arbetsplats studeras könsskillnader i pendlingsavstånd och pendlingsmönster och om det finns några samband mellan pendling, lön och löneskillnad.

2.1 Löneskillnader på lokala arbetsmarknader

I detta avsnitt analyseras skillnader i genomsnittlig månadslön mellan kvinnor och män i de olika lokala arbetsmarknaderna. Indelningen i lokala arbetsmarknadsregioner bygger på Statistiska centralbyråns (SCB) statistik om arbetspendling över kommungränser. En individ tillhör en LA-region om arbetsplatsen ligger där.¹ Källan är SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik. I statistiken bestäms ett lokalt centrum och sedan avgörs till vilket lokalt centrum "osjälvständiga" orter ska föras. En utförlig beskrivning av hur SCB tar fram lokala arbetsmarknader finns på SCB:s webbplats.²

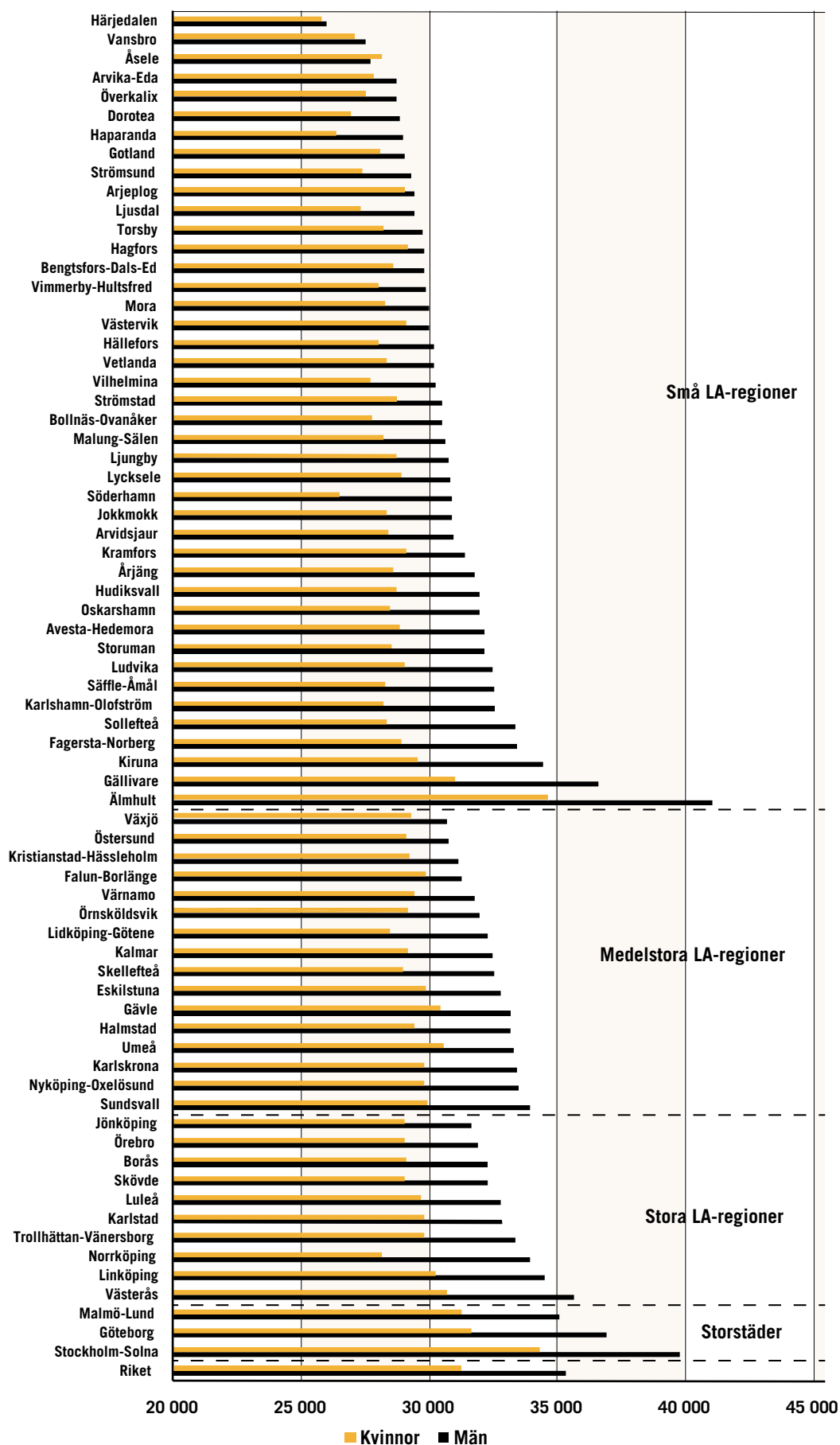
I **diagram 2.1** visas genomsnittslönen år 2016 efter kön och LA-regionernas storlek. Måttet är månadslön där deltid räknas upp till heltid.

LA-regionerna har delats in i fyra grupper efter antal sysselsatta: små, medelstora, stora och storstadsregioner. I diagrammet är varje grupp sorterad efter stigande lön för männen. Skillnaderna i lön mellan de olika regionerna är större för männen än för kvinnorna. En närmare granskning visar också att männens genomsnittslöner är högre ju större LA-regionen är. För kvinnorna är skillnaden inte lika påtaglig. En region sticker ut från de övriga med de högsta genomsnittslönerna för både män och kvinnor. Det är Älmhult och det ligger nära till hands att tro att det beror på att en stor arbetsgivare dominerar den lokala arbetsmarknaden där, vilket gör att yrkesstrukturen skiljer sig från andra kommuner. Inte långt efter ligger den största LA-regionen där bland annat Stockholm, Solna och Uppsala ingår.

1 Individen behöver alltså inte med nödvändighet vara bosatt där.

2 <https://www.scb.se/contentassets/c2d754bcaf964bcca33ac7cc2510c765/metoden-att-skapa-lokala-arbetsmarknader.pdf>

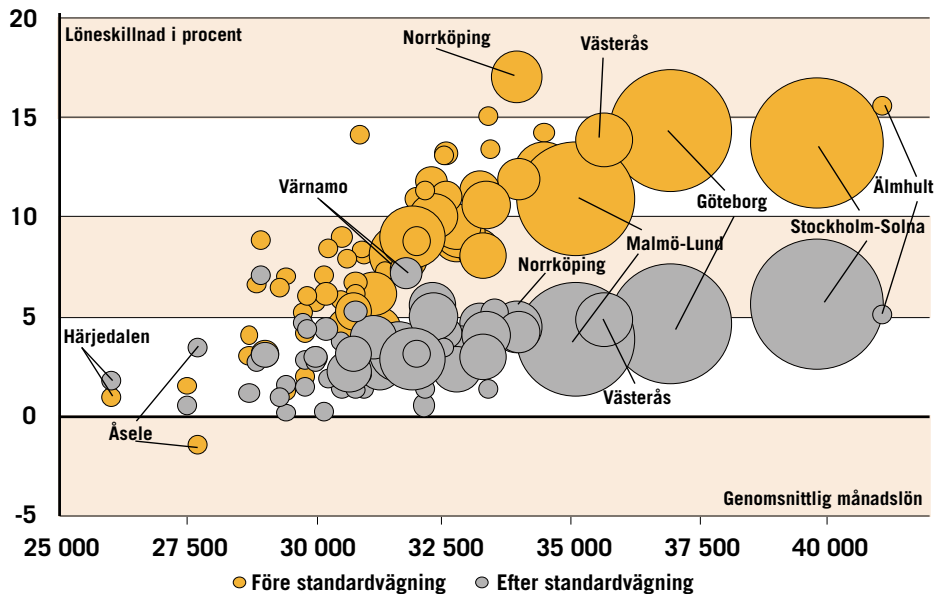
Diagram 2.1 Genomsnittlig månadslön 2016 efter lokal arbetsmarknadsregion



Källa: Medlingsinstitutet och SCB (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS).

Utifrån lönenivåerna i diagram 2.1 kan man räkna fram löneskillnaderna mellan kvinnor och män i de olika LA-regionerna. I **diagram 2.2** är de genomsnittliga löneskillnaderna för de olika LA-regionerna markerade med gula cirklar. Skillnaden (i procent) framgår av y-axeln och den genomsnittliga månadslönen av x-axeln. LA-regionens storlek framgår av cirkelns storlek.

Diagram 2.2 Genomsnittlig och standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män, genomsnittlig lönenivå och storlek på LA-region



Anmärkning: Av diagramtekniska skäl speglar inte cirkelnas storlek exakt de inbördes förhållandena mellan regionernas storlek för storstadsregionerna.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Störst är löneskillnaden i Norrköpings LA-region följt av Älmhult, som också har den högsta genomsnittslönen. Minst löneskillnad är det i Härjedalens LA-region. Den största LA-regionen är Stockholm (där bland annat också Solna och Uppsala ingår) och där finns den näst högsta genomsnittliga månadslönen. Det går att se en positiv samvariation mellan månadslön och löneskillnad. Med högre lön verkar det följa en större löneskillnad mellan kvinnor och män. Eftersom skillnaden i lön är större mellan män i de olika LA-regionerna än skillnaderna mellan kvinnornas genomsnittslöner drivs variationen i löneskillnad mellan könen främst av männens lönenivåer: högre genomsnittslön för männen samvarierar med större löneskillnad.

Med hjälp av så kallad standardvägning kan man på statistisk väg ta hänsyn till skillnader mellan könen i yrke, ålder, sektor och utbildning. Den statistiskt oförklarade löneskillnad som återstår visas med grå cirklar i diagram 2.2. Efter standardvägning minskar löneskillnaden i nästan alla regioner. I Norrköping, där skillnaden före standardvägning var 17,1 procent, återstår efter standardvägning en oförklarad skillnad på 4,5 procent. Åsele är ett undantag. Där går effekten åt motsatt håll när vi tar hänsyn till skillnaderna i ålder, utbildning och så vidare. Den största oförklarade löneskillnaden finns i Värnamos LA-region med 7,2 procent. Det är en minskning med 0,2 procentenheter efter standardvägning. I de flesta LA-regioner är den oförklarade löneskillnaden under 5 procent. Det tycks finnas en positiv samvariation också mellan den oförklarade löneskillnaden och den genomsnittliga lönenivån efter standardvägning.

2.2 Könsskillnader i pendlingsavstånd

Arbetspendlingen är en viktig del i hushållens vardagspussel och kan ses som en länk mellan privatliv och arbetsliv. De beslut som hushållen tar om pendling och resor påverkar familjemedlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden. Ju större möjlighet man har att pendla desto fler blir valmöjligheterna på arbetsmarknaden. För den som vill och kan pendla längre underlättas matchningen med en lämplig arbetsgivare.

Pendlingen kan ses som en kostnad för den anställdes karriär eller yrkesval och den ”vinst” man gör genom att pendla måste överstiga kostnaden för den längre arbetsresan.

Också för arbetsgivaren kan det finnas skäl att utvidga sitt sökområde. Det kan handla om kompetensbrist som gör att det är motiverat att ersätta en pendlare för kostnaden för en längre arbetsresa. För arbetsgivaren är det inte självklart att ersätta en långpendlare med högre lön. Kollektivavtal ger till exempel inte stöd för att längre pendlingsavstånd är ett sakligt skäl för högre lön. Arbetsgivaren får i så fall hänvisa till marknadskrafterna.

Pendlingsmönster kan analyseras på många sätt. I detta avsnitt analyseras i huvudsak pendlingsmönster och arbetsresornas längd ur ett könsperspektiv.

2.2.1 Olika pendlingsmönster mellan kvinnor och män

Det är väldokumenterat att det finns könsskillnader i pendlingsmönstren i Sverige. Statens institut för kommunikationsanalys (Sika) har bland annat visat att

- kvinnor och män gör ungefär lika många resor men män reser betydligt längre sträcka varje dag
- kvinnors arbetsplatser ligger generellt sett närmare bostaden än mäns
- män kör bil i större utsträckning medan kvinnor i högre utsträckning åker kollektivt.³

Ana Gil Solás skriver i en avhandling från 2013⁴ att resorna mellan 1994/95 och 2005/06 blivit något mer jämställda. Under perioden ökade kvinnor antalet arbetsresor med 6 procent, medan antalet arbetsresor för män var oförändrat. Färdvägen har blivit längre för båda könen över tid, men kvinnor har fortfarande kortare färdväg och arbetspendlingen görs på andra villkor. Sammantaget visar hennes analys på att kvinnor långsamt närmat sig männen avseende deras räckvidd, förflyttningshastighet och bilanvändning. Avhandlingen sammanfattar bland annat också tidigare forskning.

Det går att mäta skillnader i pendlingsmönster mellan könen på flera olika sätt, till exempel genom att studera tidsåtgång eller avstånd. Vid en jämförelse av de båda metoderna är färdmedlet en nyckelfaktor.

En källa är SCB:s tidsanvändningsundersökning. Den senaste är från 2010/2011 och belyser hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter.⁵

3 "Jämställda transporter? Så reser kvinnor och män", Sika – statens institut för kommunikationsanalys 2002.

4 "På väg mot jämställda arbetsresor? Vardagens mobilitet i förändring och förhandling" Ana Gil Solá, avhandling Göteborgs Universitet 2013.

5 Tidsanvändningsundersökningen visar skillnader i kvinnors och mäns tidsanvändning, men också hur tidsanvändningen varierar i livets olika faser. För mer detaljerad information se <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/tidsanvandningsundersokningen/>

Tabell 2.1 visar genomsnittlig tid för förvärvsarbetande under en vardag uppdelat på förvärvsarbete och arbetsresa.

Tabell 2.1 Genomsnittligt använd tid för förvärvsarbetande år 2010/2011
Vardagar, efter kön. Timmar och minuter per dygn. Befolkningen 20–64 år

	Kvinnor	Män	Skillnad
Förvärvsarbete	7.32	8.21	0.49
Arbetsresor	0.56	1.00	0.04

Källa: SCB:s tidsanvändningsundersökning 2010/2011, tabell B:3B.

Av tabellen framgår att kvinnor i genomsnitt använder 56 minuter om dagen till arbetsresor medan motsvarande siffra för männen är i genomsnitt en timme. Tidsanvändningsstudien visar alltså små skillnader i den tid som läggs ned på arbetsresor, i genomsnitt fyra minuter.

I studien analyseras också den genomsnittliga restiden till arbetet fördelat på olika färdmedel. Det är stora skillnader mellan könen när det gäller användning av bil som transportmedel.⁶ Arbetsresande män ägnar i genomsnitt nästan dubbelt så mycket tid åt bilpendling som arbetsresande kvinnor. Männen reser i genomsnitt 39 minuter i bil medan motsvarande tid för kvinnor är 22 minuter.

Skillnaden tycks främst bero på att det är en större andel män (72 procent jämfört med 57 procent för kvinnorna) som använder sig av bil vid arbetsresor medan kvinnor använder andra färdmedel. Analysen visar också att män som kört bil har längre restid än de kvinnor som kört bil (53 minuter jämfört med 39 minuter för kvinnorna).

Den genomsnittliga restiden för de kvinnor och män som reser kollektivt eller tar sig fram med cykel eller till fots är i stort sett lika för båda könen, men en större andel av kvinnorna än av männen arbetspendlar på det sättet.

Resultaten innebär att pendlingsavståndet mellan kvinnor och män skiljer sig åt. Frågan är om pendlingsavståndet hänger ihop med lönen, och i så fall hur. Ett sätt att svara på det är att använda lönestrukturstatistiken kompletterad med pendlingsstatistik.

2.2.2 Lönestrukturstatistiken och variabeln pendlingsavstånd

Genom att kombinera information från lönestrukturstatistiken med mikrodata från registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) kan man få information om sysselsattas folkbokföringsadress och arbetsplatsens adress. Därefter kan man beräkna pendlingsavståndet för varje person genom att använda GPS-koordinater för att mäta sträckan. Avsikten är att fånga dagspendlare varför individer som pendlar mer än 20 mil (enkel resa) inte ingår i analysen. Lönestrukturstatistiken kompletterad med variabeln pendlingsavstånd, enkel resa, omfattar drygt 2,4 miljoner poster som uppräknat motsvarar 3,6 miljoner anställda.

Det är viktigt att påpeka att pendlingsavståndet är en uppskattning eftersom det avstånd man mäter är fågelvägen mellan de två adresserna. Det finns inte heller någon information om pendlingstid eller färdmedel.

6 "Nu för tiden. En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/11". (SCB 2012) Tabell 6.9.

2.2.3 Kvinnor i kommunerna pendlar kortast

Utifrån lönestrukturstatistiken kompletterad med pendlingsavstånd går det att analysera skillnader mellan kvinnor och män på flera olika sätt. I det följande visar vi könsskillnader i pendling med avseende på sektor, ålder, utbildning, lön och yrke.

Tabell 2.2 visar genomsnittligt pendlingsavstånd, enkel resa, totalt och efter kön och sektor. Av tabellen framgår att skillnaden i genomsnittligt pendlingsavstånd, enkel resa, mellan kvinnor och män totalt är 3,6 kilometer (15,4–11,8).

Tabell 2.2 Genomsnittligt pendlingsavstånd
Enkel resa i kilometer efter kön och sektor år 2016

	Totalt	Kvinnor	Män	Skillnad mellan män och kvinnor (kilometer)	Skillnad mellan män och kvinnor (procent)
Samtliga sektorer	13,6	11,8	15,4	3,6	23,6
Privat sektor	14,5	12,8	15,6	2,8	17,8
Arbetare	13,8	11,9	14,8	3,0	20,1
Tjänstemän	15,3	13,6	16,5	2,9	17,7
Offentlig sektor	11,6	10,6	14,4	3,8	26,3
Kommuner	9,3	8,6	11,4	2,7	24,1
Landsting	13,7	13,2	15,3	2,1	13,8
Staten	17,0	15,6	18,5	2,8	15,4

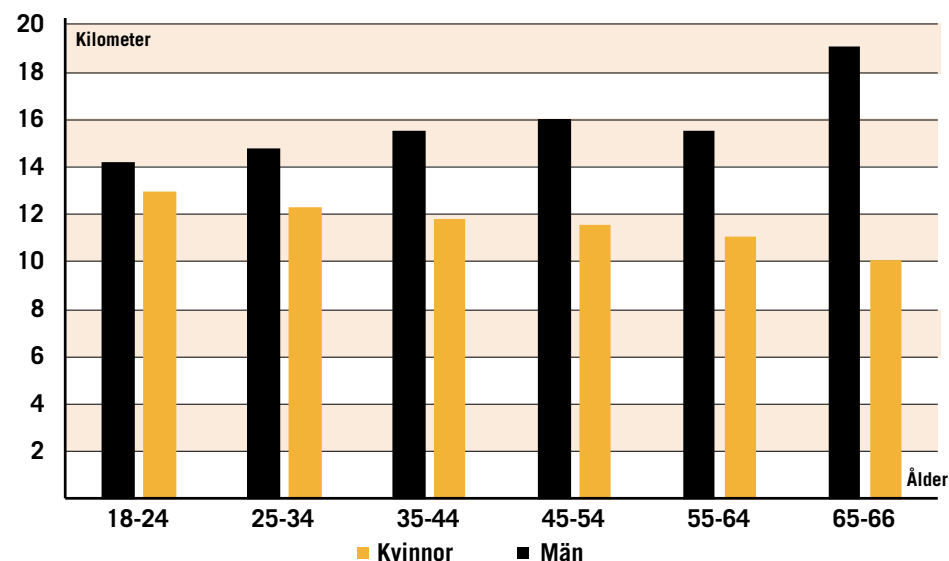
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Tabellen visar även skillnader mellan och inom de olika sektorerna. I alla sektorer är dock männens pendlingsavstånd längre än kvinnornas. Kortast pendlingsavstånd har kvinnor inom kommunerna, 8,6 kilometer, att jämföra med statligt anställda män som pendlar 18,5 kilometer. Att skillnaden är större för samtliga sektorer än i sektorerna var för sig beror på att kvinnor och män är ojämnt fördelade i de olika sektorerna, vilket senare illustreras i diagram 2.7.

2.2.4 Män pendlar längre med stigande ålder

Diagram 2.3 ger en illustration av skillnaderna i pendling fördelat efter ålder. Medan männens pendlingsavstånd ökar med stigande ålder gäller det motsatta för kvinnorna. I alla åldersintervall pendlar männen längre än kvinnorna.

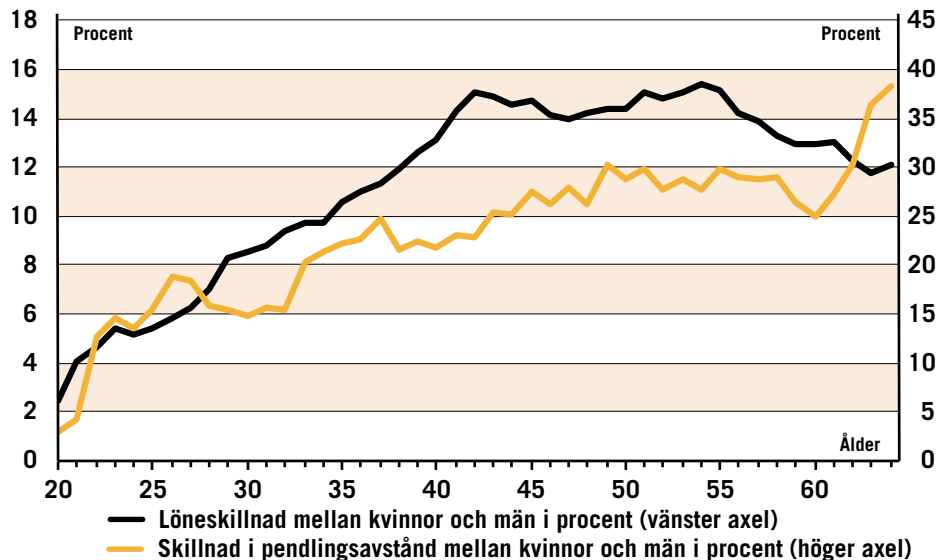
Diagram 2.3 Kvinnors och mäns pendlingsavstånd efter ålder



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

I tidigare rapporter om löneskillnaden mellan kvinnor och män har vi visat den genomsnittliga löneskillnaden efter ålder. Nu kompletterar vi den med skillnaden i pendlingsavstånd. Den svarta linjen i **diagram 2.4** visar löneskillnaden i procent mellan kvinnor och män efter ålder (vänster y-axel i diagrammet).

Diagram 2.4 Genomsnittlig löneskillnad och skillnad i pendlingsavstånd mellan kvinnor och män efter ålder i procent



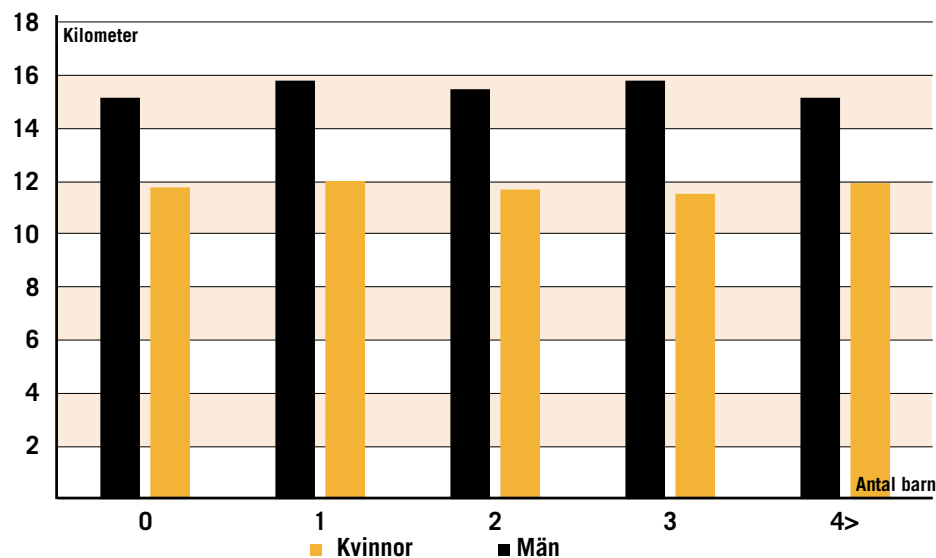
Anmärkning: Löneskillnad och skillnad i pendlingsavstånd är beräknade utifrån glidande medelvärde för fem åldrar.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Löneskillnaden ökar fram till 40 års ålder för att sedan plana ut och så småningom minska något. När vi lägger till skillnaden i pendlingsavstånd i diagrammet (i procent på höger axel) visar sig ett liknande mönster fram till 60 års ålder. Det verkar finnas en positiv samvariation så att ökad skillnad i lön och pendlingsavstånd följs åt, även om skillnaden i pendlingsavstånd till en början ökar något brantare och planar ut något tidigare. Uppgången i pendlingsskillnad efter 62 års ålder beror på en mindre ökning för männen samtidigt som det sker en mindre minskning för kvinnorna.

2.2.5 Barn påverkar inte pendlingen

Det är lätt att tänka sig att utvecklingen inte bara har att göra med ålder utan också med familjebildning. Statistiken ger emellertid svagt stöd för det. Detta kan möjligen förklaras med att beslut om pendling och boende tas redan innan det första barnet kommer och därför ger barnafödande inte något nämnvärt utslag i **diagram 2.5**.

Diagram 2.5 Kvinnors och mäns pendlingsavstånd efter antal barn

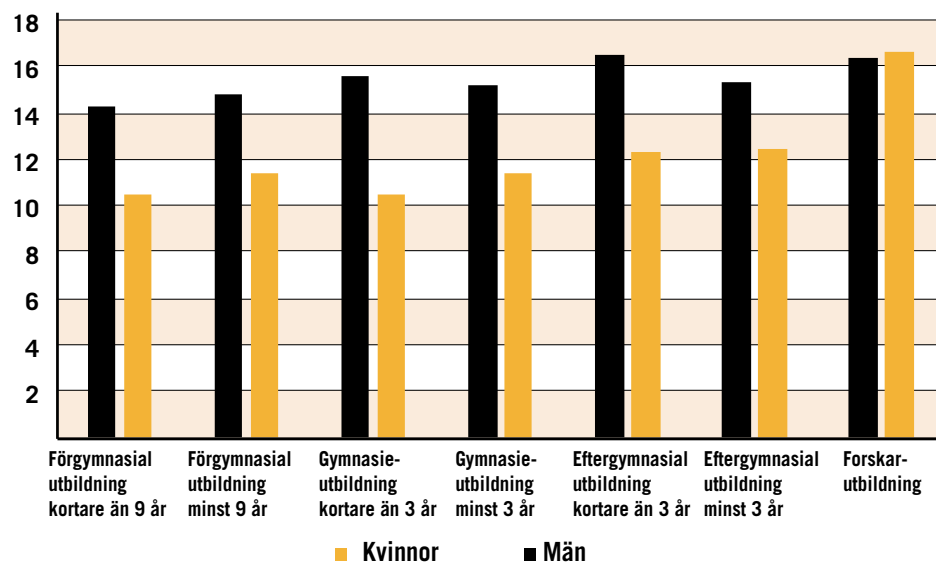


Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

2.2.6 Pendlingsavståndet ökar med längre utbildning

I alla utbildningsnivåer, utom bland forskarutbildade, pendlar män längre än kvinnor. Det framgår av **diagram 2.6**. Generellt verkar en längre utbildning sammanfalla med längre pendlingsavstånd. Längst pendlar forskarutbildade, där för övrigt könsskillnaden är minst.

Diagram 2.6 Kvinnors och mäns pendlingsavstånd efter utbildning



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

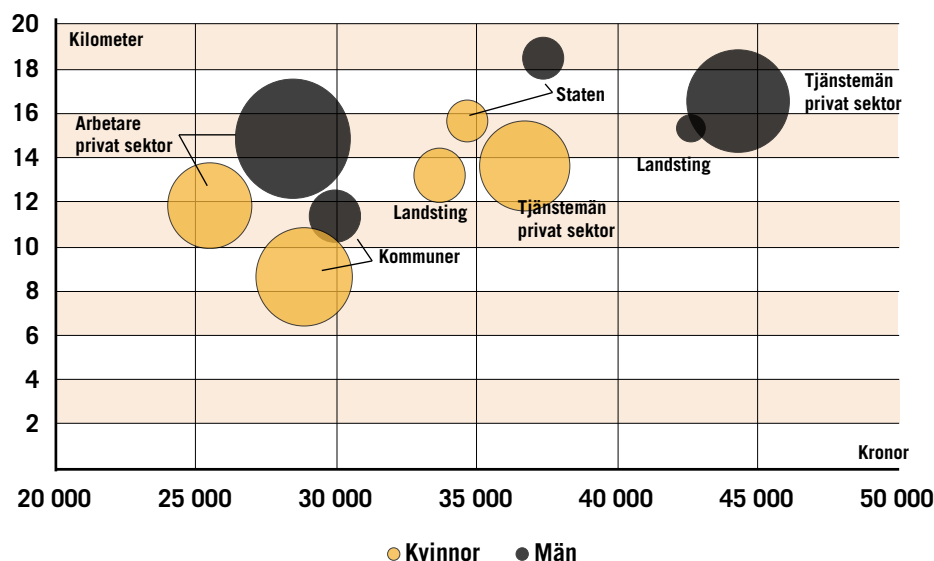
Män med eftergymnasial utbildning kortare än 3 år bryter mönstret med ett något längre pendlingsavstånd än de med längre eftergymnasial utbildning. Den gruppen har inte nödvändigtvis gått på högskola utan kan ha en utbildning med mer praktisk inriktning. Forskarutbildade kvinnor skiljer sig från de andra utbildningsgrupperna,

vilket kan bero på att de ofta kan vara starkt motiverade att pendla till de universitets- och högskoleorter där tjänsterna finns.

2.2.7 Könsuppdelad arbetsmarknad kan förklara pendlingsmönster

I ett så kallat bubbeldiagram går det att visa flera dimensioner samtidigt. I **diagram 2.7** visas sektorsvisa skillnader i genomsnittligt pendlingsavstånd (y-axeln) och lönenivåer (x-axeln), könstillhörighet (bubblans färg) samt antal anställda (bubblans storlek).

Diagram 2.7 Pendlingsavstånd och genomsnittlig lön efter kön, sektor och sektorns storlek



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Diagrammet tyder på att det finns en positiv samvariation mellan lön och pendlingsavstånd på sektorsnivå. Inom alla sektorer har männen högre genomsnittlig lön och pendlar längre än kvinnor i samma sektor. Skillnaderna skulle delvis kunna ha att göra med att till exempel kvinnligt dominerade yrken med lägre lön i offentlig sektor har sina arbetsplatser förlagda till närområdet medan männen oftare på grund av tätortens struktur har längre till sin arbetsplats. Könsskillnaderna inom sektorerna skulle kunna förklaras med den yrkessegregerade arbetsmarknaden, något vi studerar närmare senare i det här kapitlet. I diagrammet blir det också tydligt att männen i högre utsträckning arbetar i privat sektor.

2.2.8 Deltidsarbetande pendlar kortare

Som framgår av **tabell 2.3** finns det skillnader i andelen som hel- och deltidsarbetar mellan olika grupper på den svenska arbetsmarknaden.⁷ Bland de anställda som utgör underlag i den här rapporten arbetar 24,4 procent deltid. Av männen arbetar 11,8 procent deltid, av kvinnorna 37 procent.

⁷ Hel- eller deltid speglar i lönestrukturstatistiken *anställningens* omfattning i privat sektor. Är man anställd på heltid, men av någon orsak arbetar deltid (alltså har en partiell ledighet) räknas man med andra ord som heltidsarbetande. I offentlig sektor ingår partiellt lediga i gruppen deltidsarbetande. Andelen deltidsarbetande underskattas därmed i privat sektor.

Tabell 2.3 Andel deltidsarbetande efter kön och sektor

	Män	Kvinnor	Totalt
Hela arbetsmarknaden	11,8	37,0	24,4
Arbetare Privat sektor	13,1	49,0	25,5
Tjänstemän Privat sektor	5,8	20,7	12,3
Kommuner	28,1	44,8	41,0
Landsting	18,4	39,6	35,0
Staten	8,2	16,5	12,6

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Nästan varannan kvinnlig arbetare, 49 procent, i privat sektor arbetar deltid jämfört med 13 procent av männen. Lägst andel manliga deltidsarbetande finns bland privatanställda tjänstemän där andelen är 6 procent. Lägst andel deltidsarbetande kvinnor finns i staten där andelen är 16,5 procent.

Ur det perspektivet kan det vara intressant att se hur pendlingsavståndet varierar med hel- respektive deltidsarbete. **Tabell 2.4** visar pendlingsavstånd och skillnad mellan hel- och deltidsarbetande kvinnor och män.

Tabell 2.4 Pendlingsavstånd i kilometer och skillnad mellan hel- och deltidsarbetande kvinnor och män totalt och efter sektor

		Män	Kvinnor	Skillnad män-kvinnor
Totalt	Deltid	13,8	11,1	2,7
	Heltid	15,6	12,1	3,5
	Skillnad heltid-deltid	1,8	1,0	
Arbetare Privat sektor	Deltid	13,5	11,9	1,6
	Heltid	15,0	11,8	3,2
	Skillnad heltid-deltid	1,6	-0,1	
Tjänstemän Privat sektor	Deltid	16,3	13,3	3,0
	Heltid	16,6	13,7	2,9
	Skillnad heltid-deltid	0,2	0,4	
Kommuner	Deltid	10,8	8,2	2,5
	Heltid	11,6	8,9	2,6
	Skillnad heltid-deltid	0,8	0,7	
Landsting	Deltid	15,1	13,3	1,9
	Heltid	15,4	13,2	2,2
	Skillnad heltid-deltid	0,2	-0,1	
Staten	Deltid	18,8	16,0	2,8
	Heltid	18,4	15,6	2,9
	Skillnad heltid-deltid	-0,4	-0,4	

Anmärkning: Tabellen presenterar avrundade siffror.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Det kortaste genomsnittliga pendlingsavståndet har deltidsarbetande kvinnor i kommunerna med 8,2 kilometer. Deltidsarbetande kvinnor i staten pendlar nästan dubbelt så långt: 16 kilometer. Skillnaderna mellan hel- och deltidsarbetande män är för anställda totalt 1,8 kilometer, men bryter man ned siffrorna sektorsvis är det bara bland manliga arbetare i privat sektor som skillnaden är mer än 1 kilometer. I den gruppen pendlar deltidsarbetande i genomsnitt 1,6 kilometer kortare sträcka än heltidsarbetande.

Av tabellen framgår att för arbetsmarknaden som helhet har deltidsarbetande kortare pendlingsavstånd. Det förklaras till stor del av att pendlingen i de olika sektorerna varierar och att deltidsarbete är vanligare i de sektorer där pendlingsavstånden är kortare. Kvinnliga anställda i kommunerna har det kortaste pendlingsavståndet. De arbetar ofta i stora yrken som har en hög andel deltidsarbetande.

Det samlade intrycket av tabellerna 2.3 och 2.4 är att en högre andel deltidsarbetande i en sektor är förknippat med kortare pendlingsavstånd. En förklaring skulle kunna vara att de som arbetar deltid vill minska pendlingstiden ("pendlingskostnaden") då den blir förhållandevis stor i jämförelse med nivån på inkomsten⁸ och arbetstiden. Det kan förklara att det finns en samvariation mellan inkomst och pendlingsavstånd så att en lägre inkomst är förknippad med kortare arbetsresor.

2.2.9 Ju högre lön desto längre pendling

En intressant frågeställning är om lönenivån och pendlingsavståndet samvarierar.

Tabell 2.5 visar genomsnittligt pendlingsavstånd för olika löneintervall.⁹

Tabell 2.5 Genomsnittligt pendlingsavstånd enkel resa (km) efter kön och sektor 2016

Löneintervall kronor	Hela ekonomin		Arbetare i privat sektor		Tjänstemän i Privat sektor		Kommuner		Landsting		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
0–25 700	10,9	13,1	12,1	13,5	13,3	13,3	7,2	8,6	12,5	12,4	15,0	20,1
25 700–30 000	10,8	14,2	11,2	14,2	12,9	15,5	8,2	11,2	12,4	14,0	14,7	15,9
30 000–37 000	11,9	15,5	11,7	16,3	13,1	14,9	9,7	12,6	13,2	15,9	15,1	17,4
37 000–47 800	14,0	17,3	14,3	18,5	14,3	17,1	11,1	13,3	14,6	17,0	17,4	19,6
47 800–	15,3	18,6	16,2	19,1	15,0	18,6	15,2	17,7	15,5	16,1	16,9	20,2

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

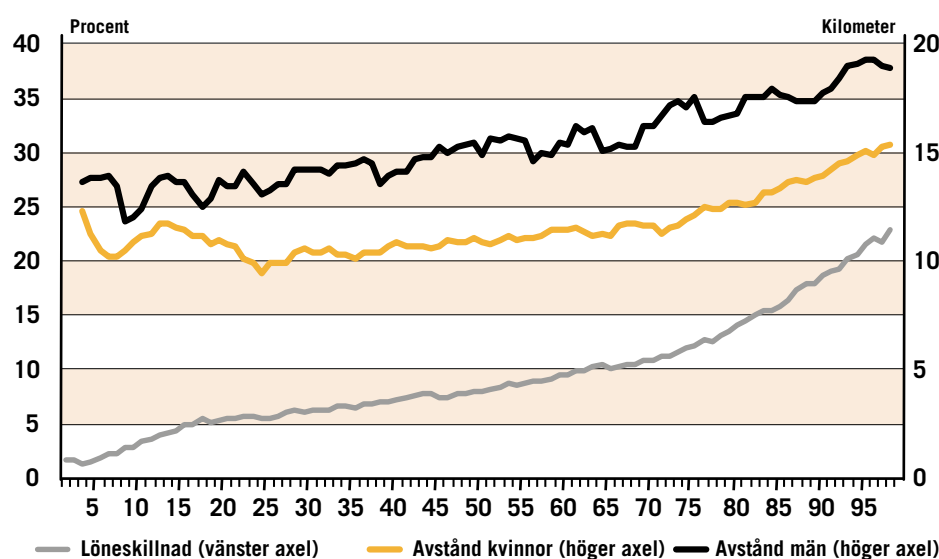
I tabellen blir könsskillnaderna i pendlingsavstånd tydliga. Män pendlar längre i alla löneintervall och sektorer utom i det lägsta. Liksom i diagram 2.7 verkar det finnas en positiv samvariation mellan högre lön och längre pendlingsavstånd. Kortast pendlingsavstånd har kvinnorna med lägst lön inom kommunerna. De pendlar i genomsnitt 7,2 kilometer. Det kan jämföras med de högst avlönade männen i den statliga sektorn som i genomsnitt pendlar 20,2 kilometer. Ett undantag från mönstret utgör de lägst avlönade männen och kvinnorna i statlig sektor som pendlar 20,1 respektive 15,0 kilometer. I de grupperna finns bland annat soldater som ofta har sin arbetsplats förlagd på ett regemente utanför hemorten.

⁸ Inkomsten beror både på lön och arbetad tid.

⁹ De olika löneintervallen är skapade utifrån percentilmåtten 25, 50, 75 och 90 i en lönefördelning för hela ekonomin.

Ett annat sätt att analysera förhållandet mellan pendlingsavstånd och löneskillnad är att jämföra kvinnors och mäns lönefördelningar. **Diagram 2.8** visar den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil.¹⁰ Exempelvis var skillnaden 8,0 procent för medianlönerna mellan könen. 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. Detta fenomen brukar kallas "glastak". Förklaringen till detta är i huvudsak den befattnings- och yrkessegregering som finns på arbetsmarknaden och som bland annat visar sig i att andelen kvinnliga chefer är lägre än andelen manliga. Diagram 2.8 visar också det genomsnittliga pendlingsavståndet för kvinnor och män inom respektive percentil.¹¹

Diagram 2.8 Löneskillnad i procent och pendlingsavstånd efter percentil



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Av diagrammet framgår att det finns en skillnad i pendlingsavstånd mellan kvinnor och män. Männen pendlar längre i alla lönenivåer, men för båda könen tenderar längden på pendlingsavståndet att öka med lönen. För både kvinnor och män är ökningen av pendlingsavståndet tydligare i de högre lönenivåerna för respektive kön.

2.2.10 Längre pendling i manligt dominerade yrken

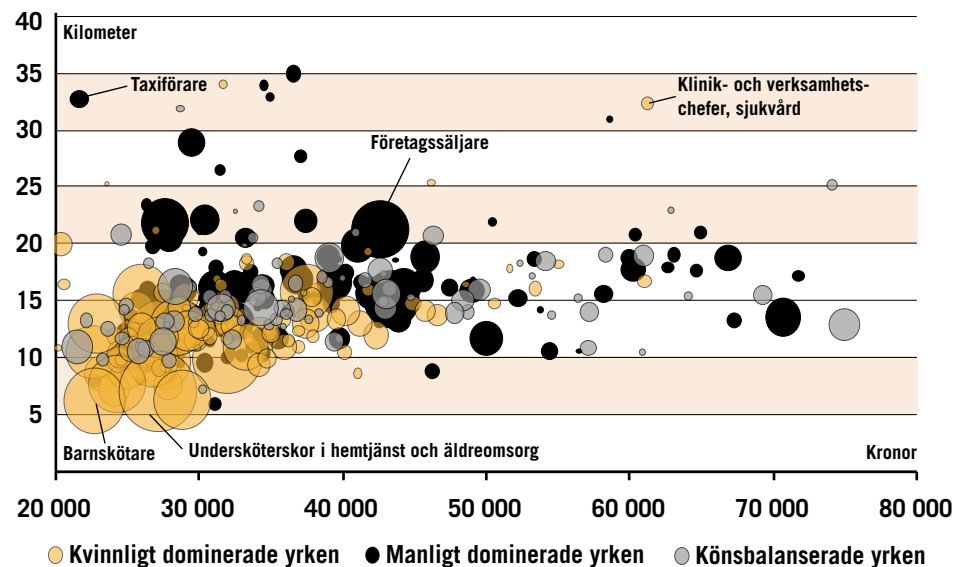
Med statistikens hjälp går det alltså att belysa könsskillnader när det gäller pendling på olika sätt. Vi har visat att det finns variationer i pendlingsmönster mellan utbildningsnivåer och inom och mellan sektorer som antyder att det kan finnas en gemensam underliggande förklaring till könsskillnaderna i pendlingsavstånd. Vi vet att fördelningen mellan kvinnor och män på olika yrken är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan könen. Yrket skulle kunna ha en inverkan också på pendlingsmönstren.

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

11 Pendlingsavståndet presenteras i diagrammet som ett femårigt glidande medelvärde.

Diagram 2.9 visar hur könsammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och pendlingsavståndet. Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa pendlingsavståndet i kilometer (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet representeras av en cirkel vars storlek representerar antalet anställda i yrket. Slutligen beskrivs könsammansättningen genom att de olika cirkelarna har olika färg på samma sätt som i diagram 1.1 i kapitel 1.

Diagram 2.9 Pendlingsavstånd, genomsnittslön, yrkets storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin år 2016



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Huvuddelen av de kvinnligt dominerade yrkena har en genomsnittlig månadslön under 35 000 kronor, medan manligt dominerade och könsbalanserade yrken visar en större spridning. Det finns en stor grupp kvinnligt dominerade yrken med låga löner som har korta pendlingsavstånd. Flera av dessa yrken finns i offentlig sektor, där vård, omsorg och skolor ofta finns i närmiljön och där pendlingsavstånden av det skälet kan bli kortare. Ett exempel är barnskötare, ett kvinnligt dominerat yrke med en månadslön år 2016 på i genomsnitt 22 800 kronor och ett genomsnittligt pendlingsavstånd på 6,2 kilometer.

I diagrammet ser man också att det i allmänhet är i manligt dominerade yrken som pendlingsavståndet är längst. Ett undantag utgör yrkesgruppen klinikchefer och verksamhetschefer i offentlig sektor som i genomsnitt pendlar drygt 3,2 mil enkel resa till sin arbetsplats.

Det verkar alltså finnas en positiv samvariation mellan nivån på lönen och pendlingsavståndet även på yrkesnivå.

Även en jämförelse inom olika yrken visar att männens pendlingsavstånd ofta är längre. I 57 procent av de undersökta yrkena har männen längre pendlingsavstånd än kvinnorna.

Det finns en samvariation mellan pendlingsavstånd och lön också på individnivå. Genom en så kallad regressionsanalys kan man undersöka om en extra mil i pendling samvarierar med högre lön. Resultatet av en sådan analys visar att en mil extra

pendling i genomsnitt motsvarar 524 kronor högre månadslön.¹² Det måste anses som en förhållandevis liten ökning. En ökning av pendlingsavståndet med en mil enkel resa i förhållande till den genomsnittliga reslängden motsvarar en ökning med 74 procent. Motsvarande förändring av genomsnittslönen blir 1,6 procent.

2.3 Samvariation och kön

Det finns en positiv samvariation mellan pendlingsavstånd och lön både på sektors-, yrkes- och individnivå. Det visar analysen i föregående avsnitt. Hur riktningen i sambandet ser ut är dock en svår fråga att besvara. Styr nivån på lönen individens pendlingsmönster eller är det längden på arbetsresan som ger högre lön? Eller påverkar alla faktorer varandra? Frågan angrips på olika sätt i litteraturen.

Samvariationen mellan lön (eller inkomst) och arbetspendling har analyserats inom olika akademiska discipliner bland annat inom kulturgeografi och national-ekonomi. Vanligtvis används ekonometri för att testa teorier på data och bestämma storleken på effekterna. Pendlingsavstånd kan förklaras av lön/inkomst eller genom att låta lön/inkomst förklaras av pendlingsavstånd. Pendlingsavståndet kan vara bestämt av olika faktorer där även lön ingår. Man säger då att pendlingsavståndet är endogent med avseende på löner. När det finns endogenitet kan vi inte uttala oss om det är pendlingen som påverkar lönen eller om det är nivån på lönen som påverkar pendling, vi kan alltså inte säga något om orsakssambandet (kausaliteten). I det följande kommer vi endast att belysa samvariationen mellan variablerna,

Ett sätt att betrakta pendling är att se den som en kostnad för karriär eller yrkesval. ”Kostnaden” kan vara ekonomisk, men också bestå av den tid man lägger ned på arbetsresor och de besvär som uppstår när det gäller livspusslet. Det kan av olika skäl skilja sig mellan kvinnor och män vilken kostnad man är beredd att ta. Vi har i tidigare avsnitt visat att män gör längre arbetsresor.

I det följande undersöker vi om kvinnor och män har olika ”avkastning” i form av högre lön på arbetspendlingens längd (allt annat lika). Detta gör vi genom att skatta två olika regressionsmodeller på motsvarande sätt som i kapitel 1. Den första modellen motsvarar modell 3 i avsnitt 1.4.1. Det vill säga en modell där hänsyn tas till individens kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning (hel- eller deltid) och sektor. Den oförklarade löneskillnad som återstår i det material vi undersöker här är 3,8 procent.

Modell 2 redovisar den oförklarade löneskillnaden när vi tar hänsyn också till pendling. Modellen tar hänsyn till att ”avkastningen” på ytterligare en mils pendling kan variera mellan könen.¹³ **Tabell 2.6** visar att pendlingsavståndet bidrar marginellt till att förklara ytterligare en del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. När man tar hänsyn till arbetsresornas längd blir den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män 3,5 procent.

12 Med utgångspunkt från den genomsnittliga månadslönen år 2016 som var 32 800 kronor.

13 Följande modell har använts i beräkningen: $\ln w_i = \alpha + \beta_{AGE} \cdot AGE_i + \beta_{AGE^2} \cdot AGE_i^2 + \beta_{SEKT} \cdot SEKT_i + \beta_{DELTID} \cdot DELTID_i + \beta_{OCC} \cdot OCC_i + \beta_{EDU} \cdot EDU_i + \beta_{SEX} \cdot SEX_i + \beta_{MIL} \cdot MIL_i + \beta_{SEXMIL} \cdot MIL_i \cdot SEX_i + \epsilon_i$

Tabell 2.6 Löneskillnad mellan kvinnor och män och effekt på lönen i procent av ytterligare en mils pendling
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

	Modell 1*	Modell 2*
Oförklarad löneskillnad	-3,8	-3,5
Effekt män		0,54
Effekt kvinnor		0,13

*Motsvarar $(\exp(\beta_i)-1)*100$.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Tabellen visar också att lönen efter ytterligare en mils pendling är högre för båda könen, men varierar i storlek. Männen har efter ytterligare en mils pendling 0,54 procent högre lön. För kvinnorna är motsvarande siffra 0,13 procent.

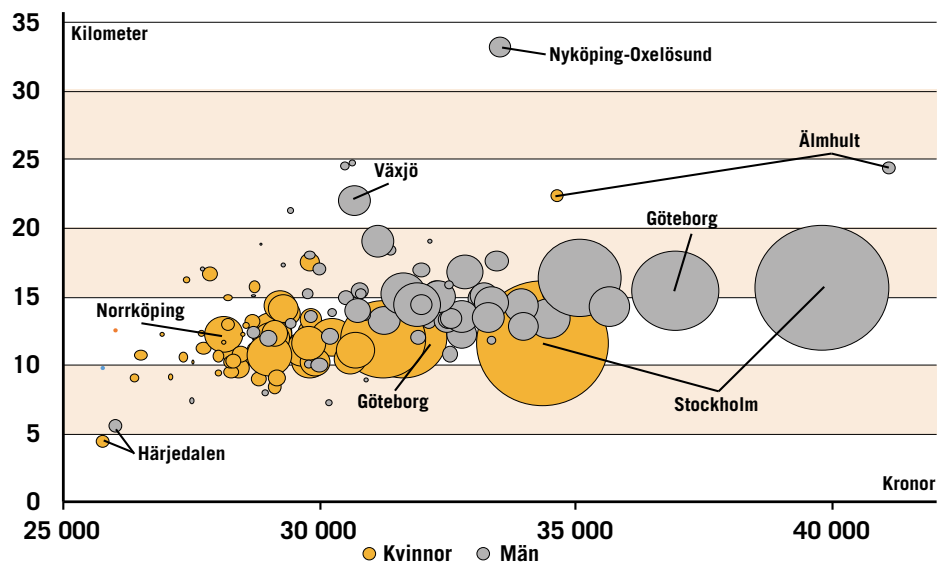
Sammanfattningsvis tyder analysen på att det finns en samvariation mellan pendling och lön, men att den skiljer sig åt mellan könen. Samvariationen är starkare för männen. Nivån på skattningarna ska tolkas med försiktighet, men tyder ändå på en skillnad.

2.4 Lön och pendling i LA-regioner

Resultaten i föregående avsnitt väcker frågor om lönesambandet av en mils extra pendling skiljer sig åt mellan regioner med olika genomsnittligt pendlingsavstånd och om det finns skillnader mellan könen.

Frågan är om längre pendlingsavstånd gynnar männen. **Diagram 2.10** visar till att börja med genomsnittslönen och pendlingsavståndet efter kön och antalet kvinnor respektive män i LA-regionerna (visat i cirklarnas storlek).

Diagram 2.10 Genomsnittslön och pendlingsavstånd efter kön och storlek på LA-region

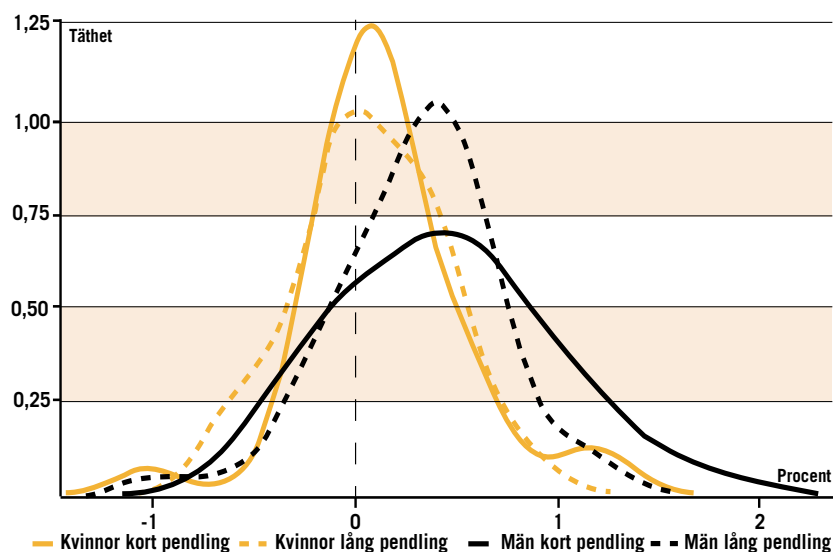


Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

För männen tycks det finnas en samvariation mellan lön och pendling och storleken på LA-regionen. I ett stort antal LA-regioner har kvinnorna lägre lön och kortare pendlingsavstånd och samvariationen är inte lika tydlig.

Frågorna kan ytterligare analyseras genom att göra om skattningen av modell 2 i tabell 2.6 för var och en av LA-regionerna. Ett sätt att visa resultaten av de beräkningarna är att göra diagram med fördelningar av pendlingseffekten på lönen för kvinnor respektive män. Genom att skapa så kallade (densitets)kurvor blir det lättare att skilja fördelningarna från varandra än om man visar skillnader med hjälp av flera överlappande histogram.¹⁴ Fördelningarna redovisas i två grupper: där den ena gruppen består av den hälften av LA-regioner som har kortast genomsnittligt pendlingsavstånd och den andra gruppen av den hälften som pendlar längst.

Diagram 2.11 Fördelning av effekt på lönen i procent av ytterligare en mils pendling efter kön uppdelat efter LA-regionens genomsnittliga pendlingsavstånd (två grupper)



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

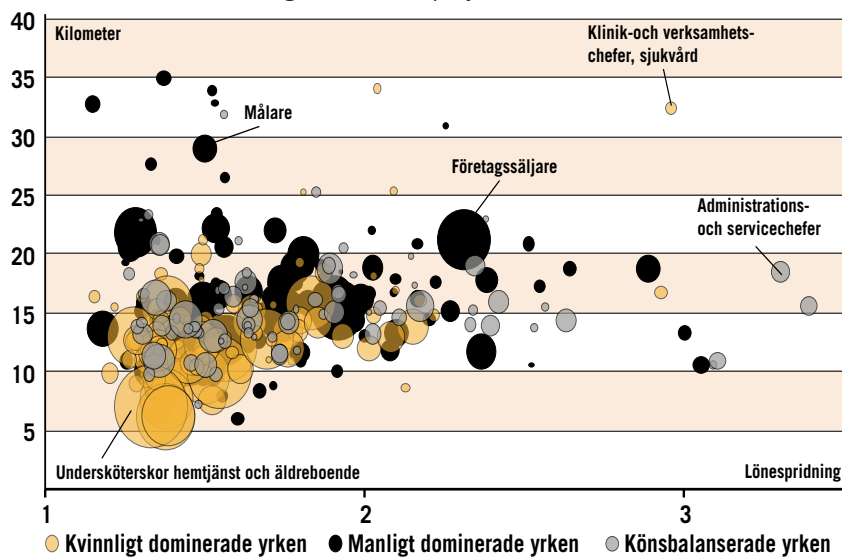
Spridningen är mycket större för männen vid ytterligare en mils resa i regioner med kortare pendlingsavstånd. För kvinnor är fördelningarna för båda grupperna centrerade omkring noll. Männen fördelningar ligger till höger om noll, centrerade kring 0,5. Det innebär att "avkastningen" för män är högre vid en mils extra pendlingsresa. I regionerna med längst pendlingsavstånd lönar det sig något mindre att åka en extra mil för männen jämfört med män i regioner med kortare pendlingsavstånd.

2.5 Pendling och lönespridning på yrkesnivå

Lönespridningen skiljer sig mellan olika yrken. **Diagram 2.12** visar att lönespridningen i ett yrke samvarierar med det genomsnittliga pendlingsavståndet i yrket.

14 Metoden innebär att vi skapar en kärndensitetskurva som visar fördelningen av värden för en numerisk variabel. Densitetskurvan har en skala så att arean under kurvan är lika med ett. I vårt fall omfattar dataområdet på x-axel ca -0,01 till +0,02. Därför förväntar vi oss att höjden för densitetskurvan är $1/2 = 0,50$ vid en likformig fördelning.

Diagram 2.12 Lönespridning, pendlingsavstånd på yrkesnivå efter könssammansättning och storlek på yrket



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

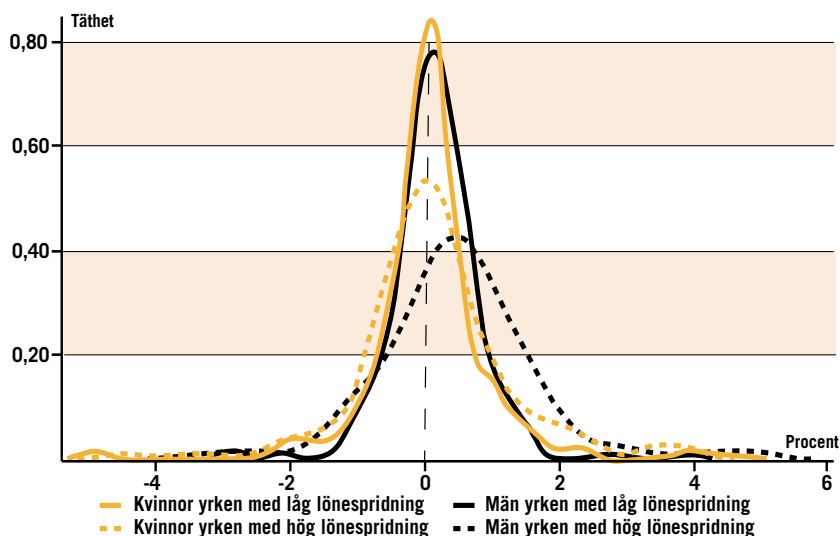
Det är rimligt att anta att i yrken med låg lönespridning överstiger pendlingskostnaden vinsten av att utöka sitt sökområde. När ett längre pendlingsavstånd inte ger någon vinst blir det naturligt att i stället minska sin "kostnad" genom att eftersträva ett kortare pendlingsavstånd. Det skulle kunna förklara att pendlingsavstånden är kortare i yrken med låg lönespridning.

Vi har tidigare visat att ytterligare en mils extra pendling (enkel resa) i genomsnitt motsvarar 524 kronor högre månadslön. När vi delar in de 398 yrken vi studerar i två hälfter efter nivån på lönespridningen inom yrket ser vi att yrkena med lägre lönespridning hade 212 kronor högre lön efter ytterligare en mils pendling medan motsvarande siffra för den hälft som hade högre lönespridning var 550 kronor.¹⁵

Diagram 2.13 visar en fördelning efter ytterligare en mils pendling för de två hälfterna ovan efter nivån på lönespridningen inom yrket. Skattningen motsvarar modell 2 i avsnitt 1.3 med skillnaden att regressionen beräknas för varje enskilt yrke.

15 Med utgångspunkt från den genomsnittliga månadslönen år 2016 som var 28 880 kronor för den hälft som hade lägre löner och 38 100 kronor för den hälft som hade högre löner.

Diagram 2.13 Fördelning av effekt på lönen i procent av ytterligare en mils pendling efter yrke och kön uppdelat efter lönespridning (två grupper)



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Av diagrammet framgår att fördelningarna efter ytterligare en mils pendling är centrerade nära noll och symmetriska för både kvinnor och män i den grupp med yrken som har mindre lönespridning. Det innebär enkelt uttryckt att för de flesta yrken med lägre lönespridning lönar det sig inte att göra längre arbetsresor. I den grupp som har större lönespridning är det tydligt att fördelningen för männens löneeffekt är förskjuten åt höger. Kvinnornas fördelning är fortfarande centrerad kring noll, men har en något större spridning än i yrkena med lägre lönespridning. Sammantaget visar diagrammet att det lönar sig mer för män i yrken med högre lönespridning att göra längre arbetsresor än för de andra grupperna där "effekten" på lönen verkar vara låg.

2.6 Diskussion

En uppdelning i lokala arbetsmarknadsregioner visar att männens löner varierar mer än kvinnornas mellan LA-regionerna. Allmänt kan man säga att med större regioner följer högre löner för männen. Man bör i sammanhanget observera att storleken mäts i antal sysselsatta – inte i geografisk storlek. Genom att männens löner varierar mer, medan kvinnornas ligger något närmare varandra i de olika regionerna kan man säga att det är männens löner som ligger bakom att löneskillnaderna mellan kvinnor och män skiftar i de olika regionerna. Större regioner tenderar att ha en större skillnad i lön mellan könen. Detta kan bero på att näringslivets struktur skiljer sig åt mellan regionerna till exempel genom att det i större regioner finns fler huvudkontor eller stora företag med fler chefsnivåer.

I det här kapitlet har vi speciellt intresserat oss för eventuella samband mellan löneskillnader, LA-regioner och pendlingsmönster. Det visar sig att pendlingsavstånd förefaller samvariera med olika variabler.

- I genomsnitt pendlar män längre än kvinnor, 15,4 kilometer, enkel resa, jämfört med kvinnornas 11,8 kilometer. Allra längst genomsnittliga arbetsresor har statsanställda män. Kortast arbetsresor har kvinnliga kommunanställda.
- Längre pendlingsavstånd verkar samvariera med högre lön både när det gäller ekonomin i sin helhet, på sektorsnivå och på yrkesnivå. Detta är tydligare för män än för kvinnor.
- Äldre män pendlar längre än yngre medan det motsatta gäller för kvinnor.
- Med längre utbildning följer generellt längre pendlingsavstånd.

Samvariationen mellan pendlingsmönster och löner kan ha flera förklaringar.

Med längre pendling följer ett större sökområde och därmed en större möjlighet att hitta ett värlönat arbete.

Infrastrukturen i samhället kan vara en annan delförklaring till skillnaderna. Manligt dominerade yrken, till exempel inom industrin, har ofta arbetsplatserna förlagda utanför stadskärnor och bostadsområden. Kvinnligt dominerade yrken har sina arbetsplatser förlagda mer tillgängligt som till exempel vårdcentraler, förskolor och äldreomsorg. Arbetsplatslokalisering och infrastruktur leder därmed till längre arbetsresor för männen. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har högre löneläge kan det vara en delförklaring till samvariationen mellan genomsnittslön och pendlingsavstånd.

Tillgången till bil är en viktig faktor. Män pendlar oftare i bil, vilket gör det möjligt att göra längre arbetsresor på samma restid. Kvinnor åker i större utsträckning kollektivt. Tillgången till kollektivtrafik skiljer sig mellan landsbygd och stad och det vore intressant att i framtiden närmare undersöka hur det påverkar pendlingsmönstren.

En faktor som kan påverka pendlingsavståndet, men som inte nödvändigtvis är könsbunden är bostadsmarknaden. I synnerhet för den som byter arbete kan valet av arbetsplats komma först och den lokala bostadsmarknaden kan bli det som styr var man bor. Det är inte säkert att man har råd att bo nära sin arbetsplats. Det kan också vara så att man beroende på till exempel familjesituation väljer ett längre avstånd till arbetet för att höja sin livskvalitet.

Attityder och könsroller kan också ha betydelse. Att kvinnor ofta tar ett större ansvar för hem och familj kan påverka hur långt man är beredd att pendla. En studie på svenska data¹⁶ visar att kvinnor är mer restriktiva än män i sitt val av sökområde. Det är mindre troligt att kvinnor söker arbete långt ifrån sin bostad.

16 Se "The Labor Market Consequences of Gender Differences in Job Search", Eriksson, S och Lagerström, J, Journal of Labor research 2012, vol 33 pp 303-327.

Resultaten i en annan studie¹⁷ visar att arbetsgivare tenderar att missgynna arbetsökande som bor långt från arbetsplatsen. Denna tendens är starkare för kvinnor, både för mödrar och för kvinnor utan barn.

En viktig förklaring kan dock vara familjebildning och fördelningen mellan hemarbete och förvärvsarbete. Resultaten i vår studie visar att det finns en samvariation mellan deltidsarbete och kortare pendling. Det finns internationella studier som visar att pendlingsmönstret förändras vid familjebildning.

Det brittiska utredningsinstitutet IFS¹⁸ visar att män har längre pendlingstid till jobbet än kvinnor. Analysen visar att skillnaden i pendlingstid ökar efter det första barnets födelse i familjen och fortsätter att öka i ungefär ett decennium efter det. Utvecklingen av skillnaden i pendlingstid sammankopplas också med ökade löneskillnader inom familjer i Storbritannien.

En studie på danska data visar liknande resultat. Kvinnor tjänar betydligt mindre efter att de har fått barn.¹⁹ 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.

I det vårt material syns ingen större förändring i pendlingsmönstret som är kopplad till föräldraskap. Beräkningarna är genomsnitt för hela ekonomin och speglar inte hur enskilda föräldrar beter sig. En förklaring skulle kunna vara att blivande föräldrar ändrar sina levnadsförhållanden inför det första barnets födelse. Det skulle kunna vara ett ämne för framtida studier.

Yrkens olika lönespridning är också en viktig förklaring som får stöd i denna rapport. Yrken med liten lönespridning – ofta kvinnligt dominerade – har kortare pendlingsavstånd. Det skulle kunna förklaras av att när pendling inte lönar sig lönemässigt väljer man att göra en ”vinst” i livskvalitet genom ett kortare pendlingsavstånd i stället. Den disponibla inkomsten ökar då också genom minskade resekostnader.

17 Se *“Can the trailing spouse phenomenon be explained by employer recruitment choices?”* Brandén, M. Bygren, M. och Gähler, M, *Population Space and Place* Vol 24 (2018).

18 Institute for Fiscal Studies – IFS. www.ifs.org.uk.

19 *“Det envisa könsgapet i inkomster och löner – hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?”*, Angelov N, Johansson P, Lindahl E., Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, rapport 2013:12 (2013).

3. Möjliga orsaker till löneskillnaden

Män tjänar i genomsnitt 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 2018. I kommunerna var drygt 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.¹

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. Vissa branscher har tidvis varit särskilt lönsamma eller gjort produktivitetsförbättringar som ökat löneutrymmet.

Huvuddelen av den offentliga sektorn – som domineras av kvinnor – arbetar med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning. Utrymmet för löneökningar och andra arbetskostnader påverkas av skatteunderlaget. Jämfört med till exempel tillverkningsindustrin är det svårare att omsätta produktivitetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för parterna att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. I princip gäller 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, vilket också kan vara en bidragande förklaring till skillnader i löneutvecklingen mellan olika sektorer.

1 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 *"Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt"*, Andrén, T, Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012).

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. Av tidigare rapporter framgår att en ökande andel 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 hur löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden bäst förklaras. Orsaker som ofta förs fram är någon typ av diskriminering, marknadskrafter, förutsättningarna inom olika sektorer, kvinnors och mäns attityder eller 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.² Lagen föreskriver ett syste-

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.

matiskt 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.

Direkt diskriminering uppstår när någon missgynnas 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”.³ 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.

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

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal aktiva åtgärder, såsom en årlig 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.

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

3.3.2 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 3 kap. 10 §.

3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.⁴ På det viset kan lönen fungera som ett styrmedel som också påverkar lönespridningen.

Avtalen anger ofta 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 detta avseende.

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 cirka 90 procent av alla avtal.

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

År 2018 publicerade Medlingsinstitutet på regeringens uppdrag ytterligare en rapport.⁶ Där studerades relativlöneförändringar mellan olika yrken under perioden 2014 till 2017 och resultaten analyserades utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten visade bland annat att det skett förändringar i det inbördes löneläget mellan ett antal stora yrkesgrupper under den studerade perioden och att det inte gick att hitta några tecken på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar när det gäller olika yrkens relativa löneläge.

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

4 Cirka 90 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal. Av dessa omfattas i sin tur drygt 90 procent av kollektivavtal med individuell lönesättning i någon form.

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

6 "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet (2018).

Yrkesindelningen i den officiella statistiken är dessutom grov för vissa yrken. Samma yrkeskod kan alltså omfatta yrken med skilda arbetsuppgifter, kvalifikationskrav och ansvarsgrad vilket också kan motivera olika löner.

I denna rapport görs en statistisk uppdelning av olika förklarande orsaker till löneskillnaden mellan kvinnor och män med hjälp av så kallad standardvägning. När alla orsaker som går att härleda ur statistiken räknats av återstår en oförklarad skillnad. Denna skillnad beror inte nödvändigtvis på diskriminering utan är oförklarad med de variabler som är tillgängliga i 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 statistiskt.

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.

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 B1:¹

Tabell B1 Yrkesområden inom SSYK 2012

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

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

BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

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

Genomsnittsåldern för kvinnorna (41,8) i statistiken är lite högre än männens (41,5). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 30,6 procent av kvinnorna inom kommuner, men endast 9,1 procent av männen. Andelen män som är arbetare i privat sektor är betydligt större än andelen kvinnor (48,4 procent mot 25,9 procent). Kvinnor och män har också olika hög utbildning.

Tabell B2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2018

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,8	42,2	41,5
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	37,2	25,9	48,4
Privat sektor – Tjänstemän	32,4	29,0	35,8
Kommuner	19,8	30,6	9,1
Landsting	5,9	9,2	2,6
Staten	4,8	5,3	4,3
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,3	1,2	1,3
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,4	5,5	9,2
Gymnasial utbildning	47,2	43,2	51,2
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	6,9	6,2	7,5
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	35,9	42,6	29,2
Forskarutbildning	1,4	1,2	1,6
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	6,4	5,2	7,6
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	25,1	30,0	20,2
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	14,0	11,6	16,4
Yrken inom administration och kundtjänst	8,3	10,3	6,3
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,9	32,3	13,7
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,6	1,0
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,9	1,0	16,8
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,6	2,4	12,8
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,1	6,7	5,5
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,2	62,0	40,5
200–499 anställda	7,5	6,0	8,5
50–199 anställda	13,1	10,2	16,0
10–49 anställda	16,0	12,0	20,1
Färre än 10 anställda	12,1	9,3	15,0
Arbetstidens omfattning			
100 procent	75,4	63,7	87,0
50–99 procent	17,4	26,5	8,4
1–49 procent	7,2	9,8	4,6

Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen

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

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

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

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

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

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

Företagen är indelade i fem storleksklasser efter antalet anställda: 1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och över 500 anställda.

Tjänstgöringsomfattning motsvarar tre nivåer: heltid, 50–99 procent av heltid samt mindre än 50 procent av heltid.

1 SUN2000 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningsinriktning och nivå. SUN2000 på 1-siffernivå innebär klassificering i följande sex nivåer: förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 (10) år, gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning kortare än två år, eftergymnasial utbildning två år eller längre, forskarutbildning.

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

Bilaga 4 Lokala arbetsmarknadsregioner

I kapitel 2 utgår beräkningarna från 71 arbetsmarknadsregioner enligt SCB:s konstruktion. I vissa fall delas dessa in i fyra grupper: små (1), medelstora (2), stora (3) och storstadsregioner (4).

Grupp	Lokal arbetsmarknadsregion	Genomsnittslön män	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns	Pendingsavstånd män (kilometer)	Pendlingsavstånd kvinnor (kilometer)	Kvinnors pendlingsavstånd i procent av mäns	Regionens storlek i invånare
1	Arjeplog	29 413	29 039	98,7	21,3	13,6	63,6	1 382
1	Arvidsjaur	30 935	28 411	91,8	13,9	12,3	88,4	2 195
1	Arvika-Eda	28 707	27 846	97,0	12,4	16,6	134,2	11 102
1	Avesta-Hedemora	32 125	28 821	89,7	13,3	9,0	67,5	14 189
1	Bengtstors-Dals-Ed	29 814	28 564	95,8	18,0	10,4	57,9	4 914
1	Bollnäs-Ovanåker	30 502	27 756	91,0	15,0	11,3	75,2	12 181
3	Borås	32 287	29 084	90,1	14,7	11,6	78,9	64 269
1	Dorotea	28 840	26 932	93,4	18,8	12,2	64,9	563
2	Eskilstuna	32 758	29 888	91,2	12,2	11,0	89,9	51 367
1	Fagersta-Norberg	33 397	28 925	86,6	13,4	9,9	74,0	6 759
2	Falun-Borlänge	31 257	29 886	95,6	13,3	12,4	93,5	53 843
1	Gotland	29 017	28 111	96,9	12,0	12,3	102,4	19 101
1	Gällivare	36 598	31 040	84,8	13,5	9,5	70,6	6 906
2	Gävle	33 185	30 424	91,7	14,9	11,7	78,8	54 227
4	Göteborg	36 943	31 642	85,7	15,5	12,0	77,9	433 964
1	Hagfors	29 790	29 184	98,0	10,1	12,3	122,3	4 447
2	Halmstad	33 202	29 433	88,7	15,1	11,2	74,2	45 685
1	Haparanda	28 948	26 398	91,2	8,0	9,0	112,7	3 131
1	Hudiksvall	31 934	28 741	90,0	12,0	11,1	92,9	13 484
1	Hällefors	30 180	28 029	92,9	7,2	9,4	130,0	1 745
1	Härjedalen	26 014	25 776	99,1	5,7	4,5	78,5	8 651
1	Jokkmokk	30 908	28 316	91,6	8,9	11,8	132,5	1 175
3	Jönköping	31 629	29 059	91,9	15,2	12,4	81,5	104 008
2	Kalmar	32 478	29 178	89,8	13,3	12,3	92,4	41 344
1	Karlshamn-Olofström	32 539	28 241	86,8	10,8	10,9	100,8	16 392
2	Karlskrona	33 451	29 829	89,2	17,6	13,4	76,0	29 905
3	Karlstad	32 822	29 804	90,8	16,8	10,3	61,2	69 932
1	Kiruna	34 466	29 552	85,7	15,2	11,8	77,9	11 702
1	Kramfors	31 373	29 075	92,7	18,4	12,3	66,7	5 388
2	Kristianstad-Hässleholm	31 131	29 214	93,8	19,0	14,4	75,4	59 910
2	Lidköping-Götene	32 265	28 439	88,1	15,5	9,8	63,4	25 221
3	Linköping	34 481	30 234	87,7	13,4	12,1	89,9	100 992
1	Ljungby	30 772	28 706	93,3	15,4	13,2	85,6	14 410

Grupp	Lokal arbetsmarknadsregion	Genomsnittslön män	Genomsnittslön kvinnor	Kvinnors lön i procent av mäns	Pendingsavstånd män (kilometer)	Pendlingsavstånd kvinnor (kilometer)	Kvinnors pendlingsavstånd i procent av mäns	Regionens storlek i invånare
1	Ljusdal	29 421	27 352	93,0	13,1	10,6	80,8	5 438
1	Ludvika	32 491	29 053	89,4	13,4	11,3	84,4	15 864
3	Luleå	32 758	29 645	90,5	13,6	11,1	82,2	63 068
1	Lycksele	30 793	28 914	93,9	15,2	11,3	74,5	5 970
4	Malmö-Lund	35 075	31 232	89,0	16,4	11,9	72,3	390 517
1	Malung-Sälen	30 637	28 216	92,1	24,8	14,9	60,2	2 357
1	Mora	29 999	28 282	94,3	17,0	9,5	55,9	10 113
3	Norrköping	33 926	28 136	82,9	14,3	12,3	85,7	77 193
2	Nyköping-Oxelösund	33 500	29 800	89,0	33,2	17,5	52,8	24 391
1	Oskarshamn	31 970	28 467	89,0	17,0	10,9	64,0	15 690
2	Skellefteå	32 556	28 970	89,0	13,4	10,4	77,4	27 386
3	Skövde	32 307	29 063	90,0	15,1	12,0	79,5	65 679
1	Sollefteå	33 359	28 311	84,9	11,8	10,3	87,1	5 545
4	Stockholm-Solna	39 784	34 338	86,3	15,7	11,6	73,9	1 012 216
1	Storuman	32 153	28 505	88,7	19,0	12,3	64,6	1 263
1	Strömstad	30 488	28 720	94,2	24,5	15,7	64,2	5 955
1	Strömsund	29 293	27 415	93,6	17,3	16,3	93,8	2 537
2	Sundsvall	33 965	29 912	88,1	12,9	10,2	79,6	51 443
1	Säffle-Åmål	32 513	28 254	86,9	15,9	10,2	64,6	6 266
1	Söderhamn	30 878	26 512	85,9	13,7	10,7	78,5	7 384
1	Torsby	29 762	28 206	94,8	15,2	13,0	85,5	8 104
3	Trollhättan-Vänersborg	33 339	29 791	89,4	14,6	11,6	79,3	67 013
2	Umeå	33 283	30 587	91,9	13,5	10,5	77,5	59 728
1	Vansbro	27 513	27 095	98,5	7,4	9,1	123,5	1 956
1	Vetlanda	30 190	28 320	93,8	12,1	10,4	85,6	15 442
1	Vilhelmina	30 255	27 698	91,5	13,9	12,3	88,6	2 810
1	Vimmerby-Hultsfred	29 836	28 025	93,9	13,5	10,7	78,9	9 153
2	Värnamo	31 756	29 410	92,6	14,6	13,8	94,4	27 867
1	Västervik	30 002	29 126	97,1	10,1	8,4	83,3	12 995
3	Västerås	35 632	30 690	86,1	14,3	11,1	77,3	89 325
2	Växjö	30 665	29 306	95,6	22,1	14,1	63,9	54 552
1	Årjäng	31 753	28 568	90,0	24,4	22,4	91,8	2 202
1	Åsele	27 711	28 123	101,5	14,1	13,0	91,6	699
1	Älmhult	41 072	34 658	84,4	17,0	11,7	68,6	10 235
3	Örebro	31 892	29 014	91,0	14,4	10,7	74,4	117 544
2	Örnsköldsvik	31 982	29 169	91,2	14,4	9,1	63,2	22 599
2	Östersund	30 747	29 131	94,7	14,0	12,4	88,3	39 992
1	Överkalix	28 710	27 532	95,9	15,0	10,2	67,9	709
	Riket	35 353	31 214	88,3	15,4	11,8	76,6	3 633 686