

2017 | Förklarar och oförklarar mellan kvinnor och män

Löneskillnader bland Sacoförbundens medlemmar

Thomas Andrén
Galina Pokarzhevskaya

2017 | Förklarat och oförklarat mellan kvinnor och män
Löneskillnader bland Sacoförbundens medlemmar

Thomas Andrén, Galina Pokarzhevskaya och Saco

Citera gärna ur skriften, men ange källa.

© Thomas Andrén, Galina Pokarzhevskaya och Saco 2017

ISBN: 978-91-88019-20-2
www.saco.se

Innehåll

1 Sammanfattning	4
2 Inledning	11
3 Att studera löneskillnader	13
4 Kända faktorer som påverkar lönegapet mellan kvinnor och män	15
4.1 Rålönegapet förklaras till liten del av direkt lönediskriminering	15
4.2 Löneskillnader mellan yrken förklarar mycket	16
4.3 Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på ledande befattningar	16
4.4 Det oförklarade lönegapet har många förklaringar	17
5 Löner och lönegap i olika sektorer	19
5.1 Lönenivåer i olika sektorer	19
5.2 Lönegap mellan olika sektorer	20
5.3 Bidrag till förklarade delen av olika faktorer	22
6 Privat sektor	24
6.1 Lönegap per yrkesgrupp i privat sektor	26
7 Kommuner och landsting	29
7.1 Löneskillnader i kommuner	29
7.2 Löneskillnader i landstingen	30
7.3 Lönegap per yrkesgrupp inom kommuner och landsting	31
8 Staten	35
8.1 Lönegap per yrkesgrupp inom staten	36
9 Svenska kyrkan	39
9.1 Lönegap per yrkesgrupp inom Svenska kyrkan	40
Referenser	42
Appendix	44
Bilaga 1: Dataunderlag	44
Bilaga 2: Metod för analys av genomsnittliga löneskillnader mellan grupper	47
Bilaga 3: Förklarat och oförklarat lönegap på sektornivå	49

1 Sammanfattning

Skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män används ibland som ett mått på ekonomisk jämställdhet i samhället. Tillsammans med de övriga nordiska länderna tillhör Sverige ett av de mer ekonomiskt jämställda länderna i världen, även om Sverige inte längre ligger i topp. Det är ett resultat av politiska reformer, som bland annat har syftat till att underlätta för kvinnor att närvara på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män. Trots det präglas den svenska arbetsmarknaden alltjämt av ett förhållandevis stort och trögrörligt lönegap mellan kvinnor och män, vilket är ett förhållande som även gäller akademiker.

Lön är ersättning för utfört arbete och ska därför spegla faktorer som till exempel den enskilda medarbetarens prestation, dennas ansvar och arbetets svårighetsgrad. Lönen får gärna variera mellan olika individer så länge som dessa löneskillnader är väl motiverade och hänger samman med skillnader i exempelvis kunskap, kompetens och prestation. Löneskillnader som däremot baseras på kön är olagliga och ska inte förekomma.

Saco presenterar därför regelbundet rapporter som beskriver hur skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnliga och manliga akademiker utvecklar sig över tiden och vad det är för faktorer som ligger bakom skillnaderna. Syftet med Sacos löneskillnadsrapport är att belysa hur skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män ser ut för olika yrkesgrupper och mellan olika sektorer bland akademiker samt att förklara och beskriva vad som orsakar dessa skillnader. Att synliggöra och förklara orsakerna är viktigt om den politiska målsättningen är att skillnaderna ska minska.

Undersökningen av löneskillnader mellan kvinnor och män börjar alltid i beskrivningen av så kallade rålönegap som är skillnaden i medellön för samtliga kvinnor respektive samtliga män inom till exempel en sektor eller ett yrke. Men gruppen kvinnor blir ofta olik gruppen män i vissa avseenden. Om kvinnor och män är olika gamla, jobbar i olika regioner osv. uppstår skillnader i löner mellan grupperna som inte alls beror på kön. Data som används i rapporten ger stora möjligheter att rensa löneskillnader från påverkan av olika bakgrundsfaktorer och se om det fortfarande återstår skillnader mellan könen.

Vi har tillgång till information om Sacoförbundens medlemmars ålder, arbetsmarknadssektor, yrke eller arbetsområde, födelseland eller föräldrarnas härkomst, län, företags verksamhetsområde, sysselsättningsgrad, utbildningslängd och inriktning samt befattning. I de flesta fallen visar resultaten av våra analyser att lönegapet mellan kvinnor och män minskar eller försvinner helt när man kontrollerar för dessa variabler. Det betyder att kön har mycket mindre eller ingen betydelse för lönegapet jämfört med bakgrundsfaktorerna. Rapporten undersöker i vilken grad varje sådan faktor förklarar storleken på lönegapet. Här kan

dock tolkningen inte stanna och fler slutsatser ska dras ur resultaten. Nedan redovisar vi för viktiga ståndpunkter i vårt resonemang.

Faktorernas påverkan visar att kön inte avgör storleken på hela rålönegapet. Vissa förklaringar till löneskillnader är inte svåra att förstå eller acceptera. Det kan handla om skillnader som beror på ålder eller utbildningslängd. Andra hänsyn kan ibland leda till "bortförklaringar" av löneskillnader. Skillnader i befattningar mellan kvinnor och män är ett bra exempel på det. Denna skillnad kan förklara stor del av könslönegapet, när män har högre betalda befattningar än kvinnor. Det är däremot svårt att acceptera befattningsskillnader rakt av. Ett liknande exempel är att kvinnor dominerar i yrken som har lägre löner. Denna rapport vill därför rikta uppmärksamheten på just den delen av förklarade löneskillnader som påvisar behovet av förändringar i kvinnors yrkes- och lönekarriärer.

Efter att hänsyn tagits till bakgrundsfaktorer som påverkar löner återstår vanligtvis en del som brukar kallas för oförklarade lönegap, vilket innebär att vi inte med tillgänglig statistik kan förklara vad som orsakar den del av löneskillnaderna. Det är viktigt att betona att vi aldrig kan likställa hela det oförklarade lönegapet med direkt lönediskriminering eftersom vår analys jämför genomsnittliga löner snarare än individers löner på enskilda arbetsplatser. Trots att det oförklarade lönegapet kan innehålla spår av direkt lönediskriminering kan det finnas andra faktorer som skulle utgöra skäl till löneskillnader men som vi inte hade tillgång till i data. Dit hör exempelvis könsskillnader i frånvaro från arbetsplatsen för vård av barn. Män och kvinnor kan ha olika faktiska arbetade timmar, resa olika mycket i tjänsten osv.

Det oförklarade lönegapet har under alla år uppmärksamats i debatter. Det har riktats åtgärder för att eliminera det. Vår analys visar att vissa förklarade löneskillnader har större andel i rålönegapet än den oförklarade delen. Utan att släppa ur sikte fall av direkt lönediskriminering behövs närmare granskning av orsaker till skillnader i befattningar och i fördelningen över yrken nu och i framtiden.

Analysen i rapporten sker sektorsvis, uppdelat på privat sektor, kommuner, landsting, stat och Svenska kyrkan. Analysen för respektive sektor inleds med en beskrivning av det totala lönegapet. Därefter beaktas olika faktorer för att på så sätt bestämma det oförklarade lönegapet. Sådana beräkningar görs både för enskilda sektorer och för yrken inom respektive sektor. Totalt har vi undersökt 67 olika yrkesgrupper/arbetsområden.

Jämförelse mellan sektorer

Lönebegreppet inom den privata sektorn, till skillnad från de andra fyra sektorerna, inkluderar rörliga lönedelar så som provision, bonus med mera. Detta ska hållas i åtanke vid jämförelser mellan sektorer i rapporten. Rålönegapen bland akademiker, räknade som mäns löner i relation till kvinnors, varierar stort mellan olika sektorer under 2013. Landstingen utgör den sektor med störst rålönegap på omkring 30 procent, medan staten har det minsta på motsvarande 7 procent. Inom samtliga sektorer har rålönegapet minskat mellan 2009 och

2013 och totalt sett har rålönegapet bland samtliga undersökta medlemmar minskat med 2 procentenheter.

Lönespridningen varierar stort mellan olika sektorer, vilket till viss del är relaterat till storleken på lönegapet. Männerna inom landstingen har störst lönespridning medan kvinnor i kommuner har den minsta. Generellt sett är lönespridningen betydligt större för män än för kvinnor inom respektive sektor. Detta är till viss del relaterat till att kvinnor och män arbetar i olika yrken och har olika befattningar.

Efter kontrollen för olika faktorer återstår fortfarande skillnader i lön mellan kvinnor och män, som vi inte kan förklara med tillgänglig statistik. Detta oförklarade lönegap är generellt sett mindre i den offentliga sektorn än i den privata. Det har dessutom minskat sedan 2009 och minskningen är statistiskt säkerställd. För privat sektor uppgår det oförklarade lönegapet till drygt 7 procent 2013, vilket är en oförändrad nivå jämfört med 2009.

Med hjälp av befintlig statistik kan vi förklara mellan 58 och 86 procent av löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika sektorer. Inom kommuner, landsting och Svenska kyrkan förklaras löneskillnader mellan kvinnor och män nästan helt med hjälp av faktorer som vi har tagit hänsyn till. Inom privat sektor kunde vi med samma faktorer bara förklara runt 60 procent av det ursprungliga rålönegapet. Detta kan betyda dels att skillnader som beror på kön är reellt större bland privatanställda, dels att flera andra faktorer påverkar lönesättningen i den sektorn. Tyvärr hade vi inte tillgång till dessa faktorer i våra data.

Det största förklaringsvärdet i alla sektorer har tre faktorer tillsammans: befattningar (chefska), yrkesgrupper och utbildningsinriktning. Detta betyder att könsmässiga löneskillnader mest förklaras genom att män är överrepresenterade inom yrken och utbildningsinriktningar samt på befattningar som har högre lön. Eftersom indelning på olika yrken och i olika befattningar gjordes i olika klassificeringssystem som är utarbetade för respektive arbetsmarknadssektor måste tolkningar av faktorernas andel inom olika sektorer göras med försiktighet. Inom kommuner, landsting och den privata sektorn är ledningsarbete klassificerat som en separat yrkesgrupp vilket kan påverka den inbördes relationen mellan faktorerna yrke och befattning i dess bidrag till förklaring av löneskillnader. Denna inbördes relation har dock ingen betydelse för storleken av de förklarade och oförklarade delarna av lönegapet.

Löneskillnader i privat sektor under 2013

I privat sektor uppgår rålönegapet till 19 procent. Av detta lönegap kan runt 60 procent förklaras med tillgängliga bakgrundsfaktorer. De faktorer som förklarar den största delen av lönegapet är kopplade till skillnader i åldersstruktur, utbildningsinriktning och yrkesgrupper.

Rålönegapets storlek bland olika yrkesgrupper varierar i relativt stor omfattning i privat sektor. Yrkesgrupperna Administration,

Finansmäklare och Marknadsföring/försäljning är de yrkesgrupper som har högst rålönegap, omkring 30 procent.

De oförklarade lönegapen för olika yrken är generellt sett mindre, men för yrkesgrupperna Finansmäklare samt Marknadsföring/försäljning är de oförklarade lönegapen fortfarande tvåsiffriga, och uppgår till 16 respektive 11 procent. Det är samtidigt yrken som har ett stort inslag av rörliga delar (t.ex. provision) i löner. Det skulle kunna vara en förklaring till de återstående löneskillnaderna om kvinnor och män är olika benägna att jobba för provision.

Samtidigt finns det yrkesgrupper med små oförklarade lönegap. Arbetsterapeuter, Fysioterapeuter samt Socialt arbete är tre yrkesgrupper där det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män. Bland de yrkesgrupper som analyseras för privat sektor saknas det fortfarande fall där kvinnorna har högre genomsnittlig lön än männen efter att hänsyn tagits till tillgängliga bakgrundsfaktorer.

Löneskillnader i kommuner och landsting under 2013

Kommuner är den sektor som har näst minst rålönegap, vilket till stor del hänger samman med den sammanpressade lönestrukturen. För sektorn som helhet uppgår rålönegapet till 8 procent. När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas kan 85 procent av lönegapet förklaras och det oförklarade lönegapet är det minsta bland sektorerna. De faktorer som har störst betydelse för löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom kommuner är yrke, utbildningsriktning, chefskap och ålder.

Landstingen är den sektor som har störst lönegap. För sektorn som helhet uppgår lönegapet till 31 procent. Drygt 86 procent av rålönegapet kan förklaras med hjälp av tillgängliga bakgrundsfaktorer. Huvuddelen av löneskillnaderna förklaras av att kvinnor och män arbetar i olika yrken samt åldersskillnader mellan akademiker av olika kön.

Löneskillnader på yrkesnivå beskrivs gemensamt för kommuner och landsting för att förhindra alltför små grupper. Bland dessa yrken varierar rålönegapen i stor omfattning. Yrkesgrupperna Naturvetare inom hälso- och sjukvård, ledningsarbete utom skola samt Tandläkare utmärker sig med tvåsiffriga rålönegap på mellan 10 och 20 procent. Helt andra nivåer av rålönegap finns i de kvinnodominerade yrkesgrupperna Arbetsterapeuter, Fysioterapeuter, Bibliotekarier samt Logopeder där kvinnor i genomsnitt tjänar mellan 1 och 3 procent mer än männen i samma yrkesgrupp.

När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas visar det sig att de oförklarade lönegapen i regel är ganska små för de olika yrkesgrupperna; de flesta ligger mellan 1 och 3 procent, alternativt är inte statistiskt säkerställda. IT-arbete har det största oförklarade lönegapet på 5,3 procent. Yrkesgruppen avviker från andra yrkesgrupper på det sättet att kontroll för lönepåverkande faktorer ökar lönegapet från 2 procent till 5,3 procent. Det tolkas som att kvinnor är väl representerade på högre

befattningar, men avlönas sämre än män på motsvarande befattning. Yrkesgruppen är mansdominerad med omkring 67 procent män.

I kommuner och landsting finns det även yrkesgrupper där de oförklarade löneskillnaderna är till kvinnors fördel. I yrkesgrupperna Bibliotekarier, Fysioterapeuter, Logopedier samt anställda inom Socialt och kurativt arbete tjänar kvinnor i genomsnitt 0,7 och 2 procent mer än män. Skillnaderna uppmätts efter att hänsyn tagits till tillgängliga bakgrundsfaktorer och är statistiskt säkerställda.

Löneskillnader i statlig sektor under 2013

Statlig sektor har det minsta rålönegapet på 7 procent. När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas kan drygt 60 procent av lönegapet förklaras. Befattningsnivå, chefskap samt yrkesgrupp är de faktorer som har störst betydelse för lönegapets storlek.

På yrkesnivå varierar rålönegapen i relativt stor omfattning mellan olika yrken. Bland de 21 yrkesgrupper som ingår i analysen för statlig sektor har 6 yrkesgrupper tvåsiffriga rålönegap som uppgår till mellan 11 och 14 procent. Det finns å andra sidan även 4 yrkesgrupper där kvinnornas genomsnittliga lön är mellan 1 och 5 procent högre än männens i samma yrkesgrupp.

När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas blir de flesta lönegap betydligt mindre än de ursprungliga och i 9 fall av 21 blir skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män ungefär lika med noll. I övriga fall varierar de oförklarade lönegapen mellan 1 och 3 procent. Den faktor som har störst betydelse för rålönegapet är kopplat till att kvinnor och män har olika befattningar i de olika yrkesgrupperna.

Löneskillnader i Svenska kyrkan under 2013

Rålönegapet inom Svenska kyrkan uppgår till 14 procent. När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas kan 80 procent av lönegapet förklaras. Chefskap är den faktor som enskilt har störst betydelse och som svarar för cirka 50 procent av rålönegapets storlek. Men ålder, utbildningsnivå och yrke är också viktiga faktorer som bidrar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom Svenska kyrkan.

På yrkesnivå varierar rålönegapen mellan 2 och 10 procent, där yrkesgruppen Administrativa uppgifter har det enskilt största lönegapet. När tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas uppgår det oförklarade lönegapet till mellan 0 och 2 procent för de yrkesgrupper som ingår i analysen. Skillnader i befattningar är den faktor som enskilt förklarar den största delen av lönegapet.

Slutsatser

- Resultaten i denna studie visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar över tid, men att förändringstakten är låg. Mellan 2009 och 2013 har det totala rålönegapet för akademiker minskat med 2 procentenheter.

- De viktigaste orsakerna till att kvinnor och män har olika löner är att arbetsmarknaden är könssegregerad till följd av att kvinnor och män gör olika utbildningsval, att kvinnor finns i yrken med lägre lönenivåer samt att kvinnor är underrepresenterade på höglönlade befattningar.
- En betydligt mindre del av löneskillnaderna kan inte förklaras med tillgänglig statistik och kan bero på kön eller andra faktorer som vi inte har i vårt dataunderlag.
- Det är inte tillåtet att sätta lön efter kön. Arbetsgivare har ett stort ansvar i att följa diskrimineringslagstiftningen. Samtidigt beror den större delen av rålönegapet på faktorer vi väl känner till så som utbildningsinriktning, yrke eller befattning. Därför är det dessa faktorer som är viktigast att påverka för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- I landstingen ser vi det största rålönegapet, räknat som mäns löner i relation till kvinnors, på omkring 30 procent, medan staten har det minsta rålönegapet på sju procent.
- De största oförklarade löneskillnaderna finns inom privat sektor. För yrkesgrupperna Finansmäklare samt Marknadsföring/försäljning är de oförklarade lönegapen tvåsiffriga och uppgår till 16 respektive 11 procent.
- För första gången ser vi yrkesgrupper där kvinnor tjänar mer än män även efter kontroll för alla tillgängliga faktorer. Dessa återstående löneskillnader varierar mellan 0,7 och 2 procent och uppmäts inom starkt kvinnodominerade yrkesgrupper som Fysioterapeuter, Bibliotekarieer, Logopedier samt Socialt/kurativt arbete. Dessa yrkesgrupper finns inom kommuner och landsting och har låga lönenivåer.
- Utbildningsvalet är helt avgörande för individens ekonomiska framtid. Därför är det viktigt att ha tillräcklig information om arbetsmarknaden när man gör sitt utbildningsval. Samtidigt är det absolut nödvändigt för kompetensförsörjningen att öka möjligheterna till god löneutveckling i kommuner och landsting där lönenivåerna idag är låga för stora grupper akademiker.
- Vi kan se att lönegapet i huvudsak uppstår i 30-års ålder. Detta beror troligen på att kvinnor fortfarande tar eller förväntas ta det större ansvaret för barn och familj. De är eller tros vara borta i högre grad från arbetslivet än män, vilket påverkar deras möjligheter till löneutveckling och karriär. Den situationen kan förändras genom de beslut som tas inom varje familj, men också genom att arbetsgivarna tar sitt ansvar för att inte missgynna kvinnliga medarbetare.

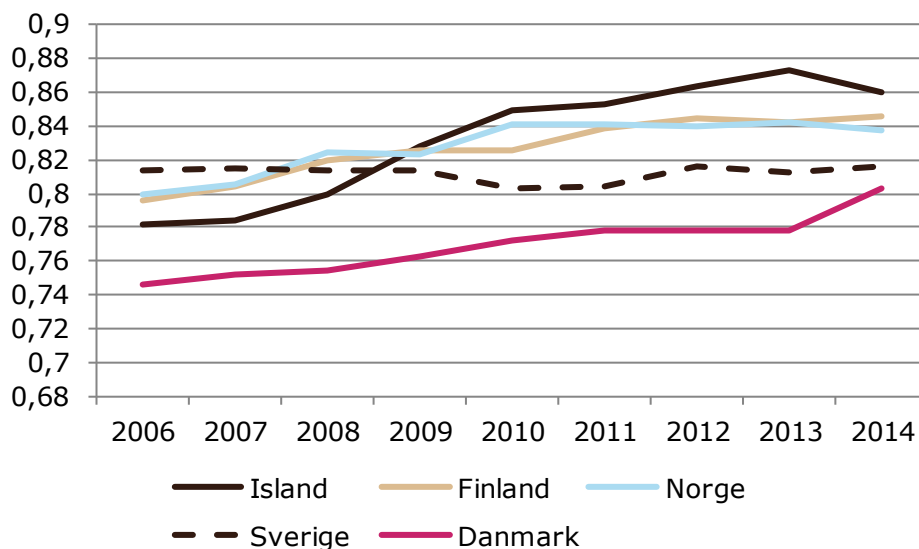
- Politiker på alla nivåer framhåller vikten av jämställdhet inom alla delar av samhället. Kommunal- och landstingspolitiker har samtidigt ett arbetsgivaransvar. De har betydande möjligheter att uppfylla sina egna löften genom att agera som kloka arbetsgivare. Trots den offentliga sektorns begränsade löneutrymme finns det möjligheter att förändra lönestrukturer inom kvinnodominerande yrken och skapa vägar till chefspositioner för medarbetare med olika utbildningar.

2 Inledning

Skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män används ibland som ett mått på ekonomisk jämställdhet i samhället. Tillsammans med de övriga nordiska länderna tillhör Sverige ett av de mer ekonomiskt jämställda länderna i världen, även om Sverige inte längre ligger i topp (Figur 1). Det är ett resultat av politiska reformer, som bland annat har syftat till att underlätta för kvinnor att närvara på arbetsmarknaden i samma utsträckning som män.¹ Trots det präglas den svenska arbetsmarknaden alltjämt av ett förhållandevis stort och trögrörigt lönegap mellan kvinnor och män, vilket är ett förhållande som även gäller akademiker. Saco presenterar därför regelbundet rapporter som beskriver hur skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnliga och manliga akademiker utvecklar sig över tiden och vad det är för faktorer som ligger bakom skillnaderna. Detta är viktigt eftersom det av många upplevs som djupt orättvist att skillnaderna finns.²

Figur 1 Kvinnors genomsnittliga lön som andel av männens bland de nordiska länderna

Andel



Anm.: Länderna i figuren utgör de fem länder som ligger högst upp på listan.
Källa: World Economic Forum.

Syftet med Sacos löneskillnadsrapport är därför att belysa hur skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män ser ut för olika

¹ Jämställdhetspolitiken etablerades som ett självständigt politikområde i början av 1970-talet. Sedan dess har synsätt och arbetssätt utvecklats över tiden. Under perioden 2007–2014 avsatte regeringen 2,6 miljarder kronor på insatser i syfte att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Aldrig tidigare har så mycket medel avsatts för liknande åtgärder (RiR, 2015).

² I en undersökning gjord 2015 av Epinion på uppdrag av Sveriges Television ställdes frågan "Det är ett problem att traditionella kvinnoyrken har lägre lönenivå". I undersökningen svarade 63 procent att de var helt eniga med påståendet.

yrkesgrupper och mellan olika sektorer bland akademiker samt att förklara och beskriva vad som orsakar dessa skillnader. Att synliggöra och förklara orsakerna är viktigt om den politiska målsättningen är att skillnaderna ska minska.

Det här är den femte löneskillnadsrapporten som Saco presenterar sedan 1993, där den senaste granskningen genomfördes 2009 (Ljunglöf och Pokarzhevskaya, 2009). Jämställdhetsdebatten har sedan dess varit omfattande, samtidigt som andelen kvinnliga akademiker har ökat. Dessutom har antalet kvinnliga chefer på arbetsmarknaden ökat relativt stabilt under många år, vilket enligt Eurofonds senaste statistik medfört att Sverige numera har den högsta andelen kvinnliga chefer inom EU. I det privata näringslivet uppgår andelen kvinnliga chefer till 37 procent, vilket ska jämföras med andelen kvinnor som uppgår till 39 procent (Svenskt Näringsliv, 2016). Andra AP-fondens kvinnoindex visar samtidigt att andelen kvinnor i börsbolagens ledningar och styrelser stadigt ökar. I deras senaste mätning för 2016 framkommer att 30,7 procent av börsbolagens styrelser består av kvinnor och att andelen kvinnor i ledningar uppgår till 20,7 procent. Eftersom dessa kvinnor i hög grad rekryteras bland akademiker är det troligt att den här utvecklingen har haft en positiv inverkan på kvinnors genomsnittliga löner. Från tidigare studier vet vi dessutom att kvinnors lönespridning bland privatanställda tjänstemän har ökat långsamt under 2000-talet, samtidigt som motsvarande lönespridning för männen har varit oförändrad under samma period (Andrén, 2013). Det finns därför all anledning att förvänta sig att lönegapet för akademiker ska ha minskat i någon omfattning, även om det totala lönegapet på arbetsmarknaden som helhet har varit tämligen stabilt sedan 2006 (Figur 1).

På samma sätt som i tidigare rapporter kommer lönegapet mellan kvinnor och män att beskrivas för olika akademikeryrken.³ Detta sker sektorsvis, uppdelat på privat sektor, kommuner, landsting, stat och Svenska kyrkan. Analysen för respektive sektor inleds med en beskrivning av det totala lönegapet. Därefter beaktas lönepåverkande faktorer för att på så sätt bestämma det oförklarade lönegapet.

³ Lönegap är det mått på skillnader i genomsnittlig lön som huvudsakligen kommer att användas i denna rapport. Ett lönegap på exempelvis 10 procent innebär att männens genomsnittliga lön är 10 procent högre än motsvarande lön för kvinnor för en given grupp.

3 Att studera löneskillnader

Löneskillnader mellan olika grupper, exempelvis kvinnor och män, kan givetvis mätas på flera olika sätt, alla med sina egna brister och förtjänster.

3.1 Beräkna rålönegapet

Det vanligaste och enklaste måttet på löneskillnader mellan könen är det så kallade rålönegapet. Det utgörs helt enkelt av en jämförelse mellan kvinnors och mäns genomsnittliga heltidslöner. Rålönegapet kan uttryckas som skillnaden mellan respektive köns medellön mätt i kronor, procent eller som kvoten. Vanligast i debatten är att man tar kvoten där löner för kvinnor uttrycks som procent av lön för män (se ex. Medlingsinstitutet 2016). Kvoten med samma löner men uttryckt som procent av löner för kvinnor ger ibland lite annan nivå på löneskillnader. Detta är illustrerat i tabell 3.

Om jämförelsebasen är löner för kvinnor motsvarar det antal procent kvinnor måste höja sin lön för att komma upp i samma lönenivå som män. Det ser vi som en mer logisk argumentation och vi använder huvudsakligen den kvoten i vår rapport.

Fördelarna med att använda rålönegapet som mått är att det ofta ger en snabb överblick samtidigt som det är både enkelt att beräkna och att förstå. Värden, liknande dem som redovisas för varje sektor i tabell 3, signalerar tydligt att det finns en obalans på arbetsmarknaden, där en grupp som representerar cirka 50 procent av populationen inte når upp till samma lönenivåer som den andra halvan. Tyvärr lämnar rålönegapet viktiga frågor obesvarade. Det säger nämligen ingenting om hur de könsmässiga löneskillnaderna påverkas av exempelvis skillnader i ålderssammansättning eller utbildningsbakgrund mellan könen. För det ändamålet krävs andra metoder.

3.2 Ta hänsyn till olika faktorer

Två tillvägagångssätt används i denna studie och de beskrivs mer detaljerat i appendix. Det som förenar dessa sätt är att löneskillnader mellan kvinnor och män uttryckt som procent analyseras i regressionsanalys där hänsyn tas till olika faktorer. Med andra ord: man tittar på löneskillnader mellan olika kön när värde för olika faktorer ”hålls lika” för båda grupperna. Exempelvis är kvinnliga akademiker ofta yngre än manliga samtidigt som äldre akademiker brukar ha högre lön än de nyligen examinerade. Skillnader i fördelningen över ålder kan i detta fall stå för förklaringen av skillnader i lön. På samma sätt kan man ta hänsyn till andra faktorer såsom utbildningsinriktning, län, osv.

Ett av rapportens förfaranden går ut på att använda samtliga faktorer samtidigt i en modell. I analysen beräknas sedan hur mycket varje faktor ”bidrar” till att förklara lönegapet mellan kvinnor och män. Löneskillnader

mellan kön sägs då delvis bero på skillnader i fördelning över denna faktor. Denna metod kallas för dekomponering och resultatet redovisas i Tabell 5 samt i Bilaga 3: Förklarad och oförklarad lönegap på sektornivå, i appendix.

I det andra förfarandet används också regressionsanalys men resultat redovisas stegvist i flera åtföljande modeller. Varje ny modell tar hänsyn till samma faktorer som förra modellen plus en faktor till. På detta sätt illustreras hur storleken på löneskillnader påverkas om inte alla faktorer finns med i modellen. Exempel finns i Tabell 7.

Oavsett det valda förfarandet har analysen som utgångspunkt att det ursprungliga rålönegapet kan förklaras med hjälp av de tillgängliga faktorerna. Vanligtvis återstår dock en viss del av lönegapet efter kontroll för samtliga faktorer. Den delen kallas *oförklarad* eftersom vi inte med tillgänglig statistik kan förklara vad det är som ligger bakom den delen av lönegapet mellan könen. Från forskningslitteraturen vet vi dock att en viss del kan förklaras av ytterligare faktorer som påverkar lönen men som vi inte har tillgång till i vårt datamaterial. Det innebär också att det oförklarade lönegapet kan innehålla direkt lönediskriminering. Men det är viktigt att betona att vi aldrig kan likställa hela det oförklarade lönegapet med direkt diskriminering i våra analyser eftersom analysen jämför genomsnittliga löner snarare än individers löner på enskilda arbetsplatser. Alla faktorer som bestämmer en individs lön på en specifik arbetsplats kan omöjligen beaktas i en statistisk analys av det här slaget.

3.3 Göra beräkningar på olika nivåer

Beräkningar av lönegapet kan göras på olika nivåer av arbetsmarknaden. Eftersom olika sektorer har olika lönebegrepp och framför allt olika klassificeringssystem av yrken och befattningar görs alla beräkningar i den här undersökningen sektorsvis. Dessutom eliminerar den uppdelningen påverkan på löneskillnader av strukturella skillnader mellan sektorer. Den påverkan är kopplad till att lönerna vanligtvis är högre i den privata sektorn jämfört med den offentliga samt till att män oftare arbetar i privat sektor än kvinnor.

Inom de olika arbetsmarknadssektorerna skiljer sig lönerna mellan olika yrken. Nästa steg blir därför att dela in respektive sektor i olika yrkesgrupper och arbetsområden. De mest djupgående analyserna av löneskillnaderna i den här studien görs för varje yrkesgrupp för sig.

4 Kända faktorer som påverkar lönegapet mellan kvinnor och män

I den här rapporten beskrivs olika delar av könsmissiga löneskillnader som dessutom förekommer på olika nivåer – inom arbetsmarknadssektorer och inom olika yrken. Varje del av skillnaden i medellön mellan kvinnor och män, den förklarade och den oförklarade delen av rälönegapet, kan ha sina tolkningar. Det är viktigt att i debatten hantera dessa tolkningar sakligt och se till att förklaringar appliceras på rätt nivå. Det är det enda sätt att komma till verkliga missförhållanden på arbetsmarknaden och föreslå verkningfulla åtgärder. Nedan redovisas tolkningar som vi anser vara viktiga att beakta i frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män.

4.1 Rälönegapet förklaras till liten del av direkt lönediskriminering

Det är idag tämligen väl belagt att rälönegapet mellan kvinnor och män till liten del förklaras av direkt lönediskriminering. Det vet vi bland annat från miljongranskningen som genomfördes av JämO mellan 2006 och 2008 (JämO, 2008).⁴ Miljongranskningen var ett uppdrag som JämO fick av dåvarande regering för att granska arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning enligt jämställdhetslagens bestämmelser⁵. I den granskningen framkom förvisso att direkt lönediskriminering var ett relativt spritt fenomen och att omkring 44 procent av de granskade företagen var berörda. Antalsmässigt var det dock relativt få individer som berördes. Drygt 5 200 individer fick sin lön justerad, vilket motsvarande omkring 0,7 procent av de undersökta löntagarna.⁶ I 70 procent av fallen handlade det om kvinnor och män som utfört liknande arbete, medan det i övriga fall rörde sig om osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte var kvinnodominerade på samma arbetsplats. Den genomsnittliga lönejusteringen för dessa individer uppgick till omkring 1 100 kr. Eftersom det handlar om förhållandevis få individer, så är påverkan på lönegapet totalt sett liten. Det lönegap som observeras i statistiska analyser på gruppnivå beror därför huvudsakligen på andra faktorer, som ofta inte är direkt observerbara i data.

⁴ Jämställdhetsombudsmannen (JämO) var en statlig myndighet som utövade tillsyn över lagar som reglerade jämställdhet. Myndighetens verksamhet överfördes 2009 till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som även kom att ansvara för övriga former av lagreglerad diskriminering.

⁵ Namnet antyder att målsättningen var att granska löner för en miljon anställda. Totalt ingick 568 arbetsgivare i undersökningen, vilket innefattade sammanlagt 750 000 anställda. Av dessa var 548 ärenden avslutade vid granskningen slut, vilket motsvarar 96 procent av företagen. Det innebär att totalt 703 000 anställda hade fått sina löner färdiggranskade.

⁶ Bland dem med lönejustering var 4 010 kvinnor, 364 män. För övriga 872 hade kön inte registrerats. Det innebär att minst 76 procent var kvinnor.

4.2 Löneskillnader mellan yrken förklarar mycket

Den enskilt viktigaste orsaken till rälönegapets storlek är att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken på arbetsmarknaden. Detta har betydelse eftersom kvinnor är överrepresenterade i den skattefinansierade sektorn, sysselsatta i välfärdsyrken (vård, skola och omsorg), där den genomsnittliga lönen totalt sett är något lägre än genomsnittet på arbetsmarknaden för akademiker. I den offentliga debatten förklaras detta ofta av värdediskrimineringshypotesen som bygger på idén att kvinnors arbete värderas lägre än mäns. Det innebär bland annat att en ökande andel kvinnor inom ett visst yrke har en direkt reducerande effekt på den genomsnittliga lönen i samma yrke, vilket påverkar både kvinnor och män. Det finns en ganska omfattande forskning om sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön⁷. I en fördjupningsstudie från Saco (Andrén, 2016) granskas sambandet för akademikeryrken i Sverige och den hypotesen kommer därför inte att undersökas i denna rapport.

4.3 Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på ledande befattningar

Könsmissiga löneskillnader kan uppstå på grund av att kvinnor och män har olika befattningar. Frågan man måste ställa sig är: Varför uppstår dessa befattningsskillnader mellan könen? En orsak som ofta diskuteras går ut på att kvinnor förhindras eller motverkas att göra karriär i samma omfattning som män. I så fall blir underrepresentationen ett utslag av en så kallad glastakseffekt. Ett sätt att beskriva i vilken omfattning arbetsmarknaden präglas av glastakseffekter, är att analysera hur lönegapet varierar över lönefördelningen. Om lönegapet ökar med lönenivå i fördelningen, så kan det vara en indikation på att kvinnor har det svårare att nå högre positioner inom företag och organisationer jämfört med män.⁸ Detta undersöktes i den föregående löneskillnadsrapporten från 2009 och det visade sig att det fanns tecken på glastakseffekter inom vissa yrken. I den här rapporten kommer vi endast presentera hur lönegapet förändras när två modeller jämförs – en modell med samtliga faktorer, men utan befattningar, och en modell med även befattningar inkluderade.

⁷ Ett exempel som ofta framförs är hur lärarlönerna utvecklades under andra halvan av 1900-talet. I reala termer låg lärarnas löner stilla mellan 1970 och 1990 (Persson och Skult, 2014), men i relativa termer var lärarnas löner avtagande jämfört med industritjänstemännens fram till 2010.

⁸ Det finns många studier som analyserar möjliga glastakseffekter. Debatten i USA under 1990-talet präglades av en mängd motsägelsefulla påståenden som grundade sig i att fenomenet inte var väldefinierat. Forskare i USA sammanställde därför fyra villkor som skulle vara uppfyllda för att det skulle gå att hävda att en viss grupp är utsatt för glastakseffekter (Cotter med flera, 2001): 1) Olikskheten jämfört med andra kan inte förklaras av andra jobb-relevanta karaktäristika; 2) Olikskheten jämfört med andra är större vid högre grad av utfall (till exempel lön) jämfört med lägre grad av utfall; 3) Olikskheten jämfört med andra måste avse chansen till avancemang, inte enbart vara en andelsskillnad; 4) Olikskheten ska vara växande över yrkeskarriären.

4.4 Hypoteser bakom det oförklarade lönegapet

Som beskrevs i kapitel 3 så kan rålönegapet delas in i två delar. Den förklarade delen representeras av skillnader mellan kvinnor och män i bakgrundsfaktorer som finns tillgängliga i statistiken. Vad som är förklaringen bakom den återstående (oförklarade) delen av lönegapet kan bara diskuteras som hypoteser.

Som vi nämnde tidigare så kan skillnader i löner uppstå utan att det går att härleda det till någon form av direkt lönediskriminering på en enskild arbetsplats även när vi har kontrollerat för alla i vår statistik tillgängliga faktorer.

Högre befattningar innebär ofta ett större lönespann att förhandla om, vilket innebär att spridningen av löner blir större där. Det är speciellt relevant för akademiker eftersom de i allt högre grad omfattas av individuell lönesättning och oftare har högre befattningar. Beteende och strategier i förhandlingssituationen vid byte av arbetsgivare eller vid den årliga lönerrevisionen har därför en viktig roll för den här delen av lönespridningen. Det finns omfattande svensk och internationell forskning som visar på skillnader i beteende mellan kvinnor och män, exempelvis att kvinnor är mer återhållsamma i sina löneanspråk vid löneförhandling. Enligt den psykologiska forskningen kan återhållsamheten till viss del bero på så kallade stereotypot, som är kopplat till förväntningar om hur kvinnor och män beter sig (Andrén, 2012). Forskning visar också att den förhandlande chefen reagerar mer negativt mot kvinnor som framhäver sig i förhandlingssituationen (Säve-Söderbergh, 2007), vilket också är kopplat till könsnormer.

Enligt Sacos egna studier har lönesamtalet en positiv effekt på kvinnors lön jämfört med fallet att inte ha lönesamtal. Motsvarande effekt för männen är lägre eller saknar betydelse för lönen (Granqvist och Regnér, 2009). En tolkning av resultatet för kvinnor skulle kunna vara att deras prestationer uppmärksammas för chefen i högre grad när lönesamtalet är organiserat, vilket leder till en förbättrad löneutveckling. Om detta är en korrekt tolkning så blir det ju intressant att fråga sig varför männen lönesamtal saknar koppling till den genomsnittliga lönen? En bidragande förklaring skulle kunna vara att männen är tydligare med att informera chefen om vad de gör under arbetets gång, till exempel genom regelbundna samtal om arbetets innehåll.⁹

Akademisk forskning visar att löneutvecklingen påverkas av olika typer av frånvaro. Det kan handla om deltidfrånvaro, upprepad sjukfrånvaro eller frånvaro relaterat till barn i hushållet (se Andrén, 2011). Kvinnor har en betydligt högre frånvaro jämfört med män och det är troligt att detta får ett större genomslag på löner i privat sektor. Att föräldralediga har rätt att delta vid lönesamtal under föräldraledigheten är dåligt känt, liksom att den årliga lönerrevisionen inte får påverkas av

⁹ Civilekonomerna (2013) genomför en kvalitativ undersökning över hur kvinnor och män förhåller sig till lön. Resultatet visar bland annat att kvinnor i högre grad har ett passivt och reaktivt förhållningssätt till lön medan män i högre grad har ett proaktivt och offensivt förhållningssätt. På gruppnivå leder dessa skillnader i förhållningssätt till skillnader i lön.

frånvaro på grund av föräldraledighet. Detta är sedan länge reglerat i föräldraledighetslagen. En rimlig hypotes är att dessa regler efterlevs i högre grad i den offentliga sektorn, än på mindre arbetsplatser i privat sektor. Att missa en lönerevision innebär att lönen ligger oförändrad från det ena året till det andra i stället för att öka med kanske 2 eller 3 procent.

En annan faktor som är av betydelse i det här sammanhanget är vilka förväntningar individen har på löneutvecklingen och den framtida lönen. Oavsett orsak så finns det gruppskillnader mellan kvinnor och män i det här avseendet. Kvinnor tenderar att ha lägre ställda förväntningar än män. Denna skillnad har beskrivits i både svensk och internationell forskning (se till exempel Civilekonomerna [2013]). Låga förväntningar leder till lägre löneanspråk, vilket slutligen visar sig i statistiken genom ett oförklarat lönegap. Ur fackligt perspektiv måste vi poängtera att det är kompetens och prestation, inte löneanspråk, som ska styra lönesättningen. Det är arbetsgivaren som har ansvar för lönestrukturen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att skillnader i individens förväntningar inte leder till osakliga löneskillnader.

Som framgår av diskussionen beror det oförklarade lönegapet på en mängd faktorer men bara en del av dem kan vara relaterade till direkt diskriminering.

5 Löner och lönegap i olika sektorer

Den föregående löneskillnadsstudien från Saco presenterades 2009. Då beskrevs löneskillnaderna mellan kvinnor och män med hjälp av data från 2006. Sedan dess har Sveriges ekonomi genomgått en finansiell kris, haft höga nivåer av arbetslöshet samt återhämtat sig för att idag vara inne i en högkonjunktur. Det har minst sagt hänt en hel del sedan den förra rapporten, vilket innebär att det finns goda förutsättningar för att relativlönerna mellan sektorer ska ha förändrat sig. I det här kapitlet beskrivs och jämförs löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga medlemmar som var anställda i olika sektorer under åren 2009 och 2013.

5.1 Lönenivåer i olika sektorer

Som beskrevs i kapitel 4 så kan rålönegapet mellan kvinnor och män förklaras av en mängd faktorer. Den enskilt viktigaste förklaringen är att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken och sektorer på arbetsmarknaden samt att andelen kvinnor är som störst i sektorn där den genomsnittliga lönen är lägre. Att det förhåller sig på det sättet även för Sacoförbundens medlemmar framgår av Tabell 1 och Tabell 2 där genomsnittliga löner i olika sektorer redovisas för år 2009 och 2013.

Tabell 1. Medellön per sektor och kön för månadsavlönade Sacoförbundsmedlemmar i dataunderlaget för 2009

Sektor	Kvinnor		Män		Totalt	Andel kvinnor
	Antal	Medellön	Antal	Medellön	Antal	
Kommun	64 598	28 227	28 648	30 755	93 246	69%
Landsting	33 019	35 979	18 256	48 240	51 275	64%
Staten	39 272	32 314	41 858	35 761	81 130	48%
Privat	40 588	36 042	57 897	43 728	98 485	41%
Svenska kyrkan	2 659	29 543	2 070	34 183	4 729	56%

Anm.: Avser anställda medlemmar i Sacoförbund. Se bilaga 1 för detaljer om populationen och skillnader i lönebegreppet mellan sektorerna.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Kommunerna är den mest kvinnodominerade sektorn i vårt dataunderlag. Det är också den sektor som har den lägsta genomsnittslönen för både kvinnor och män – för kvinnor uppgår den genomsnittliga lönen till drygt 31 000 kronor under 2013, medan den för männen ligger omkring 2 600 kronor högre.

Tabell 2 Medellön per sektor och kön för månadsavlönade Sacoförbundsmedlemmar i dataunderlaget för 2013

Sektor	Kvinnor		Män		Totalt Antal	Andel kvinnor
	Antal	Medellön	Antal	Medellön		
Kommun	70 306	31 044	27 150	33 603	97 456	72%
Landsting	35 442	40 021	18 138	52 330	53 580	66%
Staten	44 689	35 920	43 602	38 312	88 291	51%
Privat	42 538	40 207	61 310	47 699	103 848	41%
Svenska kyrkan	2 748	33 528	1 850	38 153	4 598	60%

Anm.: Avser anställda medlemmar i Sacoförbund. Se bilaga 1 för detaljer om populationen och skillnader i lönebegreppet mellan sektorerna.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Andelen kvinnor i olika sektorer är trögrörlig eftersom den huvudsakligen avspeglar de utbildningsval kvinnor och män gör. Det är därför inte förvånande att det totala rålönegapet är trögrörligt över tiden. En jämförelse mellan tabellerna antyder dessutom att andelen kvinnor inom den offentliga sektorn har ökat något mellan 2009 och 2013, medan andelen kvinnor i privat sektor är oförändrad. När relativlöner mellan sektorer beräknas med privat sektor som referensgrupp kan man konstatera att det inte skett några större förändringar, med undantag för män i statlig sektor som har tappat något mer än övriga grupper relativt privat sektor. Som konsekvens av att relativlönerna har varit oförändrade är även den del av löneskillnaderna som är kopplad till den könssegregerade arbetsmarknaden till stora delar oförändrad.

5.2 Lönegap inom olika sektorer

Hur har då lönegapet förändrats mellan 2009 och 2013? Tabell 3 redovisar rålönegapet inom respektive sektor för de två åren. Lönegapet mellan kvinnor och män kan presenteras på ett flertal olika sätt, och i tabellen redovisar vi två olika varianter för att visa att de kan vara olika stora, trots att det i själva verket handlar om samma medellöner (se kapitel 3.1 för förklaringen).

Rålönegapet är störst inom landstingen, där män hade omkring 31 procent högre genomsnittlig lön än kvinnor under 2013. Detta framgår av kolumnen som redovisar att mäns lön i relation till kvinnors är lika med 131 procent. Om kvinnors lön räknas som andel av mäns lön blir resultatet 76 procent. I detta fall blir könsmässigt rålönegap lika med 24 procent (100 minus 76) med samma löner i beräkningen.

Rålönegapet inom staten uppgick till omkring 7 procent 2013 och var minst i jämförelse med andra sektorer. Rålönegapet inom samtliga sektorer har minskat med mellan 1 och 4 procentenheter mellan år 2009 och 2013.

Tabell 3 Rålönegap som kvot mellan kvinnors och mäns löner för Sacoförbundens medlemmar, 2009 och 2013

Sektor	2009		2013	
	Kvinnors löner i relation till mäns	Mäns löner i relation till kvinnors	Kvinnors löner i relation till mäns	Mäns löner i relation till kvinnors
Kommun	92%	109%	92%	108%
Landsting	75%	134%	76%	131%
Staten	90%	111%	94%	107%
Privat	82%	121%	84%	119%
Svenska kyrkan	86%	116%	88%	114%
Totalt	82%	122%	83%	120%

Anm.: Avser anställda medlemmar i Sacoförbund. Se bilaga 1.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Som beskrevs tidigare är det viktigt att se om skillnader i hur kvinnor och män fördelar sig över olika faktorer påverkar lönegapet. Genom att använda bakgrundsfaktorer i modeller ser vi till att jämföra löner mellan kvinnor och män när annat än kön hålls så lika som möjligt (se kapitel 3.2 för förklaring). Det som återstår, efter alla tillgängliga faktorer har beaktats, kallas för det oförklarade lönegapet.

Tabell 4 Löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika sektorer med kontroll för bakgrundsfaktorer

Jämförelse för Sacoförbundens medlemmar mellan år 2009 och 2013

Sektor	2013		Förändring mot 2009	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Kommun	4,8%	1,2%	-0,3 pe	-0,5 pe**
Landsting	25,1%	3,6%	-2,6 pe**	-0,9 pe**
Staten	4,8%	1,7%	-2,1 pe**	-0,5 pe**
Privat	13,2%	7,3%	0,0 pe	-0,1 pe
Svenska kyrkan	10,7%	2%	-1,0 pe	0,1 pe

Anm.: pe. avser procentenheter. ** avser signifikans på 5-procentsnivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna åldersgrupp, sysselsättningsgrad, födelseland/föräldrarnas härkomst och län. Modell 2 har samma variabler som Modell 1, plus utbildningslängd, utbildningsinriktning, yrkesgrupp samt chefskap (inom staten har även befattningsnivåer ingått).

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Tabell 4 presenterar en stegvis analys för att illustrera hur olika faktorer påverkar lönegapet mellan kvinnor och män (se kapitel 3 för närmare förklaring). De två skattningarna av löneskillnader (modell 1 och modell 2) skiljer sig i antal ingående faktorer för respektive sektor. De återstående lönegapen förblir förhållandevis stora under modell 1 i tabellen, och det är tydligt att de faktorer som beaktas i den modellen har mindre betydelse för löneskillnaderna mellan könen. Modell 2 lägger till faktorer för utbildning, yrke och chefskap och då minskar lönegapen dramatiskt. Landstingen, som i modell 1 hade ett oförklarat lönegap som uppgick till drygt 25 procent, sjunker till drygt 3 procent. Denna förändring drivs huvudsakligen av sammansättningskillnader mellan kvinnor och män i faktorerna yrke och chefskap. Det vill säga, män arbetar

i yrken och har befattningar som ger högre lön i högre omfattning än kvinnor.

I den offentliga sektorn (kommuner, landsting och staten) har lönegapen minskat och skillnaden är statistiskt säkerställd mellan år 2009 och 2013.

När samtliga tillgängliga bakgrundsfaktorer beaktas återstår relativt små oförklarade lönegap i den offentliga sektorn, medan löneskillnaden fortfarande är relativt stort i den privata. Det är en illustration av att delvis andra faktorer kan vara styrande i den privata sektorn och att dessa faktorer fördelas ojämnt mellan kvinnor och män. Eftersom dessa faktorer inte finns tillgängliga i datamaterialet går det inte att uttala sig med säkerhet om vad det är som styr lönegapet. Vi kan dock lägga fram några hypoteser som diskuteras i kapitel 4 och 6.

5.3 Bidrag till förklarade delen av olika faktorer

Tabell 5 jämför hur mycket av rålönegapet som förklaras av olika bakgrundsfaktorer. Med hjälp av befintlig statistik kan vi förklara mellan 58 och 87 procent av rålönegapet mellan kvinnor och män inom olika sektorer. Den minsta andelen som förklaras av dessa faktorer är inom privat sektor. Detta kan betyda att flera faktorer påverkar lönesättningen i den sektorn som vi inte har tillgång till i våra data. Inom kommuner, landsting och Svenska kyrkan förklaras löneskillnader mellan kvinnor och män nästan helt genom skillnader i fördelningen över bakgrundsfaktorer som vi har tagit hänsyn till.

Tabell 5 Bidrag från olika faktorer till förklaring av könslönegapet inom olika sektorer, 2013

Andelar är framtagna i dekomponeringsanalys vars resultat redovisas i detaljer i bilaga 3.

Faktorer som påverkar det totala lönegapet	Staten	Kommuner	Landsting	Privat sektor	Svenska kyrkan
Samtliga	64%	85%	87%	58%	80%
Ålder	4,8%	19,6%	10,9%	13,4%	8,7%
Sysselsättningsgrad	2,8%	2,7%	-0,8%	4,6%	1,5%
Födelseland	1,6%	-0,4%	-0,2%	0,4%	0,8%
Län	-3,0%	-3,2%	-0,1%	-2,6%	-6,2%
Utbildningsnivå	-10,0%	0,7%	5,6%	3,2%	13,1%
Utbildningsinriktning	9,7%	20,2%	-1,0%	11,3%	-2,0%
Yrkesgrupp	12,3%	33,9%	66,3%	22,7%	15,0%
Chefskap	14,3%	11,7%	6,4%	5,1%	49,5%
Befattningsnivåer	31,1%				

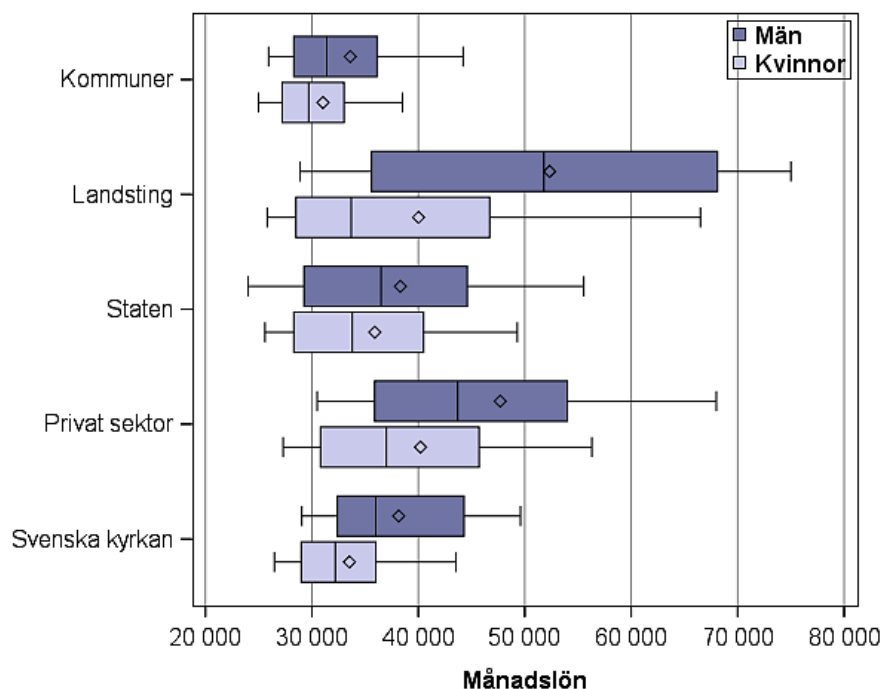
Anm.: Andelar avser bidraget till det totala lönegapet. Ett positivt värde betyder att män, i större utsträckning än kvinnor, befinner sig i de delar av faktorn som är kopplade till högre lön (t.ex. fler män jobbar inom högre betalt yrke, är äldre osv.). Det negativa värdet betyder att kvinnor är överrepresenterade inom delar av faktorn med högre lön (t.ex. har högre utbildningsnivå). Detta minskar i sin tur lönegapet.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Tabell 5 illustrerar även hur mycket olika faktorer bidrar till förklaring av det totala lönegapet. Att en viss faktor, t.ex. ålder, har ett positivt värde i förklarade delen betyder att äldre medarbetare har bättre betalt än de yngre samtidigt som män är äldre än kvinnor. Det största förklaringsvärdet i alla sektorer har faktorerna befattningar (chefska), yrkesgrupper och utbildningsinriktning tillsammans. Detta betyder att män är överrepresenterade inom yrken, utbildningsinriktningar och på befattningar som har högre lön. Dessa tre grupper av faktorer har sinsemellan olika stort förklaringsvärde inom olika sektorer¹⁰.

En viktig förklaring till varför det finns löneskillnader mellan olika sektorer är att lönespridningen skiljer sig mellan olika sektorer. En större lönespridning innebär att det finns höga löner att sträva efter inom det yrke individen arbetar. Man kan säga att det finns ett lönekarriärutrymme. Det innebär i sin tur att det finns en teoretisk möjlighet för individen att göra aktiva val, till exempel att ta på sig ett större ansvar för att på så sätt göra lönekarriär. Vid en sammanpressad lönestruktur blir därför möjligheten att påverka lönen på det sättet mer begränsad.

Figur 2 Lönespridning per kön bland Sacoförbundens medlemmar 2013



Anm.: I figuren beskrivs lönespridningen med hjälp av ett så kallat box plot-diagram. Boxen markerar den 25:e och 75:e percentilen i fördelningen av löner. I boxen markeras medelvärdet med en romb och medianen med en vertikal linje. Det nedre och övre sprötet markerar den 10:e och 90:e percentilen.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och Sacos löneenkäter. Se bilaga 1 för detaljer om populationen och skillnader i lönebegreppet mellan sektorerna.

¹⁰ Detta kan delvis bero på att klassificeringssystem för yrken och befattningar skiljer sig åt mellan sektorer. Inom staten och Svenska kyrkan är högre chefer antingen en befattning inom olika arbetsområden eller så ingår de inte i dataunderlaget. Befattningsskillnader mellan kvinnor och män fångas bäst av faktorerna chefskap eller befattningsnivåer inom de två sektorerna. Inom kommuner, landsting och den privata sektorn utgör arbetsområdet ledning en separat yrkesgrupp. Män är ofta överrepresenterade i den gruppen. Därför fångas även befattningsskillnader inom de sektorerna delvis av faktorn yrke.

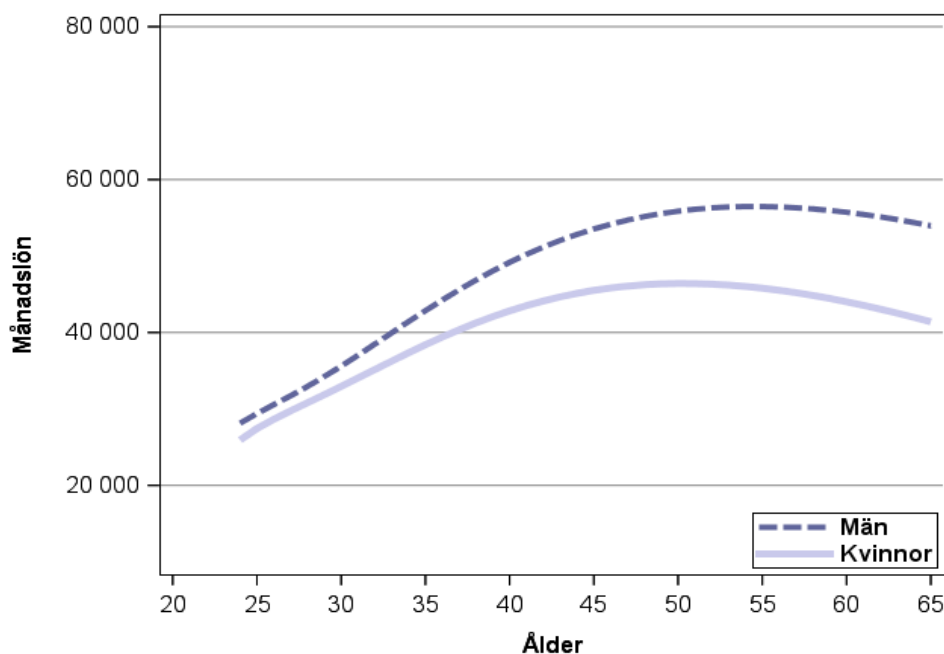
Hur lönespridningen varierar mellan olika sektorer för kvinnor och män beskrivs i Figur 2. Här framgår att män inom landstingen har den klart största lönespridningen. Den 90:e percentilen ligger på omkring 75 000 kronor per månad, vilket är mer än i privat sektor. Motsvarande värde för kvinnorna uppgår till drygt 67 000 kronor. Jämfört med privat sektor är även kvinnors lönespridning stor inom landstingen, även om skillnaden till männen fortfarande är stor. Denna skillnad kan till stor del förklaras av befattningsskillnader.

6 Privat sektor

Andelen kvinnliga Sacoförbundsmedlemmar inom den privata sektorn har legat stilla på i princip samma nivå på omkring 41 procent mellan år 2009 och 2013. Samtidigt som andelen kvinnor varierar en hel del mellan olika yrken är det mycket jämnare könsfördelning inom hela den privata sektorn jämfört med den offentliga sektorn.

Rålönegapet mellan kvinnor och män uppgick till 19 procent år 2013. Figur 3 illustrerar hur sambandet mellan ålder och lön ser ut för kvinnor och män innan man kontrollerar för andra faktorer. Skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män är relativt liten i unga år när akademiker träder in på arbetsmarknaden. Ganska snart efter avslutade studier börjar lönekurvor skilja sig för kvinnor och män och sedan ser det ut som att erfarenhet betalar sig väldigt olika genom arbetslivet. Förklaringen kan vara att män är överrepresenterade i de yrken som ger större utrymme för löneökningar i takt med att anställdas erfarenhet ökar. Med andra ord jobbar män i större utsträckning inom yrken där betydande lönekarriär är möjlig.

Figur 3 Ålderslöneprofiler för Sacoförbundsmedlemmar anställda inom privat sektor fördelat på kön, 2013



Anm.: Figuren illustrerar hur rålönegapet mellan kvinnor och män ser ut i olika åldrar.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Även dekomponeringsanalysen illustrerar att skillnader i hur kvinnor och män fördelar sig mellan olika yrken och utbildningsinriktningar har ett stort förklaringsvärde för könslönegapet inom den privata sektorn. Dessa faktorer tillsammans med skillnader i ålder mellan kvinnor och män

svarar för nästan hela den förklarade delen av rålönegapet (se Tabell A4 i bilaga 3). Det betyder att män arbetar i yrkesgrupper och har en utbildningsinriktning som ger dem en något bättre lön samt att männen är något äldre än kvinnorna. Chefskap är inte en faktor som bidrar till lönegapet i någon större omfattning. Andelen kvinnliga chefer har ökat relativt stadigt bland Sacoförbundens medlemmar i den privata sektorn och ligger nära andelen manliga chefer.

6.1 Lönegap per yrkesgrupp i privat sektor

Analysen på yrkesgruppsnivå är ytterligare steg för att redovisa löneskillnader. Tabell 6 beskriver 23 olika yrkesgrupper i privat sektor med avseende på medellön, andel kvinnor och rålönegap inom varje yrkesgrupp uttryckt som kvoten mellan mäns och kvinnors genomsnittliga löner i yrket. Administration, Finansmäklare samt gruppen Marknadsföring/försäljning är tre yrkesgrupper som utmärker sig i storleken av rålönegapet.

Tabell 6 Arbetsområden/yrkesgrupper inom privat sektor, 2013

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Totalt inom yrkesgruppen			Mäns lön i relation till kvinnors
	Antal	Medellön	Andel kvinnor	
Administration	1 618	39 443	57%	136%
Apoteksarbete	1 764	33 238	91%	109%
Arbetssterapeuter	516	28 885	94%	98%
Arkitekter	2 413	39 813	62%	107%
Djurhälso-/sjukvård	535	39 932	82%	114%
Ekonomi	5 550	46 235	62%	122%
Finansmäklare	758	61 013	39%	131%
Fysioterapeuter	677	29 059	78%	98%
Informationsarbete	1 347	39 999	74%	116%
Ingenjörer och tekniker	28 381	43 923	25%	111%
IT-arbete	17 938	44 943	21%	105%
Juridiskt arbete	1 827	52 766	58%	119%
Ledning	3 349	64 844	28%	120%
Lärare	2 475	29 165	66%	102%
Marknadsföring, försäljning	5 323	53 688	36%	128%
Miljö-/naturvård	1 540	40 544	65%	110%
Naturvetare	1 981	40 375	62%	112%
Optiker	508	30 255	83%	108%
Personalarbete	2 006	45 490	76%	114%
Revision/granskning	676	39 664	59%	115%
Socialt arbete	656	30 330	82%	102%
Trädgård och lantbruk	567	36 361	56%	117%
Utveckling (organisation, prod.)	3 266	54 696	37%	119%

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

I de två senare fallen handlar det om yrkesgrupper med relativt höga genomsnittliga löner och med relativt låg andel av kvinnor. För dessa yrkesgrupper ligger männens medellöner omkring 30 procent över kvinnornas. Arbetsområdet Administration har det största rålönegapet men en relativt jämn könsfördelning. För den här gruppen uppgår rålönegapet till 36 procent, samtidigt som genomsnittslönen för yrkesgruppen som helhet inte är anmärkningsvärt hög. I två kvinnodominerade yrkesgrupper, Arbetsterapeuter samt Fysioterapeuter, är skillnaden i genomsnittlig lön till kvinnors fördel. Den skillnaden är dock väldigt liten. Samtidigt präglas dessa yrken av en relativt sammanpressad lönestruktur.

De oförklarade lönegapen per yrkesgrupp presenteras i Tabell 7. Det sker stegvis. I varje steg beaktas ökande antal lönepåverkande faktorer. På detta sätt kan vi visa vilken betydelse olika faktorer har för storleken av det oförklarade lönegapet. Modell 1 tar hänsyn till ålder, födelseland, föräldrarnas födelseland, län, verksamhetsgrupp och om personen arbetar heltid. Trots att analysen alltid görs på heltidslöner kan personer som arbetar deltid ändå påverkas i sin möjlighet till lönekarriär. Därför kontrollerar vi för den faktorn i beräkningarna. Modell 2 lägger till utbildningslängd; modell 3 lägger till utbildningsinriktning; modell 4 lägger till befattning. Värdet som redovisas för modell 4 ska betraktas som det lönegap som återstår efter att alla tillgängliga faktorer har ingått i analysen.

Två yrkesgrupper utmärker sig med tvåsiffriga värden för det oförklarade lönegapet när alla tillgängliga faktorer har beaktats. Det handlar om yrkesgrupperna Finansmäklare samt Marknadsföring/försäljning. Det är samma yrkesgrupper som även visade sig ha stora rålönegap. De stora värdena kan innebära större könsmissiga löneskillnader, men dessa yrken kan också skilja sig från andra yrken i lönepåverkande faktorer som vi inte har tillgång till i våra data. En hypotes som vi kan lägga fram är att män i dessa yrken är mer inriktade på att tjäna in bonus och provision genom att jobba fler faktiska timmar än kvinnor. Lönebegreppet inom den privata sektorn inkluderar rörliga lönedelar. Däremot har vi ingen möjlighet att kontrollera för de faktiska arbetade timmarna i vårt datamaterial.

Flera yrkesgrupper inom den privata sektorn visar oförklarade lönegap som är högre än återstående lönegap för yrkesgrupper inom offentliga sektorn. Också inom den privata sektorn finns det yrkesgrupper som inte har statistiskt signifikanta löneskillnader mellan kvinnor och män när man tar hänsyn till samtliga faktorer. Med undantag för arkitekter är dock dessa grupper starkt kvinnodominerande och har relativt låga medellöner på yrkesgruppsnivå.

För de flesta yrkesgrupper kunde vi jämföra det oförklarade lönegapet mellan år 2009 och 2013. Denna jämförelse gjordes efter att alla tillgängliga faktorer var inkluderade i analysen. Bara tre arbetsområden/yrkesgrupper visade statistiskt säkerställda skillnader mot år 2009. Av dessa har arbetsområdet informationsarbete ökat oförklarad

lönegap mellan kvinnor och män. De andra två grupperna – Naturvetare och arbetsområdet Ledning – visar minskade oförklarade löneskillnader.

Tabell 7 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan kvinnor och män inom privat sektor, 2013

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Modell1	Modell2	Modell3	Modell4
Administration	20,5 %	18,7 %	16,2 %	7,7 %
Apoteksarbete	6,9 %	3,3 %	3,1 %	2,0 %
Arbetsterapeuter	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Arkitekter	1,5 %	1,6 %	1,6 %	Ej sign
Djurhälso-/sjukvård	4,8 %	4,5 %	4,5 %	3,8 %
Ekonomi	14,0 %	14,0 %	14,1 %	7,5 %
Finansmäklare	19,9 %	19,6 %	19,4 %	16,0 %
Fysioterapeuter	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Informationsarbete	11,9 %	11,7 %	11,5 %	7,4 %
Ingenjörer och tekniker	4,9 %	5,3 %	5,1 %	4,3 %
IT-arbete	5,4 %	5,1 %	4,8 %	5,2 %
Juridiskt arbete	7,3 %	7,1 %	7,2 %	5,5 %
Ledning	13,1 %	13,3 %	12,9 %	7,1 %
Lärare	1,3 %	1,2 %	1,2 %	-
Marknadsföring, försäljning	16,5 %	16,2 %	14,8 %	11,3 %
Miljö-/naturvård	3,8 %	3,7 %	2,8 %	2,4 %
Naturvetare	5,9 %	4,2 %	4,3 %	3,4 %
Optiker	3,2 %	3,1 %	3,0 %	Ej sign
Personalarbete	8,7 %	8,7 %	8,5 %	7,4 %
Revision/granskning	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %
Socialt arbete	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Trädgård och lantbruk	6,8 %	9,6 %	9,5 %	9,2 %
Utveckling (organisation, prod.)	12,4 %	11,5 %	10,6 %	8,8 %

Anm.: Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign".

Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, födelseland/föräldrarnas härkomst, län, verksamhetsgrupp, heltid; Modell 2 – samma som modell 1 + utbildningslängd; Modell 3 – samma som modell 2 + utbildningsinriktning; Modell 4 – samma som modell 3 + befattning.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

7 Kommuner och landsting

Kommuner och landsting är huvudsakligen ansvariga för de så kallade välfärdsjobben, vilket avser yrken inom vård, skola och omsorg.

Kommuner och landsting präglas speciellt av att de är arbetsgivare för en stor andel kvinnor. Samtidigt redovisar vi i avsnitt 5.2 att rålönegapet skiljer sig stort mellan kommuner och landsting, vilket innebär att det finns viktiga skillnader när det gäller lönestruktur mellan dessa sektorer.

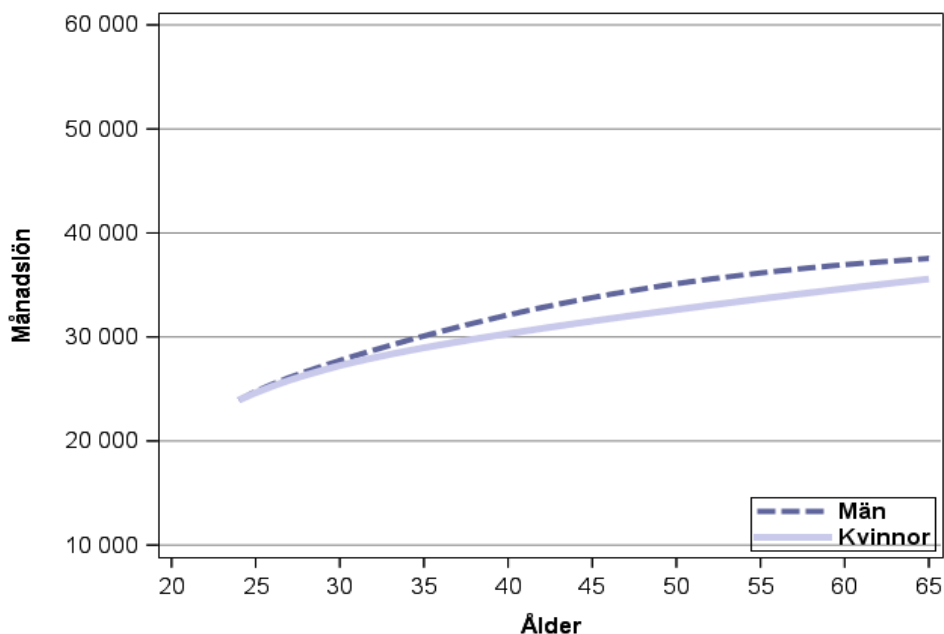
I det här kapitlet kommer analysen av rålönegapet ske separat för kommuner och landsting. Många yrken är gemensamma i de två sektorerna och yrkesindelningen använder samma klassificeringssystem. Därför analyserar vi löneskillnader på yrkesnivå gemensamt för kommuner och landsting för att undvika att yrkesgrupperna blir för små. Skattningarna av det oförklarade lönegapet kommer dock att ske med kontroll för vilken sektor den anställda tillhör.

7.1 Löneskillnader i kommuner

Rålönegapet i kommuner uppgår till 8 procent och över 85 procent av det kan förklaras med hjälp av tillgängliga bakgrundsfaktorer. Precis som för privat sektor är ålder, utbildningsnivå och yrke viktiga faktorer som förklarar en stor del av lönegapet (se Tabell 5 och Tabell A1, bilaga 3). Det betyder att män arbetar i yrkesgrupper och har en utbildningsinriktning som ger dem en något bättre lön samt att männen är något äldre än kvinnorna. Även fördelningen av kvinnor och män på ledande befattningar (faktor chefskap) har viss betydelse inom kommunerna. Den oförklarade delen av lönegapet, efter att vi har tagit hänsyn till alla tillgängliga faktorer, är väldigt liten och uppgår till endast 1,2 procentenheter (Tabell 4).

Generellt kan vi konstatera att lönestrukturen inom kommunerna är sammanpressad, vilket kan betraktas som den övergripande förklaringen till att löneutvecklingsmöjligheter och lönegap är mindre här. Figur 4 illustrerar på ett relativt tydligt sätt att lönenivåerna inte skiljer sig i speciellt stor omfattning mellan kvinnor och män i samma ålder. Det framgår av de relativt flacka kurvorna i figuren.

Figur 4 Ålderslöneprofiler för Sacoförbundens medlemmar anställda inom kommuner uppdelat på kvinnor och män, 2013



Anm.: Figuren illustrerar hur rålönegapet mellan kvinnor och män ser ut i olika åldrar.
Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

7.2 Löneskillnader i landstingen

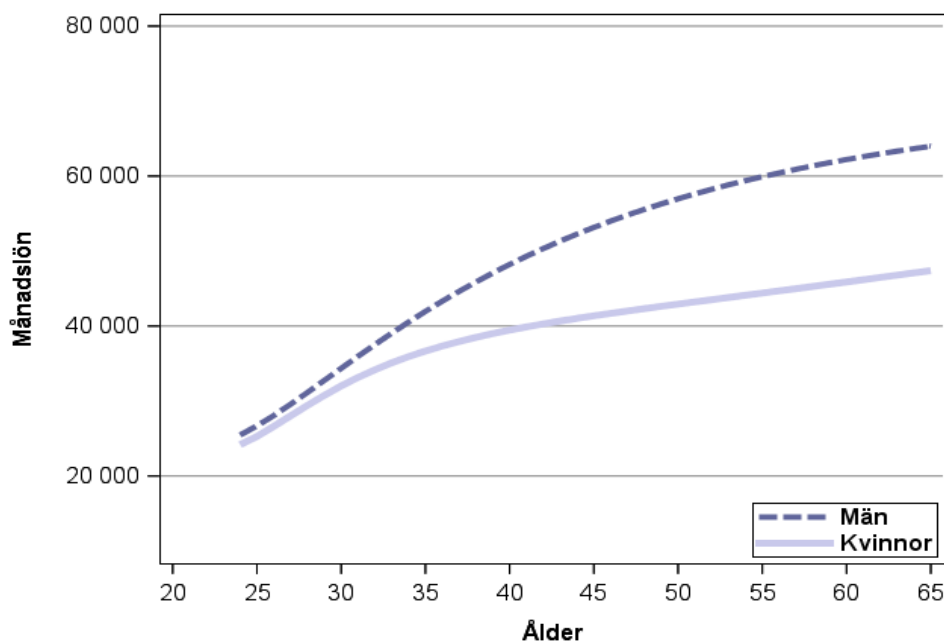
Landstingen avviker en hel del från den bild som kunde observeras för kommunerna. Av tabell 3 framgår att det totala lönegapet är betydligt större i den här sektorn och uppgår till drygt 31 procent, samtidigt som andelen kvinnor är något lägre. Men i likhet med kommunerna kan en stor del av lönegapet förklaras med hjälp av de faktorer som finns tillgängliga i statistiken. Efter kontrollen för samtliga tillgängliga faktorer återstår omkring 4 procent som är nivån för det oförklarade lönegapet i landstingssektorn.

En separat analys skattar betydelsen av olika faktorer för att förklara rålönegapet. Precis som inom kommunerna är fördelning på ålder och ledande befattningar (faktor chefskap) det som förklarar en del av rålönegapet mellan kvinnor och män (se Tabell 5 i texten samt tabell A2 i bilaga 3). Men den faktor som enskilt svarar för 66 procent av det totala lönegapet är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken inom landstinget och att dessa yrken har olika lönenivåer. Majoriteten av manliga akademiker inom landstingen är läkare samtidigt som läkaryrket har jämn könsfördelning. Kvinnor finns i många yrkesgrupper där lönerna är lägre och där män är underrepresenterade.

Figur 5 visar att ålder är kopplad till löneutveckling på olika sätt för kvinnor och män. För kvinnor mattas löneutvecklingstakten av redan vid 35 års ålder medan den fortsätter med samma tempo för män fram till 40 år för att därefter mattas endast marginellt. Detta leder till ett relativt stort gap mellan ålderskurvorna. Som nämndes tidigare kan det här delvis

förklaras av att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken. Det leder i sin tur till att det oförklarade lönegapet totalt sett blir relativt litet när väl yrke beaktas vid analys av löneskillnader.

Figur 5 Ålderslöneprofiler för Sacoförbundens medlemmar anställda inom landsting fördelat på kön, 2013



Anm.: Figuren illustrerar hur rålönegapet mellan kvinnor och män ser ut i olika åldrar.
Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

7.3 Lönegap per yrkesgrupp inom kommuner och landsting

I det här avsnittet diskuteras löner och lönegap på yrkesnivå. Det kommer att ske för kommuner och landsting gemensamt eftersom många yrken förekommer i båda sektorerna som uppdelade skulle bli för små för en statistisk analys. Tabell 8 redovisar medellön, andel kvinnor och rålönegap mätt som kvoten mellan mäns och kvinnors genomsnittliga löner för respektive yrkesgrupp. Som framgår är andelen kvinnor generellt sett hög i de olika yrkesgrupperna, med undantag för IT-arbete samt för Ingenjörer och Tekniker som innehåller 33 respektive 36 procent kvinnor. Det innebär att det även finns mansdominerade yrkesgrupper inom kommuner och landsting. För dessa grupper uppgår rålönegapet till omkring 2 respektive 3 procent.

Arbetsterapeuter och Logopedier är de yrkesgrupper som har högst andel kvinnor, 96 respektive 94 procent, inom den kommunala sektorn. I båda fallen är rålönegapen förhållandevis små. För de här två yrkesgrupperna har kvinnor högre genomsnittlig lön än männen och rålönegapen uppgår till mellan 1 och 3 procent.

Tabell 8 Yrkesgrupper inom kommuner och landsting, 2013

Yrkesgrupper	Totalt inom yrkesgruppen		Andel kvinnor	Mäns lön i relation till kvinnors
	Antal	Medellön		
Arbetsterapeuter	5 386	27 541	96%	97%
Arkitekter	946	36 013	67%	106%
Bibliotekarier	2 836	27 374	83%	99%
Ekonomitjänstemän	2 396	35 870	65%	104%
Fysioterapeuter	5 417	27 778	84%	98%
Ingenjörer o tekniker	3 289	33 957	36%	103%
IT-arbete	1 578	35 166	33%	102%
Kommunikatörer	884	33 086	79%	100%
Ledningsarbete utom skola	8 572	51 064	61%	119%
Logopedier	983	30 581	94%	99%
Läkare	22 215	57 069	51%	109%
Lärare	42 222	30 177	69%	102%
Miljö-/hälsoskyddsinspektörer	1 360	30 327	70%	103%
Naturvetare inom hälso-/sjukvård	1 866	32 032	76%	121%
Personaltjänstemän	1 650	34 821	82%	104%
Psykologer	4 342	34 882	75%	101%
Skolledare	4 142	43 750	62%	102%
Socialt o kurativt arbete	18 343	28 805	87%	100%
Studie- och yrkesvägledare	1 486	29 495	82%	103%
Tandläkare	2 681	45 672	68%	110%

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Naturvetare inom hälso- och sjukvård samt arbetsområdet Ledningsarbete utom skola tillhör de yrkesgrupper som har störst rålönegap. Här uppgår skillnaderna till 21 respektive 19 procent. Grupperna är intressanta eftersom de skiljer sig åt ganska mycket i genomsnittlig lön trots att lönegapen ligger på ungefär samma nivå. Generellt sett innebär ofta högre genomsnittslöner också större lönespridning, vilket tenderar att leda till större lönegap. Naturvetarna har emellertid ett relativt stort lönegap trots den lägre genomsnittliga lönen. Rålönegapets storlek påverkas dock av en mängd olika faktorer som inte beaktas i det här skedet.

De stegvisa skattningarna av löneskillnader för yrkesgrupperna i kommuner och landsting presenteras i tabell 9. Modell 1 beaktar en basuppsättning av faktorer: ålder, födelseland, föräldrarnas härkomst, län, sysselsättningsgrad, anställningsform och huvudman. De följande modellerna lägger till utbildningslängd (modell 2), utbildningsinriktning (modell 3) samt befattning (modell 4).

Tabell 9 Löneskillnader mellan kvinnor och män inom både kommuner och landsting skattade i olika regressionsmodeller, 2013.

Yrkesgrupper	Modell1	Modell2	Modell3	Modell4
Arbets terapeuter	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Arkitekter	1,9 %	1,9 %	2,0 %	Ej sign
Bibliotekarie	-0,8 %	-0,8 %	-0,7 %	-0,8 %
Ekonomitjänstemän	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,1 %
Fysioterapeuter	-1,8 %	-1,5 %	-1,2 %	-1,2 %
Ingenjörer o tekniker	2,1 %	4,3 %	2,9 %	2,2 %
IT-arbete	2,2 %	3,3 %	2,7 %	5,3 %
Kommunikatörer	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Ledningsarbete utom skola	14,5 %	11,9 %	7,8 %	3,9 %
Logoped	-1,8 %	-1,9 %	-1,9 %	-2,0 %
Läkare	2,8 %	2,7 %	2,1 %	1,1 %
Lärare	1,3 %	0,9 %	0,8 %	0,5 %
Miljö-/hälsoskyddsinspektörer	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Naturvetare inom hälso-/sjukvård	17,1 %	10,0 %	6,2 %	3,3 %
Personaltjänstemän	3,3 %	3,0 %	3,0 %	2,1 %
Psykologer	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Skolledare	3,4 %	3,1 %	2,6 %	1,5 %
Socialt o kurativt arbete	-1,2 %	-1,2 %	-1,0 %	-0,7 %
Studie- och yrkesvägledare	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Tandläkare	5,6 %	5,2 %	5,0 %	2,2 %

Anm.: Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign".
Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna ålder, födelseland/föräldrarnas härkomst, län, sysselsättningsgrad, anställningsform, huvudman; Modell 2 – samma som modell 1 + utbildningslängd; Modell 3 – samma som modell 2 + utbildningsinriktning; Modell 4 – samma som modell 3 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Som framgår av tabell 9 sjunker värdena dramatiskt för yrkesgrupperna med stora rålönegap när bakgrundsfaktorer beaktas. Det är faktorerna utbildningsinriktning och befattning som förklarar den största delen av förändringen. Lönegapet för yrkesgruppen Ledningsarbete utom skola sjunker från 19 procent utan förklarande variabler, ner till 3,9 procent med tillgängliga variabler. Motsvarande kan observeras för Naturvetare inom hälso- och sjukvård som sjunker från 21 procent ner till 3,3 procent. I det senare fallet förklarar utbildningsinriktning och befattning en stor del av rålönegapet. Naturvetare inom hälso- och sjukvård är en sammansatt yrkesgrupp där män i större utsträckning jobbar som sjukhusfysiker och kvinnor som biomedicinska analytiker. Dessa yrken har stora skillnader när det gäller lön.

Den yrkesgrupp som går mot strömmen är anställda inom IT-arbete. Detta är en mansdominerad yrkesgrupp och andelen kvinnor uppgår till omkring 33 procent. Yrkesgruppen har ett rålönegap på omkring 2 procent, vilket innebär att grupperna kvinnor och män i stort har liknande genomsnittslöner. När bakgrundsfaktorer beaktas ökar lönegapet för att slutligen landa på 5,3 procent i modell 4. I tabellen framgår att det

huvudsakligen är kontroll för befattning som gör att det oförklarade lönegapet ökar.

Normalt sett sjunker lönegap i takt med att olika faktorer beaktas. Chefsbefattningar har som regel högre lön än andra befattningar och om andelen manliga chefer är större än motsvarande andel för kvinnor så innebär kontroll för befattning att det oförklarade lönegapet blir mindre. Inom arbetsområdet IT-arbete är män IT-tekniker i högre grad och kvinnor är i stället handläggare i högre grad. Befattningen som handläggare har oftare en bättre lön än befattningen IT-tekniker och det innebär att på yrkesnivå blir skillnaden mellan könen ganska liten. Eftersom männen tjänar mer än kvinnorna inom befattningen handläggare medför kontroll för befattning att det oförklarade lönegapet blir större än rålönegapet.

För fyra yrkesgrupper kan vi redovisa statistiskt säkerställda löneskillnader till kvinnors fördel, även när vi tar hänsyn till samtliga tillgängliga faktorer. Grupperna Fysioterapeuter, Bibliotekarier, Logopedier och anställda inom Socialt/kurativt arbete är starkt kvinnodominerade med låga genomsnittliga löner inom yrkena. Det är inte ofta som oförklarade löneskillnader visar sig vara till kvinnors fördel. Deras storlek är dock betydligt mindre än motsvarande löneskillnader till mäns fördel.

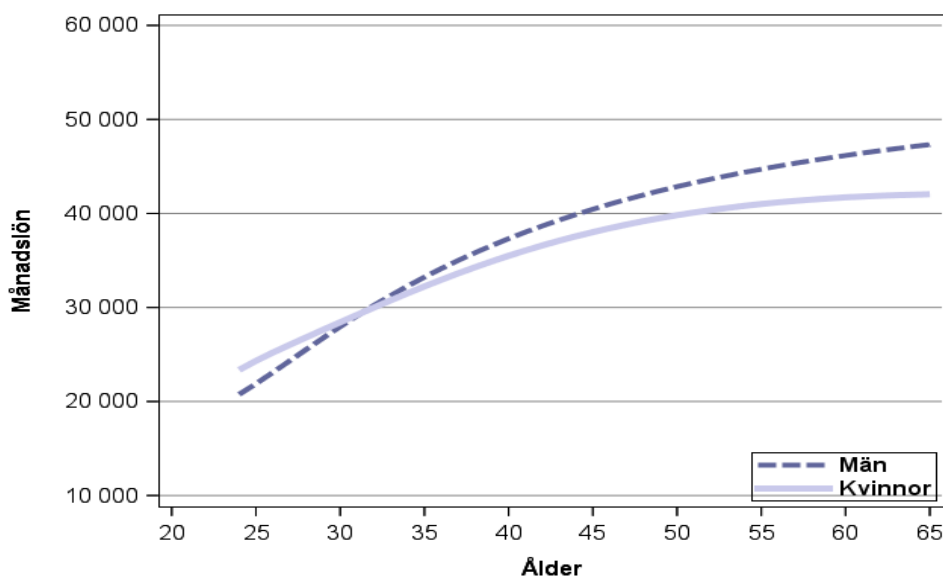
Vi jämförde även de oförklarade lönegapen inom yrkesgrupperna mellan åren 2009 och 2013 efter kontroll för alla tillgängliga faktorer. Åtta yrkesgrupper hade en statistiskt säkerställd skillnad mot år 2009. Bibliotekarier och gruppen anställda inom Socialt o kurativt arbete uppvisade en ökning av det oförklarade lönegapet till kvinnors fördel. Andra grupper (Arkitekter, Läkare, Lärare, Naturvetare inom hälso- och sjukvård, Psykologer samt Tandläkare) har minskat det oförklarade lönegapet.

8 Staten

I statlig sektor arbetar huvudsakligen anställda i statliga myndigheter och affärsverk och fördelningen av kvinnor och män är relativt jämn. Bland Sacoförbundens medlemmar var omkring 51 procent kvinnor under 2013, vilket är en ökning med 3 procentenheter jämfört med 2009.

Som framgår av Tabell 3 är rålönegapet på ca 7 procent inom den statliga sektorn det minsta av samtliga sektorer. Med hjälp av tillgängliga bakgrundsfaktorer kan närmare 64 procent av rålönegapet förklaras (se Tabell 5 i texten samt Tabell A3, bilaga 3). Eftersom det handlar om ett relativt litet lönegap så är också effekten från bakgrundsfaktorerna låga i nivå. Vissa faktorer har dock större betydelse än andra. Befattningsnivå och chefskap är de två faktorer som tillsammans förklarar störst del av rålönegapet. Skillnader i befattningsnivå och chefskap bidrar till att lönegapet ökar eftersom män i större utsträckning befinner sig på de högre betalda befattningarna. Kvinnor har å andra sidan högre utbildningsnivå och jobbar inom regioner med högre lönenivåer i större utsträckning än män. Effekten relaterad till region är förvisso liten, men effekten relaterad till utbildningsnivå är desto större.

Figur 6 Ålderslöneprofiler för Sacoförbundens medlemmar anställda inom staten uppdelat på kvinnor och män 2013



Anm.: Figuren illustrerar hur rålönegapet mellan kvinnor och män ser ut i olika åldrar.
Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Den statliga sektorn avviker från de tidigare beskrivna sektorerna genom att de yngre kvinnorna i regel tjänar något mer än de yngre männen. Det visar sig i Figur 6 genom att de två kurvorna korsar varandra vid omkring 32 års ålder. Därefter drar männens löneutveckling ifrån i någon omfattning. Men skillnaden i lönenivåer mellan kvinnor och män av samma ålder är relativt liten jämfört med landstingen och den privata

sektorn. Kvinnor och män inom den statliga sektorn har betydligt mer jämlika möjligheter att göra lönekarriär samtidigt som lönerna inte är lika sammanpressade som inom kommuner.

8.1 Lönegap per yrkesgrupp inom staten

Precis som för övriga sektorer varierar lönen mellan olika yrkesgrupper och även om statlig sektor totalt sett har en jämn könsfördelning så finns det både mansdominerade och kvinnodominerade yrkesgrupper inom staten. Som framgår av Tabell 10 är Ingenjörer och tekniker den yrkesgrupp som har lägst andel kvinnor, bara omkring 14 procent. I den här yrkesgruppen är kvinnornas genomsnittliga löner högre än männens med ett rålönegap på 5 procent. Totalt är det fyra arbetsområden som har rålönegap till kvinnors fördel, övriga grupper har rålönegap som varierar mellan 2 och 14 procent.

Tabell 10 Arbetsområden/yrkesgrupper inom staten, 2013

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Totalt inom yrkesgruppen			Mäns lön i relation till kvinnors
	Antal	Medel-lön	Andel kvinnor	
Arbetsförmedling	3 515	29 173	73%	103%
Arkivverksamhet	535	31 959	60%	103%
Bibliotek dokumentation	1 163	31 714	73%	99%
Dömande verksamhet	1 158	53 116	58%	112%
Ekonomiarbete	1 885	40 765	69%	109%
Forskning och utveckling	4 879	35 885	50%	111%
IT-arbete	3 325	39 282	34%	102%
Informationsarbete	1 469	36 891	75%	102%
Ingenjörer och tekniker	3 814	39 191	14%	95%
Inte dömande, rättshjälp	1 261	28 787	75%	97%
Juridiskt utredningsarbete	2 595	41 707	63%	104%
Naturvetenskapligt arbete	2 109	33 081	52%	104%
Personalarbete	1 546	38 476	72%	108%
Revision granskning	2 896	33 411	62%	107%
Samhällsadm. planering, förhandl. utr.	7 734	42 413	54%	104%
Socialt kurativt arbete	1 545	30 417	74%	103%
Utb. forskn. administration	2 143	34 600	73%	111%
Utbildning och forskning	17 640	40 449	47%	114%
Utbildningsarbete	1 184	32 136	34%	99%
Utredning insp. tillsyn, allm. rättsl.	7 676	33 555	69%	114%
Åklagarverksamhet	658	51 469	57%	112%

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Storleken på rålönegapen i Tabell 10 kan till viss del förklaras av tillgängliga bakgrundsfaktorer. Skattningar av löneskillnader presenteras därför med fyra olika modeller som stegvist inkluderar fler

kontrollfaktorer. Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna ålder, födelseland/föräldrarnas härkomst, län, verksamhetsgrupp, sysselsättningsgrad, anställningsform. De följande modellerna lägger till utbildningslängd (modell 2), utbildningsinriktning (modell 3) samt befattning (modell 4).

Närmare hälften av de yrkesgrupper som presenteras i Tabell 11 (modell 4) har ett oförklarat lönegap som inte är statistiskt säkerställt, vilket ska tolkas som att det oförklarade lönegapet är lika med noll. Övriga yrkesgrupper har huvudsakligen små oförklarade lönegap, där det största gapet uppgår till 3,5 procent. Stegvis ökning av kontrollfaktorer visar att det är oftast faktorn befattning som leder till påtaglig minskning av löneskillnader mellan kvinnor och män inom staten. Det betyder att inom de flesta arbetsområden är män överrepresenterade på de högre betalda positionerna. Även faktorn utbildningslängd kan i vissa fall leda till reell minskning av gapet, som inom arbetsområdena Utbildning och forskning samt Utbildningsadministration. Det betyder att kvinnor som jobbar inom dessa områden har i genomsnitt kortare utbildning än män.

Tabell 11 Löneskillnader mellan kvinnor och män inom staten skattade i olika regressionsmodeller, 2013

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Modell1	Modell2	Modell3	Modell4
Arbetsförmedling	1,4 %	1,2 %	1,2 %	Ej sign
Arkivverksamhet	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Bibliotek dokumentation	Ej sign	-2,0 %	-2,1 %	Ej sign
Dömande verksamhet	2,1 %	2,2 %	2,1 %	Ej sign
Ekonomiarbete	6,1 %	5,4 %	5,3 %	2,5 %
Forskning och utveckling	5,6 %	4,6 %	4,0 %	2,8 %
IT-arbete	3,0 %	3,4 %	3,3 %	2,3 %
Informationsarbete	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Ingenjörer och tekniker	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Inte dömande, rättshjälp	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Juridiskt utredningsarbete	Ej sign	Ej sign	Ej sign	1,3 %
Naturvetenskapligt arbete	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Personalarbete	5,5 %	4,3 %	6,7 %	3,5 %
Revision granskning	2,2 %	2,2 %	2,2 %	1,1 %
Samhällsadm. planering, förhandl. utr.	2,6 %	2,2 %	3,2 %	2,2 %
Socialt kurativt arbete	Ej sign	Ej sign	Ej sign	Ej sign
Utb. forskn. administration	7,5 %	4,7 %	5,3 %	2,0 %
Utbildning och forskning	7,4 %	5,6 %	4,9 %	1,7 %
Utbildningsarbete	Ej sign	2,1 %	2,2 %	1,8 %
Utredning insp. tillsyn, allm. rättsl.	5,5 %	5,1 %	4,0 %	1,8 %
Åklagarverksamhet	3,9 %	3,7 %	-	3,0 %

Anm.: Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign".

Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna ålder, födelseland/föräldrarnas härkomst, län, verksamhetsgrupp, sysselsättningsgrad, anställningsform; Modell 2 – samma som modell 1 + utbildningslängd; Modell 3 – samma som modell 2 + utbildningsinriktning; Modell 4 – samma som modell 3 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

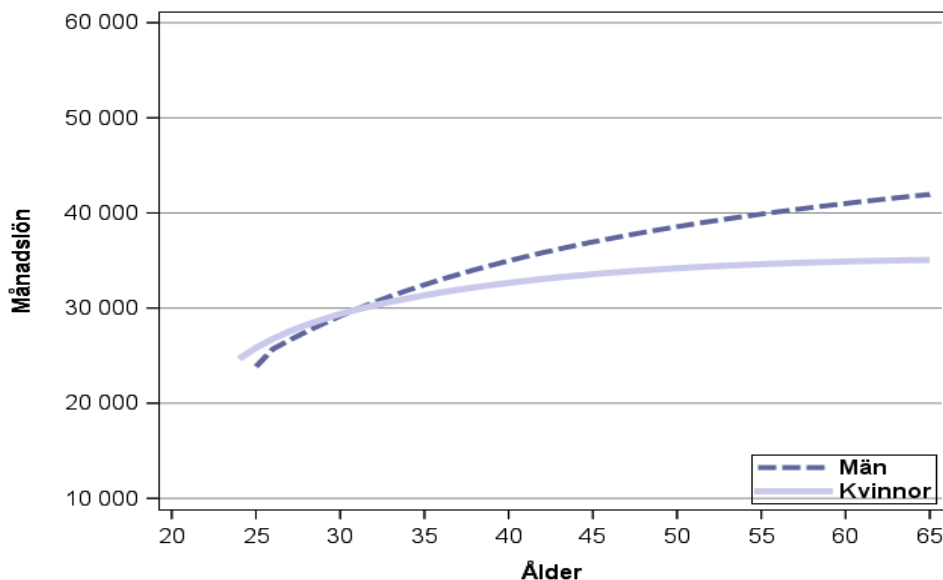
Fem arbetsområden har visat statistiskt säkerställd minskning av det oförklarade lönegapet när alla tillgängliga faktorer är kontrollerade i jämförelse med 2009. Dessa är Forskning och utveckling, Ingenjörer och tekniker, Utbildnings-/ forskningsadministration, Utbildning och forskning samt Utrednings, inspektion och tillsynsarbete. Ett arbetsområde (åklagarverksamhet) har ökat sitt oförklarade lönegap sedan 2009.

9 Svenska kyrkan

Svenska kyrkan hade under 2013 runt 22 000 anställda varav drygt 20 procent var organiserade inom något Sacoförbund. Kyrkans Akademikerförbund är det enskilt största akademikerförbundet inom Svenska kyrkan, men medlemmar i t.ex. Akademikerförbundet SSR och Jusek finns också representerade. Kvinnor var i majoritet (60 procent) bland Sacoförbundens medlemmar inom Svenska kyrkan under 2013.

Rålönegapet för akademiker inom Svenska kyrkan uppgick till 14 procent (tabell 3). Drygt 80 procent av rålönegapet kan förklaras med de faktorer som ingår i modellen (se Tabell 5 i texten samt tabell A5, bilaga 3). Den faktor som enskilt svarar för största delen av det förklarade lönegapet är chefskap. Det finns tydliga skillnader mellan kön och andelen män på högre betalande befattningar är betydligt större än motsvarande andel för kvinnor. Därefter kommer yrke och utbildningsnivå som tillsammans svarar för mer än en tredjedel av det förklarade lönegapet. Det här betyder att det oförklarade lönegapet är relativt litet och uppgår till ca 2 procent (tabell 4) när tillgängliga bakgrundsfaktorer har beaktats.

Figur 7 Ålderslöneprofiler för Sacoförbundens medlemmar anställda inom Svenska kyrkan fördelat på kön, 2013



Anm.: Figuren illustrerar hur rålönegapet mellan kvinnor och män ser ut i olika åldrar.
Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Att kvinnor och män har olika löner vid samma ålder kan hänga ihop med möjligheten att göra lönekarriär, vilket oftast är kopplat till förflyttningar hierarkiskt inom organisationer. Detta illustreras också i Figur 7 med hjälp av ålderslöneprofilen för kvinnor och män. Fram till 30-årsåldern ligger de genomsnittliga lönerna relativt nära varandra för kvinnor och män. Därefter börjar männen dra ifrån, vilket bland annat

beror på att männen i högre grad besätter chefstjänster. Det i sin tur kan bero på att kvinnor tar större ansvar för barn och hushåll, vilket har en dämpande effekt på karriärmöjligheterna.

9.1 Lönegap per yrkesgrupp inom Svenska kyrkan

Precis som tidigare analyseras också rålönegapen för olika yrkesgrupper. I Svenska kyrkan finns det tre yrkesgrupper för akademiker. Den yrkesgrupp som har störst skillnad i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män är anställda med administrativa uppgifter. Här uppgår lönegapet till 10 procent, vilket innebär att män har 10 procent högre genomsnittlig lön jämfört med kvinnorna.

Den yrkesgrupp som har lägst rålönegap är Diakoner, där männen har 2 procent högre genomsnittlig lön jämfört med kvinnorna. Detta är samtidigt en yrkesgrupp med närmare 90 procent kvinnor.

Tabell 12 Arbetsområden/yrkesgrupper inom Svenska kyrkan, 2013

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Totalt inom yrkesgruppen			Mäns lön i relation till kvinnors
	Antal	Medellön	Andel kvinnor	
Administrativa uppgifter	666	37 959	66%	110%
Diakoner	682	29 986	89%	102%
Präster	2 459	38 111	46%	107%

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

På samma sätt som för övriga sektorer är det också intressant att undersöka hur stort det oförklarade lönegapet är på yrkesnivå. Det sker precis som tidigare i fyra steg för att illustrera hur olika faktorer påverkar storleken på det oförklarade lönegapet.

Tabell 13 redovisar det oförklarade lönegapet inom fyra modeller med olika antal kontrollvariabler. När alla tillgängliga kontrollvariabler ingår i modellen återstår en oförklarad del av lönegapet bara i ett yrke, Diakoner. De andra två grupperna har inga statistiskt säkerställda löneskillnader mellan kvinnor och män när samtliga tillgängliga faktorer ingår i modellen. Yrkesgruppen diakoner är intressant också genom att det oförklarade lönegapet enligt modell 1 är lika med noll, det vill säga, det saknas en statistiskt säkerställd skillnad i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män. Men i takt med att flera faktorer beaktas så blir det oförklarade lönegapet större och skild från noll till männens fördel. Det innebär att även om de genomsnittliga lönerna för kvinnor och män totalt sett ligger nära varandra inom yrkesgruppen så finns det fortfarande skillnader i ersättning för olika befattningar som gynnar männen. Sammantaget leder det till ett oförklarat lönegap på drygt 2 procent samtidigt som det lönegapet har minskat sedan 2009 för denna yrkesgrupp inom Svenska kyrkan.

Tabell 13 Löneskillnader mellan kvinnor och män inom Svenska kyrkan skattade i olika regressionsmodeller, 2013.

Arbetsområde/Yrkesgrupp	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Administrativa uppgifter	6,5 %	5,5 %	4,8 %	Ej sign
Diakoner	Ej sign	Ej sign	Ej sign	2,1 %
Präster	4,2 %	3,4 %	3,4 %	Ej sign

Anm.: Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign".

Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna Ålder, födelseland/föräldrarnas härkomst, län, sysselsättningsgrad; Modell 2 – samma som modell 1 + utbildningslängd; Modell 3 – samma som modell 2 + utbildningsinriktning; Modell 4 – samma som modell 3 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Inom yrket Präster och arbetsområdet Administrativa uppgifter ser vi en mer förväntad utveckling av det oförklarade lönegapet i takt med att flera bakgrundsfaktorer beaktas. För prästerna, exempelvis, går lönegapet från totalt 7 procent till motsvarande noll, vilket till stor del förklaras av att kvinnor och män har olika befattningar inom det yrket. Det oförklarade lönegapet för präster och anställda med administrativa uppgifter har inte ändrats sedan 2009.

Referenser

- Addison, J. T., O. D. Ozturk och S. Wang (2015), "The Occupational Feminization of Wages", IZA DP No. 9078.
- Andrén, T. (2011), "Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män", Specialstudier, Nr. 27, Konjunkturinstitutet.
- Andrén, T. (2012), "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – en kunskapsöversikt", Specialstudier, Nr. 31, Konjunkturinstitutet.
- Andrén, T. (2013), "Lönespridning och lönegap mellan kvinnor och män", i L. Granqvist (red.) Lönespridning, SNS Förlag.
- Andrén, T. (2016), "Löneskillnader mellan olika yrken- strukturella löneskillnader bland akademiker", *i tryck*, Sacos rapportserie.
- Baker, M. och N. M. Fortin (2000), "Occupational Gender Composition and Wages in Canada: 1987-1988", Scientific Series 48, Cirano, Montreal.
- Becker, G. S. (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", Journal of Labor Economics 3(1): 33–58.
- Burdett, K. och D. T. Mortensen (1998), "Wage differentials, employer size and unemployment", International Economic Review 39, 257–73.
- Civilekonomerna (2013), "Varför tjänar kvinnor mindre än män? En kvalitativ studie om unga ekonomers förhållningssätt till lön", Rapport från Civilekonomerna.
- Civilekonomerna (2016), "Förväntad lön – en del av problemet", Rapport från Civilekonomerna.
- Cotter, D. A., J. M. Hermsen, S. Ovadin och R. Vanneman (2001), "The glass ceiling effect", Social Forces, 80(2).
- Fischel, D. R. och E. P. Lazear (1986), "Comparable Worth and Discrimination in Labor Markets", University of Chicago Law Review, 53:891.
- Granqvist, L. och H. Regné (2007), "Lokal lönebildning i praktiken", Sacos rapportserie.
- Holmberg, K. och M. Stanfors (2009), "Setting a Trend: Feminization of the Commercial Bank sector in Sweden, 1864-1975", Business and Economic History On-Line, Vol. 7.
- Jurajda, S. och H. Harmgart (2007), "When do female occupations pay more?", Journal of Comparative Economics 35, pp 170–187.
- Jämo (2008), "Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport", Jämställdhetsombudsmannen, www.jamombud.se
- Ljunglöf, T. och G. Pokarzhevskaya (2009), "Olika kön – olika lön, Löneskillnader mellan kvinnor och män i 76 akademikeryrken", Sacos rapportserie.
- Macpherson, D. A. och B. T. Hirsch (1995), "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?", Journal of Labor Economics 13(3).
- Medlingsinstitutet (2016) "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015: Vad säger den officiella lönestatistiken?" Medlingsinstitutets rapport, www.mi.se
- Murphy, E. och D. Oesch (2015), "The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland", SOEPpapers on Multidisciplinary Pandel Data Research, Working paper no. 731.
- Perales, F. (2010), "Occupational Feminization, Specialized Human Capital and Wages: Evidence from the British Labour Market", Working paper No. 31, Institute for Social And economic Research, University of Essex.
- RiR (2015), "Regeringens jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar?", Riksrevisionen, 2015:13.
- Robinson, J. (1933), "The Economics of Imperfect Competition", Macmillan & Co., London.
- Stanfors, M. (2007), "Feminization and Professionalization of Pharmacies in Sweden", Business and Economic History, Vol. 5.

Svenskt Näringsliv (2016), "Förändringens vindar: Kvinnor I arbete och ledning I näringslivet", Rapport, Svenskt Näringsliv.

Säve-Söderbergh, J. (2007), "Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Competitive Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success", Working Paper nr. 7, SOFI, Stockholms universitet.

Appendix

Bilaga 1: Dataunderlag

I rapporten används data dels från partsgemensam statistik inom offentlig sektor och Svenska kyrkan, dels från Sacoförbundens löneenkäter. Data för två år har använts i rapporten – 2009 och 2013. Variabeldefinitioner har inte ändrat sig mellan de två åren. Antalsuppgifter redovisas nedan enbart för år 2013. 2009 års data används primärt för jämförelser.

SCB-data

Uppgifter om utbildningsbakgrund, födelseland samt SNI-koder för företag kommer från SCB:s databas STATIV. Variabler i regressionsanalys – utbildningslängd och utbildningsinriktning – baseras på grupperingar av SUN2000-koder. För utlandsfödda grupperades länder i antal större grupperingar (Norden, EU + Nordamerika, Övriga länder). För svenskfödda fanns indelningen båda föräldrarna födda i Sverige, en utrikesfödd förälder, två utrikesfödda föräldrar.

Partsgemensam statistik

Saco har genom partsgemensamt statistiksamarbete tillgång till individinformation inom Sacoförbundens medlemmar inom kommuner, landsting, statlig sektor och Svenska kyrkan. Inom dessa sektorer används uppgifter om medlemmar som uppfyller följande villkor:

- månadsavlönade
- inte tjänstlediga
- sysselsättningsgrad på minst 40 procent
- har fått lön aktuell månad.

Kommuner och landsting

Data avser löneläget för anställda i kommuner och landsting i november. Totalt var det cirka 97 000 primärkommunalt anställda medlemmar och cirka 53 000 landstingsanställda som uppfyllde ovanstående urvalskriterier år 2013. Även anställda inom Pacta-företag är inkluderade. Dessa medlemmar delades in i 20 yrkesgrupper som var gemensamma för båda sektorerna. Indelningen i yrkesgrupper baserades på centralt klassificeringssystem för gruppering av arbetsuppgifter för anställda inom kommuner och landsting, AID. Analys av yrkesgrupperna inkluderade cirka 133 000 observationer år 2013.

Variabeldefinitioner

Lön
Överenskommen fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad och som ingår i den kontanta lönen. Här ingår till exempel tillägg för läkare med administrativfunktion och uppdragstillägg för tandläkare med lednings- och/eller samordningsansvar. Vidare ingår

Sysselsättningsgrad	eventuella fasta tillägg för lärare. Ersättning för särskild arbetstid för läkare ingår inte. För deltidsanställda redovisas månadslönen uppräknad till full tid.
Huvudman	Överenskommen och/eller arbetad tid i förhållande till heltid.
Anställningsform	Kommuner, landsting eller Pacta-företag.
Befattningar	Tillsvidare eller visstidsanställd. Som grund för befattningsindelningar användes systemet AID (Ansvar och etiketter).

Statlig sektor

Uppgifterna avser september. År 2013 uppfyllde cirka 88 000 medlemmar ovanstående urvalsvillkor, varav 71 000 klassificerades i de 21 arbetsområden/yrkesgrupper som redovisas i rapporten. Indelningen i yrkesgrupper baserades på ett system för gruppering av statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad, BESTA.

Variabeldefinitioner

Lön	Överenskommen fast månadslön inklusive fasta tillägg. Rörliga tillägg ingår således inte. Alla löneangivelser i rapporten avser heltidslön. Lönen för personer som arbetar mindre än heltid har följaktligen räknats om till heltidslön.
Sysselsättningsgrad	Överenskommen och/eller arbetad tid i förhållande till heltid.
Anställningsform	Tillsvidare eller visstidsanställd.
Befattningar	För befattningsindelningar användes BESTA-koder för grupperingsnivå och chefsbefattning.
Verksamhetsgrupper	Statliga myndigheter grupperades enligt COFOG (Classification of the Functions of Government).

Svenska kyrkan

Uppgifterna avser november. Cirka 4 600 medlemmar ingick i dataunderlaget för år 2013 varav 3 800 yrkesklassificerades i 3 yrkesgrupper. Indelningen i yrkesgrupper baserades på BSF (Befattningssystem för församlingar, samfälligheter, stift och kyrkan på nationell nivå).

Variabeldefinitioner

Lön	Överenskommen fast månadslön inklusive fasta tillägg. Rörliga tillägg ingår således inte. Alla löneangivelser i rapporten avser heltidslön. Lönen för personer som arbetar mindre än heltid har följaktligen räknats om till heltidslön.
Sysselsättningsgrad	Överenskommen och/eller arbetad tid i förhållande till heltid.

Befattningar För befattningsindelningar användes BSF-koder.

Löneenkäter

Inom Sacofederationen presenteras årligen ett antal förbunds lönestatistik.

Denna omfattar uppgifter för medlemmar inom privat och offentlig sektor. Lönestatistiken samlas in via enkäter som skickas ut av förbunden till sina medlemmar. Sacos kansli gör en gemensam bearbetning av alla deltagande förbunds lönestatistik. Det är resultatet av bearbetningen som ligger till grund för statistiken över privatanställda medlemmar i Sacoförbunden.

Privat sektor

Uppgifterna för privat sektor kommer från förbundens löneenkäter och omfattar samtliga som redovisade löneuppgifter för sin tjänst. 2013 bestod dataunderlaget för privat sektor av cirka 104 000 medlemmar, varav ungefär 86 000 yrkesklassificerades i 23 yrkesgrupper. Svarefrekvensen var cirka 60 procent.

I löneenkätverksamheten 2013 deltog 16 av Sacos 22 förbund (2009 deltog 15 förbund). Medverkande förbund var Civilekonomerna, Jusek, Fysioterapeuterna, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Arkitekter, DIK-förbundet, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Farmaceuter, Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Veterinärförbund, Sacoförbundet Trafik och Järnväg, SRAT. Kyrkans Akademikerförbund skickade löneenkäten till sina medlemmar, men de flesta av dem återfinns i underlaget från partsgemensamma statistiken på Svenska kyrkan.

Variabeldefinitioner

Lön	Den redovisade lönen avser löneläget per september. Lönen ska vara heltidslön. I detta begrepp ingår, förutom den fasta månadslönen, olika typer av lönetillägg, exempelvis förmåner och 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer under året.
Heltid	Variabeln har värde 1 om personen har jobbat heltid under lönemånaden.
Befattningar	Indelning följer Sacoförbundens gemensamma klassificering.
Verksamhetsgrupper	Privata företag grupperades enligt SNI (Standard för svensk näringsgrensindelning).

Bilaga 2: Metod för analys av genomsnittliga löneskillnader mellan grupper

Inom forskningslitteraturen används huvudsakligen regressionsanalys när lönegapet mellan kvinnor och män analyseras. Den modell som används i den här studien när det oförklarade lönegapet skattas för olika yrkesgrupper, ser huvudsakligen ut på följande sätt:

$$\ln LÖN = \beta_0 + \beta_1 \text{Ålder} + \beta_2 (\text{Ålder})^2 + \beta_3 \text{Kvinna} + \beta_4 \text{Sysselsättningsgrad} + \gamma_i \text{Län}_i + \delta_j \text{Födelseland}_j + (\text{Sektorsberoende faktorer}) + \theta_k \text{Utb. nivå}_k + \varphi_l \text{Utb. inriktning}_l + \omega_m \text{Befattning}_m + \varepsilon$$

I modellen är det koefficienten framför variabeln *kvinnor*, det vill säga β_3 , som belyser hur många procent mindre kvinnors genomsnittliga lön är i förhållande till männens. Den här rapporten handlar i stor utsträckning om just den koefficienten. Exponenten av den koefficienten visar den procentuella löneskillnaden mellan könen som presenteras i ett flertal tabeller senare i rapporten. Den utgör den oförklarade delen av löneskillnaderna. Så kallas den för att vi inte kan förklara den skillnaden mellan kvinnor och män med förklaringsvariabler som vi använder i regressionsanalysen.

För att illustrera hur den oförklarade delen av lönegapet påverkas av att olika antal faktorer ingår i modellen presenterar vi fyra stegvis skattade modeller för framför allt olika yrken. Varje ny modell inkluderar då samma faktorer som modellen innan plus en faktor till. Vanligtvis minskar koefficienten β_3 inför variabeln *kvinnor* ju fler faktorer som ingår i modellen.

För dekomponeringsanalysen skattas löneekvationer separat för kvinnor och män. Det innebär två ekvationer som beskriver sambandet mellan bakgrundsvariablerna och den genomsnittliga lönen för kvinnor respektive män. Nedan följer ett exempel med en bakgrundsvariabel:

$$\bar{Y}_m = B_{m0} + B_{m1} \bar{X}_{m1} \quad (1)$$

$$\bar{Y}_k = B_{k0} + B_{k1} \bar{X}_{k1} \quad (2)$$

Ekvation 1 och 2 är två löne modeller för män respektive kvinnor, med en förklarande variabel X . Linjen ovanför variablerna Y och X innebär att det handlar om ett medelvärde. B_1 framför X är ett mått på hur faktorn är prissatt på arbetsmarknaden, medan B_0 är en nivåkonstant för den genomsnittliga lönen. Det här är två linjära ekvationer som visar hur den genomsnittliga lönen (Y) för kvinnor respektive män påverkas när den lönepåverkande variabeln X ökar. Med hjälp av dessa ekvationer kan rålönegapet formuleras och delas upp (*dekomponeras*) i ett förklarat och ett oförklarat lönegap. Det ger följande uttryck:

$$\underbrace{\bar{Y}_m - \bar{Y}_k}_{\text{Rålönegap}} = \underbrace{(\bar{X}_{m1} - \bar{X}_{k1}) B_{m1}}_{\text{Förklarat lönegap}} + \underbrace{\bar{X}_{m1} (B_{m1} - B_{k1})}_{\text{löne premier}} + \underbrace{(B_{m0} - B_{k0})}_{\text{annat/okänt}} + \underbrace{\bar{X}_{k1} B_{k1}}_{\text{oförklarat lönegap}}$$

Den första delen av högerledet visar hur stor del av lönegapet som förklaras av sammansättningskillnader mellan grupperna. Här antas att lönepremierna är samma för kvinnor och män (kvinnors lönepåverkande faktor får männens lönepremier, B_{mi}), men att sammansättningen avviker mellan grupperna, till exempel att genomsnittlig ålder eller utbildningsnivå är olika för kvinnor och män. Denna del kallas för *förklarat lönegap*.

Den andra delen representerar den del av lönegapet som kan associeras till skillnader i lönepremier mellan kvinnor och män för de faktorer som ingår i modellen. För den här delen antas i stället att sammansättningen är samma för de två grupperna. Eftersom det är okänt varför lönepremierna skiljer sig så kallas denna del *oförklarad*.

Den tredje delen är också en oförklarad del av dekomponeringen. Eftersom den inte fångas upp av någon lönepåverkande faktor så särredovisas den här. Denna del är okänd och förklaras av faktorer som inte beaktas i modellen. Den oförklarade delen av dekomponeringen består därför av två delar: en del som avser skillnader i lönepremier på faktorer som användes i modellen och en restterm som fångar upp nettoeffekten av andra faktorer som påverkar lönerna för kvinnor och män. Del två och del tre kallas tillsammans för det *oförklarade lönegapet*.

Bilaga 3: Förklarat och oförklarat lönegap på sektornivå

Dekomponeringsanalys som beskrevs i bilaga 2 används på grupperna kvinnor och män i respektive sektor. Dekomponeringarna använder regressionskoefficienter från modeller med logaritmerad lön som beroende variabel. Resultaten presenteras därför i logenheter, vilket är approximation till det faktiska värdet. För att bestämma det exakta värdet av löneskillnaderna i procentenheter måste logaritmerade värden exponeras. Det totala lönegapet som är beräknad på geometriskt medelvärde av löner avviker också något från rålönegapet som presenteras i tabell 3 i texten och som är beräknad på aritmetiskt medelvärde av samma löner. Avvikelserna påverkar dock inte resultaten nämnvärt och båda metoderna leder till samma tolkningar.

Tabell A1 Kommuner, 2013

Värdet av lönegap	Förklarad del		Oförklarad del	Totalt lönegap
i logenheter	0,062		0,011	0,073
i procent av det totala gapet	85,1%		14,9%	
<i>Varav</i>	Som logenheter	Som andel av det totala lönegapet		Som logenheter
Konstant	0,000	0,0%	0,020	0,020
Ålder	0,014	19,6%	0,010	0,024
Sysselsättningsgrad	0,002	2,7%	0,009	0,011
Födelseland	0,000	-0,4%	-0,001	-0,001
Län	-0,002	-3,2%	-0,006	-0,008
Utbildningsnivå	0,000	0,7%	-0,006	-0,005
Utbildningsinriktning	0,015	20,2%	0,014	0,029
Yrkesgrupp	0,025	33,9%	-0,030	-0,005
Chefskap	0,009	11,7%	0,000	0,009

Tabell A2 Landsting, 2013

Värdet av lönegap	Förklarad del		Oförklarad del	Totalt lönegap
i logenheter	0,238		0,036	0,273
i procent av det totala gapet	87%		13%	
<i>varav</i>	Som logenheter	Som andel av det totala lönegapet		Som logenheter
Konstant	0,000	0,0%	-0,006	-0,006
Ålder	0,030	10,9%	0,113	0,143
Sysselsättningsgrad	-0,002	-0,8%	-0,009	-0,012
Födelseland	-0,001	-0,2%	0,000	0,000
Län	0,000	-0,1%	-0,008	-0,008
Utbildningsnivå	0,015	5,6%	-0,007	0,008
Utbildningsinriktning	-0,003	-1,0%	-0,010	-0,013
Yrkesgrupp	0,181	66,3%	-0,033	0,148
Chefskap	0,018	6,4%	-0,005	0,013

Tabell A3 Staten, 2013

Observera att modellen för staten innehåller befattningsnivå som komplement till chefskapsvariabeln.

Värdet av lönegap	Förklarad del		Oförklarad del	Totalt lönegap
i logenheter	0,028		0,016	0,043
i procent av det totala gapet	63,6%		36,4%	
<i>varav</i>	Som logenheter	Som andel av det totala lönegapet		Som logenheter
Konstant	0,000	0,0%	-0,052	-0,052
Ålder	0,002	4,8%	0,070	0,073
Sysselsättningsgrad	0,001	2,8%	-0,010	-0,008
Födelseland	0,001	1,6%	-0,002	-0,001
Län	-0,001	-3,0%	-0,001	-0,002
Utbildningsnivå	-0,004	-10,0%	0,010	0,006
Utbildningsinriktning	0,004	9,7%	-0,010	-0,006
Yrkesgrupp	0,005	12,3%	0,024	0,029
Chefskap	0,006	14,3%	-0,006	0,000
Befattningsnivå	0,013	31,1%	-0,008	0,005

Tabell A4 Privat sektor, 2013

Värdet av lönegap	Förklarad del		Oförklarad del	Totalt lönegap
i logenheter	0,095		0,069	0,164
i procent av det totala gapet	58,0%		42,0%	
<i>varav</i>	Som logenheter	Som andel av det totala lönegapet		Som logenheter
Konstant	0,000	0,0%	0,002	0,002
Ålder	0,022	13,4%	0,035	0,056
Sysselsättningsgrad	0,007	4,6%	0,009	0,016
Födelseland	0,001	0,4%	-0,001	0,000
Län	-0,004	-2,6%	-0,005	-0,009
Utbildningsnivå	0,005	3,2%	0,002	0,007
Utbildningsinriktning	0,018	11,3%	0,017	0,035
Chefskap	0,008	22,7%	0,001	0,009
Yrkesgrupp	0,037	5,1%	0,010	0,047

Tabell A5 Svenska kyrkan, 2013.

Värdet av lönegap	Förklarad del		Oförklarad del	Totalt lönegap
i logenheter	0,089		0,022	0,111
i procent av det totala gapet	80,4%		19,6%	
<i>varav</i>	Som logenheter	Som andel av det totala lönegapet		Som logenheter
Konstant	0,000	0,0%	0,002	0,002
Ålder	0,010	8,7%	0,052	0,062
Sysselsättningsgrad	0,002	1,5%	-0,010	-0,008
Födelseland	0,001	0,8%	-0,001	0,000
Län	-0,007	-6,2%	0,002	-0,005
Utbildningsnivå	0,015	13,1%	-0,009	0,006
Utbildningsinriktning	-0,002	-2,0%	0,004	0,002
Yrkesgrupp	0,017	15,0%	-0,025	-0,008
Chefskap	0,055	49,5%	0,007	0,062

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 670 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se