

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män:

Vad säger den officiella lönestatistiken?



Kvinnors löner är i genomsnitt 16 procent lägre än mäns sett till hela arbetsmarknaden. Om hänsyn tas till kvinnors och mäns olika fördelning efter yrke, utbildningsnivå, ålder och arbetstid, minskar skillnaden till 6 procent. En jämförelse av löneskillnaderna mellan kvinnor och män under perioden 2004–2007 visar en svag tendens till minskade skillnader.

DEN OFFICIELLA LÖNESTATISTIKEN kan inte ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen är tillämplig på förhållanden hos enskilda arbetsgivare. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren, beroende på arbetstagarens kön, tillämpar olika lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Den

officiella lönestrukturstatistiken rör sig på andra nivåer. Den visar löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Om ett yrke eller arbete är likvärdigt ett annat yrke eller arbete kan inte avgöras i lönestrukturstatistiken. Däremot ger den en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

NÄR KVINNORS OCH MÄNS LÖNER diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 16 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på hela arbetsmarknaden.

Om man ser till den genomsnittliga löneskillnaden inom varje enskild sektor blir resultatet annorlunda. Den största skillnaden finns inom landstingen. Där är kvinnornas löner 28 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 9 procent lägre än männens. För staten och den privata sektorn är siffran 13 respektive 14 procent.

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationen mellan

kvinnors och mäns lön måste dessa faktorer beaktas. Det sker genom så kallad standardvägning. Lönestrukturstatistiken innehåller, utöver lön, information om individers kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, och arbetstidens omfattning. Vid analys av löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas dessa variabler genom standardvägning.

Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,5 procent (100-93,5) år 2007 för hela arbetsmarknaden. Detta innebär att drygt 60 procent av den genomsnittliga löneskillnaden år 2007 förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

EN INVÄNDNING som kan riktas mot att använda standardvägda löneskillnader som ett mått på löneskillnader är att vissa faktorer inte kan beaktas vid standardvägningen. Ett exempel är

Oförändrade löneskillnader

Kvinnors lön i procent av mäns lön

	2004	2005	2006	2007
Hela arbetsmarknaden	83,3	83,7	84,2	83,7
Privat sektor	84,8	85,3	85,9	86,0
Arbetare	88,3	88,3	88,8	89,7
Tjänstemän	76,7	77,3	78,1	77,9
Offentlig sektor	83,0	83,4	83,7	83,0
Landsting	70,8	71,4	72,0	72,4
Primärkommuner	91,3	91,6	91,6	91,0
Stat	85,2	85,7	87,2	87,3

Kvinnors löner är 16 procent lägre än mäns löner.

Svag tendens till minskade löneskillnader

Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning

	2004	2005	2006	2007
Hela arbetsmarknaden		93,2	93,4	93,5
Privat sektor	91,5	91,7	91,9	92,2
Arbetare	94,5	94,4	94,9	94,8
Tjänstemän	89,6	90,2	90,3	90,5
Offentlig sektor		96,5	96,6	96,6
Landsting	93,9	94,7	94,8	95,2
Primärkommuner	99,0	99,1	99,0	98,8
Stat	*	92,9	93,5	93,7

* Statlig sektor ingick inte 2004 eftersom staten införde ett nytt system för yrkesklassificering 2004.

Efter standardvägning är kvinnors löner 6 procent lägre än mäns löner.

att yrkesklassificeringen endast på ett yrkesområde, nämligen "Ledningsarbete" beaktar om personen har arbetsledande befattning. Arbetsledare, gruppchefer och liknande förs därför oftast till samma yrkesgrupp som sina underställda. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobb inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge missvisande resultat vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

EN JÄMFÖRELSE av löneskillnaderna mellan kvinnor och män under perioden 2004–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader. Kvinnors lön i procent av mäns lön ökade inom privat sektor från 84,8 till 86,0 procent. Mönstret är liknande inom landstingen och staten. Efter standardvägning har kvinnors lön i procent av mäns lön inom privat sektor ökat från 91,5 till 92,2 procent under perioden. Även inom landstingen och staten har löneskillnaderna minskat.

Jämförelser av beräknade löneskillnader mellan år ska göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet och revideringar av kontrollvariabler, kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av de kollektivavtal som gäller och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

ETT EXEMPEL på hur beräkningar av löneskillnader kan påverkas av avtalskonstruktionen är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Kommunal för år 2007. I avtalet stipuleras utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 respektive 3 600 kr) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp är en form av kompensation som betalas ut vid en given tidpunkt och är därmed inte nivåhöjande för grundlönen. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, då kompensationen ses som ett tillfälligt lönetillägg. Vid beräkning av löneskillnader inom primärkommunerna innebär denna avtalskonstruktion att kvinnors lön i procent av mäns lön sjönk år 2007. Anledningen är att relativt sett fler kvinnor inom primärkommunerna omfattas av Kommunals avtal än av andra kollektivavtal (med nivåhöjande löneökningar).

TOTALA OCH SEKTORVISA jämförelser av löneskillnader kan även vara missvisande på grund av att delar av en sektor inte fått sina avtalsmässiga löneökningarna utbetalda vid mättillfället. Från år 2002 är mätperioden en månad: september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga höjningar sker och om de nya lönerna hunnit betalas ut vid mättillfället. Ett

Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, o.s.v. Den metod som används av Medlingsinstitutet och SCB innebär att lönesummor för de olika kategorierna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män resp. kvinnor. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löneskillnaden.

exempel på hur beräkningar av löneskillnader kan påverkas av tidpunkten för lönerrevision är lönestrukturstatistiken för statlig sektor 2006. Mellan 2005 och 2006 minskade den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män inom statlig sektor. Enligt statistiken var löneökningstakten 2 procentenheter högre för kvinnor än för män. Förklaringen till detta var att flera av de stora mansdominerade statliga myndigheterna, till skillnad från de kvinnodominerade, inte hade haft någon lönerrevision under perioden januari–september 2006.

SAMMANFATTNINGSVIS så ger lönestrukturstatistiken en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. För att ytterligare utveckla analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män är det önskvärt att undersöka ytterligare lönepåverkande faktorer. En del av dessa variabler är tillgängliga i befintliga registerdata. Det är till exempel rimligt att anta att företagsspecifika faktorer samt branschförutsättningar kan påverka lönen. Vidare bör yrkesvariabeln kompletteras med uppgifter om ansvar för arbetsledning. Det är även viktigt att fördjupa förståelse av kollektivavtalens konstruktion och tidpunkter för revideringar, då detta inverkar på lönestrukturstatistiken. ●

Om lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter och består av en urvalsundersökning för den privata sektorn och totalundersökningar av den offentliga sektorn. Undersökningen publiceras i maj året efter statistikåret och är uppdelad efter sektor, arbetare respektive tjänstemän, privat sektor, primärkommuner, landsting samt stat. I september året efter det som statistiken avser publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlön för arbetare räknats om till månadslöner.

Mättet månadslön är ett brett mått. Det innehåller förutom fast lön, även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Som exempel på fasta lönetillägg kan chefslönetillägg nämnas. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Bland de rörliga tilläggen finns också andra typer av tillägg representerade, exempel är tillägg för risktagande. *Samtliga löner som redovisas i lönestrukturstatistiken är uppräknade till heltidslön.*

Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Variabeln yrke klassificeras enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden (ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsbyrån ILO. SSYK är uppdelad i nio yrkesområden och omfattar 114 yrkesgrupper och 355 olika yrken. Variabeln Utbildningsnivå bygger på klassificeringen enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN), vilket är en standard för klassificering av enskilda utbildningar.



Författare

John Ekberg
arbetar med statistik på
Medlingsinstitutet
tfn: 08-545 292 42
e-post: john.ekberg@mi.se