



Statistics Sweden

Statistiska centralbyrån

Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

Ansatser till beskrivning med hjälp
av den officiella statistiken

Information om utbildning och arbetsmarknad 2004:2

Utgivna publikationer fr.o.m. 1995 serien Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM)

- 1995:1 Yrke efter utbildning. Grundskoleutbildade och gymnasieutbildade på arbetsmarknaden
- 1995:2 Inför en ny flyttvåg. Utbildning och geografisk rörlighet
- 1995:3 Tre provval till gymnasieskolan
- 1995:4 Osäker framtid
- 1995:5 Hotad, mobbad eller sexuellt trakasserad på jobbet
- 1995:6 Inkomst för högskoleutbildade. Jämförelse mellan 1970 och 1990
- 1995:7 Ensidigt upprepat arbete. I rapporten beskrivs arbetsmiljön i ett antal yrken – olika för kvinnor och män – där upprepade arbetsmoment är vanliga
- 1995:8 Arbetskraftsbarometern '95
- 1996:1 Yrkesprognos '96. Behovet av arbetskraft i olika yrken 2000 och 2010
- 1996:2 Efter 20 år på arbetsmarknaden. Lågutbildade och andra utbildningsgruppers rörlighet 1970–1990
- 1996:3 Drabbade utbildningsgrupper. Från överhettning till massarbetslöshet
- 1996:4 Inkomst för gymnasieutbildade. Jämförelse mellan 1970 och 1990
- 1996:5 Ungdomar med utländsk bakgrund sju år efter grundskolan
- 1996:6 Arbetskraftsbarometern '96
- 1996:7 Nu och då. Dagens arbetsmarknadsläge jämfört med situationen före krisen
- 1997:1 Den negativa stressen
- 1997:2 Utesluten från arbetsmarknaden. Arbetslös på 80-talet ofta arbetslös även på 90-talet
- 1997:3 De funktionshindrades situation på arbetsmarknaden/en pilotundersökning
- 1997:4 Arbetskraftsbarometern '97
- 1997:5 Övergång utbildning-arbete för utbildade inom teknik, ekonomi och vård
- 1997:6 Utanförarbetslivet. En beskrivning av personers omsaknare eller hagens svag anknytning till arbetsmarknaden
- 1998:1 Socioekonomiska konsekvenser av sjukdom och dödsfall inom hushåll
- 1998:2 Arbetsmarknadsutveckling och inkomströrlighet – en studie i det tidiga 1990-talets Sverige
- 1998:3 Arbetskraftsbarometern '98
- 1999:1 Funktionshindrades arbetssituation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 1998
- 1999:2 Arbetskraftsprognos 1999 – Utvecklingen till år 2015 enligt två alternativa scenarier
- 1999:3 Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2005
- 2000:1 Arbetskraftsbarometern '99
- 2000:2 Utbytbarhet på arbetsmarknaden – Yrken och löner för olika utbildningsgrupper
- 2000:3 Arbetsförhållanden för kvinnor och män i arbetsledande ställning
- 2000:4 Arbetskraftsbarometern '00
- 2001:1 Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2008
- 2001:2 Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet
- 2001:3 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning – 4:e kvartalet 2000
- 2001:4 Arbetskraftsbarometern '01
- 2002:1 Arbetskraftsprognos 2002. Utvecklingen till år 2020
- 2002:2 Arbetskraftsbarometern '02
- 2003:1 Arbetsmiljön i små företag
- 2003:2 Länens arbetskraft – utvecklingen de närmaste decennierna
- 2003:3 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden _ 4:e kvartalet 2002
- 2003:4 Ensidigt, upprepat arbete. Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro
- 2003:5 Arbetskraftsbarometern '03
- 2004:1 Utbildning och arbete. Tillskott och rekryteringsbehov för olika utbildningsgrupper till 2010
- 2004:2 Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

**Ansatser till beskrivning med hjälp
av den officiella statistiken**

Information om utbildning och arbetsmarknad 2004:2

Statistiska centralbyrån 2004

Pay differentials between woman and men in sweden

Statistics Sweden, 2004

Producent Statistiska centralbyrån
Producer Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik
 Box 24 300
 104 51 Stockholm

Förfrågningar Claes-Håkan Gustafsson namn@scb.se 019-17 61 19
Inquiries

Om Du citerar ur denna publikation, var god uppge:
Källa: SCB, Utbildning och arbete

© 2004, Statistiska centralbyrån

Enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk är det förbjudet att helt eller delvis mångfaldiga innehållet i denna publikation utan medgivande från Statistiska centralbyrån.

ISSN: 1400-3996
ISBN: 91-618-1232-3

Printed in Sweden.
SCB-Tryck, Örebro 2004.09

Förord

Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik vid Statistiska centralbyrån (SCB) strävar efter en utökad analysverksamhet, i första hand för att därigenom förbättra statistikens kvalitet och ändamålsenlighet. Genom att utnyttja den rika tillgången på statistiska data och personalens kunskaper om dessa, kan AM-avdelningen också lämna viktiga bidrag till kunskapen om arbetsmarknaden och utbildningssystemet. Under 2004 har en särskild analysenhet bildats för att effektivisera analysarbetet. Analysverksamheten ska utgå från samhällets behov och i möjligaste mån bedrivas i samarbete med andra myndigheter och organisationer.

Denna rapport är en sammanställning av en del av resultaten från det projekt om löneskillnader mellan könen, som bedrivs vid Analysenheten i samarbete med Enheten för lönestatistik och Enheten för företags- och registerbaserad sysselsättningsstatistik. Projektet är en del i utvärderingen av kvalitén i yrkesregistret, vilket färdigställdes för första gången 2003.

Projektets syfte, utöver att förbättra statistikens kvalitet, är att med hjälp av bl.a. yrkesregistret, utbildningsregistret och den officiella lönestrukturstatistiken söka orsaker till de observerade löneskillnaderna på den svenska arbetsmarknaden.

Statistiska centralbyrån har under senare år medverkat i ett flertal rapporter och utredningar om jämställdhet mellan könen, bl.a. Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män (Näringsdepartementet 2000), Lön för mödan. Fakta om arbetsvillkor och löner för kvinnor och män inom vård och omsorg (Johansson & Österberg 2002) och Kvinnors och mäns löner i livsmedelsindustrin (Näringsdepartementet 2003). Statistiska centralbyråns strävan är att all statistik ska vara könsuppdelad när så är möjligt.

Kapitel 1, Vad är lönediskriminering?, har huvudsakligen författats av Jack Hansson under medverkan av Leif Haldorson och Claes-Håkan Gustafson. Det behandlar innebörden i begreppet diskriminering och vilka medel samhället har för att motverka den.

Kapitel 2 beskriver det datamaterial som använts i projektet.

Kapitel 3, Vilka löneskillnader kan förklaras?, bygger på artikeln *Are Men Worth More?* av Sara Andersson, Karin Björklind, Andreas Blomquist och Claes-Håkan Gustafson. Där används regressionsanalys för att undersöka hur stor del av löneskillnaden mellan könen som kan förklaras av att kvinnor och män har olika åldersför-

delningar, utbildningsnivåer och yrken, fördelar sig olika på näringsgrenar, företagsstorlekar, regioner och sektorer samt arbetar deltid i olika omfattning. Resultaten varierar mellan olika delar av arbetsmarknaden. Av det lönegap på 17,6 procent som finns på arbetsmarknaden i sin helhet, kan 9,5 procentenheter förklaras. Det motiveras utförligt varför detta inte är något kvantitativt mått på lönediskrimineringen.

Kapitel 4, Vilka faktorer förklarar mest?, bygger på artikeln *Is the Labour Market Fair?* av Staffan Brantingson, Margareta Carlsson, Sofia Nilsson och Claes-Håkan Gustafson. Här används en modell för att med hjälp av standardvägning undersöka hur stor del av den förklarade löneskillnaden som kan hänföras till var och en av kontrollvariablerna. Yrkestillhörigheten visar sig vara viktigast och svarar för mer än hälften av den förklarade löneskillnaden, medan företagsstorlek, region, sektor och tjänstgöringsomfattning är försumbara faktorer.

Det rör sig i både kapitel 3 och 4 om uppsatser som presenterats på olika konferenser. Uppsatserna kan erhållas efter förfrågan. Leif Haldorson har medverkat i projektet samt i sammanställningen av rapporten.

Statistiska centralbyrån i juni 2004

Anna Wilén

Claes-Håkan Gustafson

Innehållsförteckning

Vad är lönediskriminering.....	7
Datamaterialet.....	17
Vilka löneskillnader kan förklaras?	21
Vilka faktorer förklarar mest?.....	34
Referenser	42
Bilaga 1	44
Bilaga 2	47
Bilaga 3.....	51

Vad är lönediskriminering

När lönediskriminering på grund av kön diskuteras, visar det sig ofta att ingen samsyn kan nås om definitionen av begreppet. Därmed är det också svårt att fastställa om det förekommer lönediskriminering och ännu svårare att mäta dess storlek. Följande genomgång kan tjäna som en bakgrund till vad som bör mätas och hur. Den gör inga anspråk på att vara fullständig, eftersom det finns så många infallsvinklar på begreppet diskriminering.

Definition av diskriminering

Ordet diskriminera kommer från latinet och är synonymt med "särskilja". Ordet i sig har således inget negativt eller positivt förtecken, men har i dessa sammanhang fått betydelsen att negativt särbehandla någon. En definition som har använts är: "Diskriminering är ett brott mot principen om lika behandling. Principen innebär att lika fall ska behandlas lika, oavsett bakgrund. Diskriminering innebär att en individ direkt eller indirekt behandlas sämre eller missgynnas på grund av exempelvis sitt kön, sin hudfärg, etniska bakgrund, funktionshinder eller sexuella läggning."

Ibland används begreppet "positiv särbehandling", vilken enligt lagtexten kan beskrivas som "enligt lagen tillåten diskriminering". Det som är "positiv särbehandling" av en grupp är samtidigt "tillåten diskriminering" av en annan grupp.

Samhällsorgan som sköter tillsynen

I det svenska samhället finns det ett stort antal olika statliga myndigheter som har att bevaka olika områden i avsikt att förhindra diskriminering: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Barnombudsmannen (BO), Handikappombudsmannen (HO), Konsumentombudsmannen (KO), Justitiekanslern (JK) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Inom de flesta av dessa områden kan lönen vara en variabel som berörs.

Lagstiftning om könsdiskriminering

Den lagstiftning som finns i Sverige avseende könsdiskriminering övervakas av Jämställdhetsombudsmannen (JämO).

JämO utövar tillsyn utifrån två lagar: Jämställdhetslagen, som gäller villkoren i arbetslivet, samt Lagen om likabehandling av studenter i högskolan, som rör villkoren på högskolor och universitet. Enligt lagstiftningen är arbetsgivare och högskolor skyldiga att aktivt främja jämställda villkor och förebygga diskriminering.

JämO har också i uppdrag att samverka med Medlingsinstitutet inför överläggningar med arbetsmarknadens parter. Det handlar om att uppmärksamma parterna på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att jämställdhetsperspektivet kan främjas i lokala förhandlingar.

Sveriges medlemskap i EU medför att också EG-rätten, i form av fördrag och direktiv som antagits inom EU och den rättspraxis som bildats genom domar i EG-domstolen, gäller i Sverige och måste beaktas av JämO och av rättsliga instanser som Arbetsdomstolen (AD).

Jämställdhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 januari 2001

Lagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställning och andra villkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att främst förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet.

Följande paragrafer av lagen är av särskilt intresse för frågan om lönediskriminering:

”Förbud mot könsdiskriminering

Direkt diskriminering

15 §. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetsökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse

som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Indirekt diskriminering

16 §. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

När förbuden gäller

17 §. Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren:

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
- leder och fördelar arbetet, eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.” (Lag 2000:773).

Jämställdhetslagen ger i 2 § följande definition av likvärdigt arbete: ”Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.” (Lag 2000:773).

Det är viktigt att förstå att jämställdhetslagens perspektiv är arbetsplatsen och att lagen enbart reglerar relationerna mellan arbetsgivaren och dennes anställda. Lagen är således inget redskap för att åstadkomma förskjutningar i löneläget mellan kvinno- och mansdominerade sektorer eller yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Där emot kan lagen användas som ett stöd av de lokala parterna i syfte att försöka utjämna könsbundna löneskillnader hos samma arbetsgivare.

Ett av de vanligaste ämnena för lönediskussioner är om hela yrkeskåren är lönediskriminerade. Det gäller då nästan alltid kvinnodominerade yrken. I lagstiftningen sägs inget om eventuell lönediskriminering av hela yrkeskåren. Lagstiftningen tar istället hand om denna problematik genom att JämO driver ärenden där en individ i den eventuellt diskriminerade gruppen jämförs med en individ i en annan grupp. En fällande dom i AD kan därför få konsekvenser inte bara för enstaka individer utan även för hela yrkesgrupper.

Lönebildning i teorin

En marknadsmässig lösning karakteriseras av att utbud och efterfrågan tillsammans ger upphov till ett pris. Om detta pris är ett jämviktspris, betyder det att de utbudna och efterfrågade kvantiteterna är lika stora. På arbetsmarknaden är priset ifråga lönen, efterfrågan är det antal arbetstimmar arbetsgivarna vill köpa vid olika löner och utbudet är det antal arbetstimmar löntagarna erbjuder sig att arbeta vid olika löner.

Ett yrke kan betraktas som en marknad, ibland kallad delarbetsmarknad. Efterfrågan skapas där av företag, som behöver en speciell yrkeskompetens för sin produktion. Individer som har kvalifikationer att tillhöra yrkesgruppen står för utbudet. Jämvikt på denna marknad innebär att lönen är precis lagom hög för att antalet efterfrågade och antalet utbudna arbetstimmar inom yrket ska bli lika.

Efterfrågan på arbetskraft bestäms dels av hur mycket företaget vill producera och sälja, dels av produktiviteten, dvs. hur stor produktion man får ut av en arbetstimme. En låg lön gör att arbetsgivaren efterfrågar mer arbetskraft. Ju bättre det går för företaget, desto fler arbetstimmar kommer att efterfrågas och desto högre lön kan betalas ut. Ökad produktivitet kan å ena sidan innebära att det lönar sig bättre att ha anställd personal, å andra sidan att en given produktion kan utföras med färre anställda. Produktivitetens inverkan på arbetskraftsefterfrågan och därmed på jämviktslönen, är således olika från fall till fall.

Utbudet av arbetskraft på delmarknaden är summan av alla individuella beslut om hur tiden ska fördelas mellan arbete och andra aktiviteter, som människor med detta yrke fattar. En viktig komponent i dessa beslut är den s.k. reservationslönen, dvs. den lägsta lön man kan tänka sig att acceptera. Denna bestäms av vilken lön man kan få i alternativa sysselsättningar, men påverkas även av försörjningsbörda, kostnader i form av studieskulder och hur högt fritiden värderas. Ju högre reservationslön, desto mindre blir arbetsutbudet.

Den som förlitar sig på marknadskrafterna, skulle kunna påstå att det på lång sikt inte kan förekomma någon lönediskriminering, eftersom människor utbildar sig till och söker sig frivilligt till jobb vars förhållanden och betalning är kända.

... och i praktiken

I en marknadsekonomi utgår man från att arbetstagaren vill ha så hög lön som möjligt och att arbetsgivaren vill betala så lite som möjligt. Men arbetsgivaren vill naturligtvis även kunna sätta löner som möjliggör att rekrytera, att behålla personal och att stimulera till ett bra utfört arbete. Arbetstagaren å sin sida värderar ett flertal andra faktorer än lön och anställningsvillkor när jobbet väljs.

Generellt sett kan man säga att vissa olägenheter kan uppstå om man avviker från den marknadsmässiga jämviktslönen. Om lönen blir för hög uppstår arbetslöshet, eftersom det då blir relativt dyrt att ha anställda, samtidigt som relativt många lockas att söka sig till delarbetsmarknaden. Om lönen blir för låg uppstår brist på arbetskraft, eftersom det då lönar sig för arbetsgivaren att ha relativt många anställda, samtidigt som den låga lönen gör att få lockas att söka jobben.

Arbetsmarknaden består av en mängd delarbetsmarknader, vilka kan vara lokala, regionala, sektor-, bransch- eller yrkesvisa. Det är varken säkert eller särskilt troligt att den genomsnittslön som gäller på en marknad verkligen är jämviktslönen. Informationsbrister, administrativa hinder, lagar och avtal, intresseorganisationers agerande m.m. kan medföra att lönen hamnar under jämviktsnivån, så att brist på arbetskraft uppstår, eller att den blir högre än jämviktslönen, så att några blir arbetslösa.

Många arbetsgivare, i synnerhet inom den offentliga sektorn, agerar heller inte på någon fri marknad. Deras efterfrågan på arbetskraft bestäms istället av det finansiella utrymme de har och som beror på anslag som tas ur skattemedel. Efterfrågan beror ibland också på administrativa beslut om vad och hur mycket de ska producera. På en sådan marknad kan det mycket väl uppstå en situation, där grupper ur någon synvinkel blir "felavlönade". Om avvikelserna blir alltför stora, kommer dock svårigheterna att rekrytera och behålla personal att slå så hårt på utbudet att korrigeringar måste göras.

Enligt teorin blir den lön som marknadskrafterna strävar mot mer rättvis ju bättre marknaden för ett yrke fungerar. Ju bättre informationen om löner och andra villkor är och ju lättare det är att röra sig

in i och ut ur yrket, desto lättare har människor att agera på ett sätt som passar deras preferenser. Eftersom yrket ofta i stor utsträckning styrs av utbildningsinriktningen, krävs det emellertid att korrekt information når individerna långt innan deras yrkesliv börjar. Det är dessutom långt ifrån bara lönen som avgör om ett jobb är attraktivt eller inte. Flera andra faktorer såsom exempelvis god arbetsmiljö, arbetets innehåll, långsiktiga karriärmöjligheter, arbetsplatsens belägenhet samt möjligheter till deltid har betydelse. Alla dessa andra faktorer, som enbart kan vägas samman av individen själv, avgör om individen anser lönen vara tillräckligt hög för att ta jobbet och därmed om lönen är "rättvis" eller inte.

Oavsett bakgrunden till att en person har valt ett visst yrke och oavsett om detta är ett hög- eller låglöneyrke, är det inget överraskande eller klandervärt i att kämpa för högre lön och bättre villkor när man väl är i jobbet. I själva verket kan argumentation och propaganda i vissa fall påverka såväl tillflödet av individer till yrket som arbetsgivarnas vilja och förmåga att höja lönen, i synnerhet om finansieringen är beroende av politiska beslut.

Att kartlägga och analysera löneskillnader i företag

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad. Andelen kvinnor inom landsting och kommuner är hög, medan privat sektor domineras av män. Vanligtvis har kvinnor och män olika arbeten, vilket innebär att de flesta yrken är antingen kvinno- eller mansdominerade. Ett arbete klassificeras som kvinno- eller mansdominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna tillhör det ena könet.

Jämställdhetslagen omfattar dels bestämmelser om aktiva åtgärder för jämställdhet på arbetsplatser, dels reglerna om förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet. De aktiva åtgärderna inom löneområdet är inriktade på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Alla arbetsgivare ska därför varje år kartlägga och analysera osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Det som ska analyseras och bedömas är om eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har samband med kön. Arbetsgivare som har tio eller fler anställda måste dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

För att underlätta kartläggning och analys kan arbetsgivaren använda sig av ett arbetsvärderingssystem. Det finns åtminstone ett tjugotal olika system på marknaden. JämO stödjer ett system kallat Ana-

lys Lönelots som bygger på det s.k. HAC-systemet. I detta system mäts områden som:

- *Kunskaper och färdigheter* (utbildning, upplärning, fysiska färdigheter, intellektuella och sociala färdigheter m.m.)
- *Ansvar* (för materiella värden, arbetsledning, människor, planering, utveckling och resultat m.m.)
- *Ansträngning* (fysisk och psykisk)
- Miljö och risk

Dessa variabler och undervariabler siffersätts för att slutligen vägas ihop med vikter som t.ex. de lokala parterna har kommit överens om.

Analys av löneskillnader med hjälp av officiell statistik

Den officiella lönestatistiken i Sverige är väl utbyggd och redovisar kvinnors och mäns lön inom olika delar av arbetsmarknaden. Skillnader i lön beror dels på faktorer relaterade till arbetstagaren som t.ex. ålder, utbildning, yrke och kön, dels på faktorer som sammanhänger med företaget som t.ex. sektor, näringsgren, storlek eller region. Alla dessa variabler samlas in och redovisas i lönestatistiken. Det finns dock ytterligare faktorer som kan ha betydelse och som det inte finns uppgifter om. Det gäller t.ex. antal år i yrket och på företaget samt arbetsledaransvar.

Lönerna är omräknade till heltidslöner i den officiella statistiken. Därigenom eliminerar man skillnader som beror på arbetstagares olika arbetstid. Förekomst av deltidsarbete och övertid samt kvinnors och mäns olika frånvaro gör att *lönestatistik* är att föredra framför *inkomststatistik* vid analys av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Olika studier visar att *yrke* är en viktig variabel för analysen av olika lönepåverkande faktorer. Man måste dock hålla i minnet att yrke är ett mycket oprecist begrepp. I dagligt tal är det vanligt att man med yrke menar det en person är utbildad till. I det ligger en viss stabilitet över tiden. Yrke betecknar då inte bara vad man gör, utan även vad man *är*. Yrke kan också definieras utifrån de krav som uppstår i själva arbetsprocessen. Man talar då hellre om *befattning* eller *tjänst* än om yrke.

En yrkesklassifikation är ett system i vilket yrken är grupperade efter någon form av likhet. Eftersom yrke är ett så oprecist begrepp,

är det inte givet vilken aspekt av yrke som ska ligga till grund för likhetskriteriet och därmed styra bedömningen av vilka yrken som ska anses så lika varandra att de bör hänföras till samma klass. Ett sätt att tillgodose olika behov är att skapa flera klassifikationssystem utformade efter olika kriterier.

Den officiella lönestatistiken redovisas enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), som nära ansluter till den internationella yrkesindelningen ISCO-88. Grundläggande för indelningen är dels *typ av arbete* (eng. *kind of work performed or job*), dvs. den uppsättning uppgifter och göromål som utförs eller ska utföras av en person, dels de kvalifikationer (eng. *skill*) som normalt krävs för att utföra detta arbete. Ytterligare precisering behövs emellertid, eftersom det finns många olika aspekter på arbetets art, t.ex. funktion, arbetsmaterial, utrustning och slutprodukt eller grad av ansvar och skicklighet, som arbetet kräver.

Det finns ett stort antal olika yrkes- eller befattningsgrupperingar för lönesättning och lönestatistik. En stor del av de yrkesuppgifter som samlas in i samband med den officiella lönestatistiken är ursprungligen klassificerade enligt någon av dessa befattningsnomenklaturer och måste därför översättas till den enda generella klassifikation som finns, nämligen SSYK. ISCO-88 och SSYK är dock inte några ideala redskap för lönejämförelser, eftersom de i första hand är utvecklade för folkräkningar och arbetskraftsundersökningar.

SSYK och ISCO-88 har liksom deras föregångare kritiserats för att vara obalanserade vad gäller uppdelningen av kvinnors och mäns yrken. Mansdominerade yrken, som t.ex. maskinoperatörer, är fördelade på ett stort antal klasser beroende på produkt eller material, medan kvinnodominerade yrken inom t.ex. vård och omsorg inte delas upp på motsvarande sätt. Förklaringen är säkerligen att en yrkesindelning i grunden är konservativ och i hög grad fortfarande präglas av de arbetsprocesser (med tillhörande yrken) som uppstod i samband med industrialiseringen.

Enligt den officiella lönestatistiken har löneskillnaderna mellan könen totalt sett varit i det närmaste oförändrade de senaste tio åren. Statistiken ger dock inget svar på om dessa skillnader är osakliga eller ett uttryck för diskriminering i lagens mening, eftersom den belyser löneskillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden och inte förhållandena på enskilda företag. Det betyder att den officiella lönestatistiken inte kan ligga till grund för några slutsatser om löneskillnader mellan grupper med *likvärdigt arbete*. Däremot kan en mer detaljerad yrkesredovisning bidra till att belysa grupper med

lika arbete. Man får dock komma ihåg att även yrkesgrupper enligt SSYK på firsiffernivå, dvs. den lägsta nivån, kan vara mycket heterogena och bestå av flera skilda yrken med olika lönesättning.

Illustrationsexempel från officiell lönestatistik

Den genomsnittliga bruttolönen 2002 var 20 000 kronor per månad för kvinnor och 24 100 kronor per månad för män. Således hade kvinnor i genomsnitt 83 procent av männens lön. Skillnaden på 17 procent har i sig ett informationsvärde, men utifrån den kan inte slutsatsen dras att lönediskrimineringen i genomsnitt är 17 procent på svensk arbetsmarknad. Den kan teoretiskt vara både större och mindre.

Om statistiken bryts ner på sektorer, finner vi att inom den landstingskommunala sektorn är skillnaden störst, 29 procent. Kvinnor och män befinner sig dock i stor utsträckning i skilda yrkesgrupper och dessa är olika betalda. Om löntagarna i denna sektor delas upp på yrkesgrupper, finner vi att löneskillnaderna reduceras kraftigt. Följande procenttal (kvinnors genomsnittslön i procent av männens) gäller för några vanliga arbeten inom denna sektor:

Tabell 1
Lönerelationer inom några yrkesgrupper i landstingssektorn

Yrkesgrupp	Kvinnors lön i procent av mäns
Totalt	71
Läkare	87
Tandläkare	90
Barnmorskor	99
Sjukgymnaster	101
Sjuksköterskor medicin/kirurgi	97

Detta ger en totalt förändrad bild av lönerelationerna i landstingssektorn. Om en ytterligare uppdelning av exempelvis yrkesgruppen tandläkare görs med avseende på ålder syns följande mönster:

Tabell 2
Lönerelationer inom olika åldersgrupper av tandläkare

Åldersgrupp	Kvinnors lön i procent av mäns	Antal kvinnor	Antal män
Totalt	90	1819	1426
25-29	103	114	71
30-34	100	171	95
35-39	96	169	115
40-44	93	276	154
45-49	88	421	279
50-54	92	263	247
55-59	89	274	265
60-64	91	125	195

Tandläkare är ytligt sett en homogen grupp, men vissa av dem är t.ex. chefstandläkare eller specialister. Nedbrytningen på ålder för tandläkare ger ytterligare intressant information. I åldrarna under 40 år är lönerna ganska lika mellan kvinnor och män, i grupperna över 40 år är skillnaderna större. Här föreligger två tänkbara förklaringar, som var och en kräver ytterligare analys. En möjlighet är att en utjämning är på väg och att lönerna på sikt kommer att bli jämnare i alla åldersgrupper. En annan förklaring kan vara att kvinnor inte avancerar i samma takt som männen. Detta kan i sin tur bero på diskriminering, men exempelvis också på att kvinnorna av olika orsaker är mer frånvarande från arbetsplatsen än män.

Om det i statistiken visar sig att kvinnor inom en yrkesgrupp i genomsnitt har 10 procent lägre lön än män, kan detta ses som en indikation på att lönediskriminering förekommer. Diskrimineringen kan emellertid vara både större och mindre än 10 procent, p.g.a. att det saknas information om bakomliggande orsaker.

Datamaterialet

Uppgifter om kvinnors och mäns löner har hämtats från den officiella lönestrukturstatistiken, som innehåller uppgifter om samtliga anställda i den offentliga sektorn och ett femtioprocentigt urval i den privata sektorn; allt som allt 2,2 miljoner individer. Urvalet i den privata sektorn är stratifierat med avseende på näringsgren och företagsstorlek, där sannolikheten att komma med i urvalet ökar med företagsstorleken. Urvalet har räknats upp för att motsvara urvalspopulationen. Därmed representerar dataunderlaget 3,5 miljoner anställda i Sverige 2001.

Den beroende variabeln i analyserna är månadslönen, vilken inkluderar fast lön inkl. fasta lönetillägg, prestationslön, avtalad bonus, tantiem etc., tillägg för skift, obekvämt arbetstid etc., ersättning för beredskap och jour samt förmåner och andra kontanta ersättningar. Alla deltidslöner och timlöner har räknats upp till heltidslöner per månad.

De oberoende variabler som använts i analyserna är:

Variabel	Antal kategorier	Datakälla
Ålder	Ettårsklasser (18-64 år)	Lönestatistiken
Utbildningsnivå	6	Utbildningsregistret
Yrkesgrupp	113	Lönestatistiken
Tjänstgöringsomfattning	3	Lönestatistiken
Sektor	Privat/Offentlig sektor	Lönestatistiken
Näringsgren	56	Lönestatistiken
Företagsstorlek	5	Lönestatistiken
Stockholm	Stockholmsregionen/ Övriga landet	Lönestatistiken

Yrkesgrupperna är klassificerade enligt SSYK på tresiffernivå. Utbildningsnivåerna har ordnats enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN) 2000 på ensiffernivå. Näringsgrenarnas klassificering följer Svensk näringsgrensindelning (SNI 92) på tvåsiffernivå¹. Företagen har delats in i fem storleksklasser: 1 – 9, 10 – 49, 50 – 199, 200 – 499 och 500 anställda eller fler. De geografiska regionerna är stockholmsområdet och resten av landet. Variabeln *Tjänstgöringsom-*

¹ Se bilaga 1 – 3 för en beskrivning av de indelningar i näringsgrenar, yrkesgrupper och utbildningsnivåer som använts i rapporten.

fattning separerar dem som arbetar heltid, 50 – 99 procent av heltid och mindre än 50 procent av heltid.

På grund av det mycket stora datamaterialet är olika signifikansmått av begränsat intresse. Det stora antalet observationer medför att testen indikerar signifikans också för koefficienter vars skattningar ligger mycket nära noll. Vid analysen av regressionsresultaten sätts därför fokus på själva koefficientskattningarna och på de förändringar av förklaringsgraden som inträffar, då man eliminerar eller tillför förklarande variabler i modellen. Till följd av samvariation (multikollinearitet) kommer regressionerna inte att ge någon entydig information om förklaringsvärdet hos var och en av de oberoende variablerna.

Regressionsmetoden förutsätter att den beroende variabelns värden, i det här fallet månadslönen, har bestämts oberoende av varandra, dvs. att varje individs lön har bestämts oberoende av övriga anställdas löner. Detta villkor är inte helt och hållet uppfyllt i det här fallet, eftersom en persons lön kan bero på lönepolicyn inom företaget. Eftersom de flesta observationerna i urvalet tillhör företag med fler än 200 anställda, är lönerna inte oberoende av varandra, vilket innebär att feltermerna kommer att vara korrelerade i viss mån.

Lönestrukturstatistiken

Statistiken över lönestrukturen på den svenska arbetsmarknaden upprättas årligen på uppdrag av Medlingsinstitutet. Syftet med statistiken är att möjliggöra jämförelser av lönenivåer mellan olika grupper av löntagare, där löntagarna grupperas med avseende på ålder, kön, yrkestillhörighet, utbildning, tjänstgöringsomfattning, vilken sektor resp. näringsgren man arbetar i samt var i landet man har sin arbetsplats.

Undersökningen genomförs och publiceras separat för den privata sektorn, den statliga sektorn, den primärkommunala sektorn och landstingssektorn. I den privata sektorn undersöks arbetare och tjänstemän var för sig. I Lönestatistisk årsbok publiceras därefter en sammanvägd lönestrukturstatistik för hela arbetsmarknaden.

Statistiken för den privata sektorn bygger på en urvalsundersökning, medan den offentliga sektorn totalräknas. Undersökningen riktar sig till arbetsgivarna, med frågor om var och en av deras anställda. Urvalet i den privata sektorn stratifieras på näringsgrenar och storleksklasser, där sannolikheten att vara med i urvalet ökar med storleken på företaget. Ca 11 000 företag/organisationer/stif-

telser ingår i urvalet, däribland samtliga arbetsgivare med fler än 500 anställda.

Lönestrukturstatistiken gör det möjligt att jämföra lönens olika komponenter mellan grupper av löntagare. Det mest använda lönebegreppet är *månadslön*, som också används i denna rapport. Där ingår förutom fast lön och rörlig lön (t.ex. prestationslön, provision, avtalad bonus, tantiem och ackordslön) även fasta lönetillägg (t.ex. chefslönetillägg), lönetillägg som är beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. tillägg för skiftarbete och obekväm arbetstid), ersättning för beredskap och jour samt förmåner och andra kontanta ersättningar. Lagstadgade eller avtalsbestämda arbetsgi-varavgifter samt kostnadsersättningar, vinstdelning, 13:e och 14:e månadslön, optioner och övertidstillägg ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Yrkesregistret

Yrkesregistret ersätter den insamling av yrkesuppgifter som tidigare skett i samband med folk- och bostadsräkningarna. Registret ska tillgodose både allmänna informationsbehov och forskningens krav.

Uppgifter om yrke används till en mängd skiftande ändamål, bl.a. yrkesmedicinsk och samhällsvetenskaplig forskning, utbildnings-, sysselsättnings- och samhällsplanering, prognoser samt hälso- och sjukvårdsplanering. Av särskilt intresse är jämställdhetsaspekter och integration.

Målsättningen är att yrkesuppgifterna i registret ska vara klassificerade enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 96) på fyrsiffernivå, vilket motsvarar 355 klasser. Detta beräknas vara genomfört till 2004 års version av registret med publicering våren 2006. Inledningsvis är registret mindre detaljerat, på tresiffernivå, motsvarande totalt 113 klasser.

SSYK 96 är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför. Den används i såväl den officiella statistiken, t.ex. i SCB:s löpande arbetskraftsundersökningar, lönestrukturstatistiken och yrkesregistret, som i särskilda mindre undersökningar. Den kan också användas inom företag och organisationer för klassificering av de anställda. Flera arbetsmarknadsorganisationer, bl.a. Svenskt Näringsliv, använder SSYK i sin statistikproduktion.

SSYK 96 bygger på den internationella klassifikationen ISCO-88 (International Standard of Occupations 1988) samt EU-varianten ISCO-88(COM). ISCO-88 är framtagen av den internationella arbetsorga-

nisationen (ILO). Grundläggande för indelningen är dels typ av arbete, dvs. den uppsättning uppgifter och göromål som utförs eller skall utföras av en person, dels de kvalifikationer som normalt krävs för att utföra detta arbete.

Yrkesregistret ger stora möjligheter till redovisning av specialbearbetad yrkesstatistik. Registret innehåller två populationer, dels yrkesverksamma, dels förvärvsarbetande. Yrkesverksamma är de som haft en sammanlagd arbetsinkomst om minst ett prisbasbelopp under referensåret. Förvärvs-arbetande är de som haft arbete under november månad.

En stor fördel med yrkesregistret är att man kan kombinera information från företags- och personregister. Individer kan alltså redovisas efter sina arbetsgivares egenskaper. Registret är totalräknat, vilket ger möjligheter till redovisningar på detaljerad nivå. Sambearbetningar med andra register kan göras, men uppgifter om enskilda individer lämnas inte ut.

Utbildningsregistret

Utbildningsregistret innehåller uppgifter om högsta utbildning inom det reguljära utbildningssystemet för drygt sex miljoner folkbokförda invånare i åldrarna 16-74 år. Registret innehåller även uppgifter om utländska utbildningar, vilka hämtats från FoB90 eller riktade enkäter om "Skolgång utanför Sverige", vilka fr.o.m. år 2000 genomförs årligen. I registret saknas uppgifter om personalutbildning vid företag, utbildning vid folkhögskolor, studiecirkelar och kurser av hobbykaraktär.

Klassificeringen av utbildningar görs enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN 2000), vilken är anpassad till Internationell standard för utbildningsklassificering (ISCED). SUN 2000 är en standard för klassificering av enskilda utbildningar, samtidigt som den utgör ett system för aggregering av utbildningar till större grupper. Nomenklaturen består av två delar: en nivåmodul och en inriktningsmodul, som kan användas separat.

SUN 2000 används i såväl centrala register för officiell statistik som vid specialundersökningar. Standarden används även av företag och organisationer för registrering av personalens utbildning i personaladministrativa informationssystem. Registret är totalräknat, vilket ger möjligheter till redovisningar på detaljerad nivå. Sambearbetningar med andra register kan göras, men uppgifter om enskilda individer lämnas inte ut.

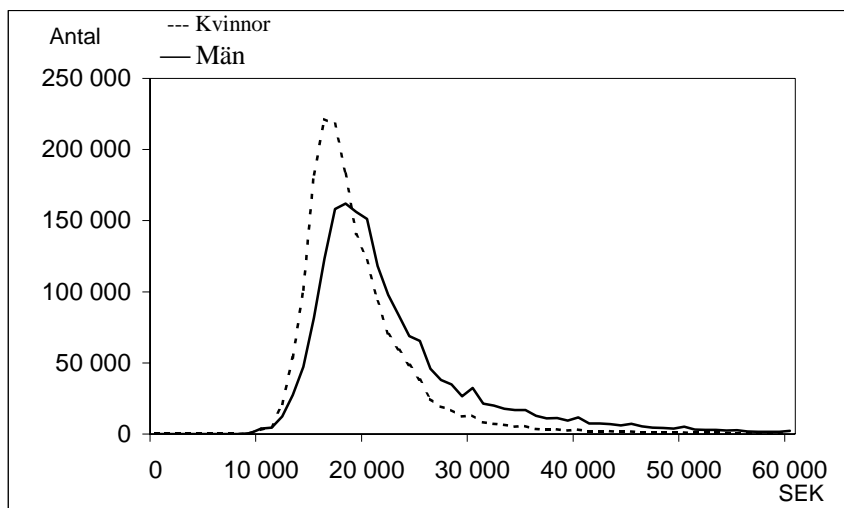
Vilka löneskillnader kan förklaras?

Bakgrund och hypoteser

I ett internationellt perspektiv beskrivs Sverige ofta som ett ledande land i fråga om jämställdhet mellan könen. Föräldraledigheten för män är troligen unik. Kvinnornas sysselsättningsgrad är hög (Statistiska centralbyrån, 2004), lagstiftningen på området är omfattande och debatten om jämställdhet är livlig inom det politiska systemet. Det finns emellertid fortfarande brister i jämställdheten mellan könen på den svenska arbetsmarknaden.

En viktig samhällsfråga i Sverige under de senaste 20 åren har varit att försöka minska löneskillnaderna mellan könen. Trots en intensiv debatt och avsevärda ansträngningar i form av lagstiftning och information (Björklund et al., 2000), har detta inte lyckats särskilt väl. Den könsmissiga ojämlikheten i fråga om löner har varit oförändrad under det senaste årtiondet. Kvinnornas löner på den svenska arbetsmarknaden är fortfarande ca 18 procent lägre än männens på heltidsbasis omräknat, vilket är ett mått på det s.k. lönegapet mellan könen (Statistiska centralbyrån, 2002).

Figur 1
Lönespridning för kvinnor och män i Sverige 2001, bruttolön per månad



Männens löner är i genomsnitt högre än kvinnornas. Likaså är männens lönespridning (heldragen linje) större än kvinnornas (prickad linje), som figur 1 visar. Underlaget är hämtat från den officiella lönestrukturstatistiken.

Det finns många tänkbara anledningar till att kvinnors löner är lägre än mäns i genomsnitt. Det är rimligt att tro att den könsmissiga lönestrukturen åtminstone i någon mån hänger samman med andra strukturella förhållanden på arbetsmarknaden. De löneskillnader mellan könen som kan observeras i statistiken kan, som tidigare nämnts, i själva verket vara skillnader i lön mellan typiska kvinnoryrken respektive mansyrken, mellan näringsgrenar som domineras av kvinnor och sådana som domineras av män osv.

Lönerna påverkas av såväl individernas produktivitet som företagets bärkraft och förhållandena på de enskilda delarbetsmarknaderna. Möjligheten att direkt diskriminering förekommer måste också tas med i beräkningen. I frånvaro av data om individernas produktivitet, arbetsgivarnas bärkraft etc., måste man lita till information om andra variabler som på goda grunder kan antas vara nära kopplade till dessa. Det allmänna antagandet i denna skrift är, att alla förhållanden som inverkar på lönerna i allmänhet också är potentiellt viktiga när det gäller att förklara löneskillnaderna mellan könen.

En persons produktivitet är uppenbarligen kopplad till dennes arbetslivserfarenhet, som får approximeras med ålder och utbildningsnivå. Att arbeta deltid i stället för heltid kan förbättra en individs produktivitet, men kan också i vissa fall tänkas spegla att arbetet inte kommer i första hand. Olika yrken skiljer sig åt i fråga om produktivitet, krav på utbildning och arbetslivserfarenhet. De som har turen att vara kvalificerade för yrken där det råder relativ brist på arbetskraft eller som anställs av företag med god bärkraft, kommer troligen att dra fördel av detta i lönehänseende.

Arbetsgivarnas bärkraft är uppenbarligen olika i olika näringsgrenar och troligen genomsnittligt bättre i den privata sektorn än i den offentliga. Det finns också en spridd misstanke att bärkraften är positivt korrelerad med företagsstorleken, liksom att arbetsgivarna i stockholmsregionen drar fördel av sin geografiska belägenhet i jämförelse med företag i andra delar av landet.

Om löneskillnader mellan könen har något att göra med inflytandet över lönebildningsprocessen, kan man misstänka att de yrken som domineras av män visar större löneskillnader än de som domineras av kvinnor. I den mån sådana löneskillnader har med produktions-

metoderna att göra, kan man å andra sidan vänta sig att finna olika könsmässiga löneskillnader i olika näringsgrenar, t.ex. i varuproducerande och tjänsteproducerande näringsgrenar. Ytterligare en intressant dimension att undersöka är om förklaringarna till löneskillnaderna är annorlunda i yrken och näringsgrenar med stora löneskillnader mellan könen än i dem med mera lika löner.

Eftersom kvinnor och män inte är antalsmässigt lika fördelade över yrkesgrupper, näringsgrenar osv. och eftersom männen troligtvis gynnas av sina val i vissa avseenden, kan dessa variabler förväntas förklara en del av löneskillnaden mellan könen. Genom att konstanthålla ett antal sådana variabler i en regressionsanalys där lön förklaras av könstillhörighet, kan man visa hur stor del av den könsmässiga löneskillnaden som kan förklaras av dessa variabler.

De klassiska studierna av Blinder (1973), Oaxaca (1973) samt Oaxaca och Ransom (1994) har utformats för att separera den del av lönegapet mellan könen som kan förklaras av olika förhållanden som har med individernas produktivitet att göra från den del som inte kan förklaras. Denna senare del kallas "diskriminering". Distinktionen kan vara olycklig, eftersom man riskerar att förväxla *oförklarade* skillnader med oskäliga skillnader eller *diskriminering*².

Diskriminering, i meningen orättvis behandling p.g.a. könstillhörighet, kan inträffa var som helst i den utvecklingsprocess som leder till en individs förmåga att skaffa sig lön; i uppfostran, i fördelningen av hushållsarbetet och ansvaret för barnen, i valet av yrke och karriär etc. Ojämlika löner för kvinnor och män med samma yrken och lika produktivitet är bara en form av diskriminering, fastän kanske den mest kontroversiella.

Det är värt att lägga märke till, att även om en del av lönegapet kan förklaras av att kvinnor tenderar att ha lågavlönade arbeten i större utsträckning än män, är det möjligt att dessa arbeten är lågavlönade just för att de är kvinnodominerade. Detta brukar kallas värde-diskriminering, som är en indirekt form av lönediskriminering.

Istället för att söka efter bevis för diskriminering, görs här ett försök att försöka fördjupa förståelsen för de förhållanden som skapar olika löner för kvinnor och män. Att hitta förklaringar till löneskillnader mellan könen innebär inte att man rättfärdigar dessa. I den mån könsmässiga löneskillnader är oönskade, kommer ökade kun-

² Gustafsson & Lantz (1985) och Björklund et al. (2000) diskuterar begreppet diskriminering utförligt.

skaper om deras ursprung att vara till gagn i kampen för att eliminera dem.

Metoder

Utgångspunkten för analysen av löneskillnaderna mellan könen är det lönegap, som i genomsnitt var 18 procent på den svenska arbetsmarknaden 2001. När man kontrollerar för skillnader i ålder, utbildningsnivå, yrkesgrupp och tjänstgöringsomfattning samt arbetsställets näringsgrens- och sektortillhörighet, geografiska belägenhet och storlek, blir det återstående lönegapet mindre.

Regressionsestimationer har genomförts, där den skattade koefficienten för variabeln *Kvinna* mäter den oförklarade delen av lönegapet. Förfaringssättet förutsätter att lönepåverkande egenskaper värderas lika hos kvinnor och män. Metoden skiljer sig från *Blinders* (1973) och *Oaxacas* (1973), vilka använder olika ekvationer för kvinnor och män. Förutom att skatta den oförklarade delen av löneskillnaderna, medger deras angreppssätt att man undersöker huruvida kvinnor och män belönas olika för samma egenskaper (*LeGrand*, 1997). Eftersom syftet med denna studie främst är att undersöka hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras av en uppsättning kontrollvariabler, passar det bättre att använda endast en ekvation där könet är en av förklaringsvariablerna.

Eftersom en del förklarande variabler oundvikligen saknas i analysen, antingen för att de har förbisetts eller för att det saknas data, kommer betydelsen av variabeln *Kvinna* att överdrivas i resultaten av regressionsanalysen (*Schubert*, 1997). Regressionsekvationen är halvlogaritmisk, dvs. den beroende variabeln *Lön*, har logaritmisk form. Avsikten med detta är att minska den statistiska olägenheten av lönerna skeva fördelning. Det resulterar i att de skattade parametrarna för de oberoende variablerna kan tolkas som procenttal.

$$\begin{aligned} \text{Log}(Lön) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Kvinna} + \beta_2 \text{Ålder} + \beta_3 \text{Ålder}^2 + \\ & \beta_4 \text{Utbildningsnivå} + \beta_5 \text{Yrkesgrupp} + \beta_6 \text{Näringsgren} + \\ & \beta_7 \text{Företagsstorlek} + \beta_8 \text{Stockholm} + \\ & \beta_9 \text{Sektor} + \beta_{10} \text{Tjänstgöringsomfattning} + \varepsilon \end{aligned} \quad (1)$$

där *Ålder* är en kontinuerlig variabel och *Kvinna*, *Utbildningsnivå*, *Yrkesgrupp*, *Näringsgren*, *Företagsstorlek*, *Stockholm*, *Sektor* och *Tjänstgöringsomfattning* är dummyvariabler och ε är den statistiska feltermen. Det förväntade positiva sambandet mellan ålder och lön tillåts vara avtagande genom den kvadratiske termen.

Resultat av regressionsanalysen

Regressionskattningar har gjorts på tio datauppsättningar, som representerar olika segment av den svenska arbetsmarknaden: hela ekonomin, den offentliga sektorn, den privata sektorn, de huvudsakligen varuproducerande resp. tjänsteproducerande näringsgrenarna, yrkesgrupper resp. näringsgrenar med stora löneskillnader mellan könen, kvinnodominerade, mansdominerade resp. jämnt könsfördelade yrkesgrupper. En yrkesgrupp räknas i detta fall som kvinno- eller mansdominerad om mer än 67 procent av arbetstagar- na tillhör det ena könet.

Tabell 3 visar de faktiska löneskillnaderna i de olika datauppsätt- ningarna, de skattade koefficienterna för *Kvinna*, som mäter den oförklarade delen av de könsmissiga löneskillnaderna, samt R^2 , som anger förklaringsgraden i de olika regressionerna.

Tabell 3
Resultat av regressionsanalyser av variationen i löner i Sverige 2001

Dataset	Faktisk löneskillnad mellan könen (procent)	Koefficienten för <i>Kvinna</i> (procent)	R^2 (procent)
Hela ekonomin	-17,6	-8,1	60,3
Offentlig sektor	-17,8	-4,7	69,1
Privat sektor	-15,7	-9,7	57,5
Varuproducerande näringsgrenar	-11,6	-10,8	56,1
Tjänsteproducerande näringsgrenar	-19,0	-9,8	59,8
Yrkesgrupper med stora löneskillnader	-26,6	-19,4	44,1
Näringsgrenar med stora löneskillnader	-28,3	-16,3	57,6
Kvinnodominerade yrkesgrupper	-4,4	-3,8	44,4
Mansdominerade yrkesgrupper	-3,4	-9,5	59,4
Jämnt könsfördelade yrkesgrupper	-13,7	-11,7	53,6

Förklaringsgraden

Det är inte förvånande att modellens förmåga att förklara löneskillnaderna är olika i olika datauppsättningar. Ekonomins olika delar och deras lönebildningsprocesser är väsentligt olika. Den kanske mest uppenbara av dessa skillnader är den mellan den offentliga sektorn ($R^2 = 69,1$) och den privata sektorn ($R^2 = 57,5$). I den offentliga sektorn bestäms lönerna i stor utsträckning administrativt genom ett relativt stabilt system av löne- och befordringsnivåer, me-

dan lönebildningsprocessen i den privata sektorn är mer flexibel. Den privata sektorns lönebetalningar finansieras av intäkter som härrör från företagets försäljning, vilket möjligen innebär att produktivitetsförhållanden får större betydelse för lönerna där än i den offentliga sektorn. Därför är modellen troligen något bättre anpassad för att analysera den offentliga sektorn.

Könskoefficienten

I alla regressioner, utom när det gäller mansdominerade yrkesgrupper, är den skattade koefficienten för *Kvinna* mindre än den faktiska löneskillnaden mellan könen i respektive dataset. Åtminstone någon del av lönegapet kan således förklaras av andra variabler än kön. Det är möjligt att direkt diskriminering till följd av kön är vanligare i vissa segment av arbetsmarknaden än i andra. Som tidigare påpekats, bör emellertid tolkningar av den skattade koefficienten för *Kvinna* i termer av diskriminering undvikas.

Med förklaringsgrader mellan 44,1 och 69,1 är det uppenbart att modellen inte innehåller en tillräcklig uppsättning kontrollvariabler för att fånga alla aspekter av lönebildningsprocessen. Modellen skulle således kunna förklara en större del av lönevariationen, om den kunde utrustas med ett mer adekvat variabelinnehåll. Troligen skulle modellen i så fall också kunna förklara en större del av löneskillnaden mellan könen.

Det faktum att den skattade koefficienten för *Kvinna* i datamaterialet för mansdominerade yrkesgrupper är större än lönegapet, ger anledning till vissa reflektioner. Lönegapet i denna del av arbetsmarknaden är relativt litet (3,4 procent). Detta tyder på, tvärt emot den vanliga och ofta antydda uppfattningen att kvinnor i mansdominerade yrkesgrupper har svårare att hävda sig än i andra yrkesgrupper, att löneskillnaderna mellan könen där är obetydliga. Att könskoefficienten är högre än löneskillnaden innebär emellertid att kvinnorna i mansdominerade yrkesgrupper i genomsnitt har egenskaper som är överlägsna männens. I frånvaro av diskriminering eller andra okända faktorer som påverkar lönerna, skulle kvinnornas löner vara högre än männens i denna grupp.

Kontrollvariablerna

I allmänhet har de förklarande variablerna den förväntade inverkan i regressionerna. De förväntade effekterna vad gäller de skattade parametrarnas tecken och variablernas inverkan på lönegapet mellan

könen sammanfattas i tabell 4. I tabell 5 redovisas effekterna av att eliminera kontrollvariabler från regressionsekvationen.

Ålder används som approximation av erfarenhet och förväntas ha en positiv inverkan på lönen. Kvinnor är i genomsnitt något äldre än män på arbetsmarknaden. Därför förväntas ålderns betydelse vara att minska lönegapet mellan könen, vilket bekräftas av regressionerna.

Förhållandet mellan *tjänstgöringsomfattning* och lön är osäkert. Å ena sidan borde produktiviteten förväntas öka med kortare arbetstid, eftersom kortare arbetstid kan ge mer tid för vila, vilket borde öka intensiteten i arbetet. Å andra sidan kan högre tjänstgöringsomfattning tänkas indikera att arbetet prioriteras mer i förhållande till alternativa sysselsättningar, vilket borde motivera högre lön (Chen & Edin, 1994). I regressionen visar sig den skattade parameter för tjänstgöringsomfattning vara nära noll och inverkan på löneskillnaden mellan könen obestämd. Det är möjligt att tjänstgöringsomfattningen skulle ha större inverkan på lönerna om den svenska lönebildningsprocessen vore känsligare för individuella produktivitetsskillnader. Alternativt kan det tänkas att tjänstgöringsomfattningens inverkan skymms av andra variabler, särskilt yrkestillhörigheten.

Företagsstorleken är positivt korrelerad med lönen (Statistiska centralbyrån, 2002). Anledningen är uppenbar, företag som klarar sig bra på marknaden tenderar att växa. Det bekräftas av regressionsresultaten. Kvinnors och mäns fördelning över storleksklasserna är ganska likartad, även om kvinnor förekommer i något större utsträckning hos större arbetsgivare. Därför är den förväntade inverkan på lönegapet oklar. Regressionsresultaten visar en dämpande inverkan.

Marknadsförhållandena är troligen olika i olika regioner såväl på efterfrågesidan som på utbudssidan. *Stockholmsområdet* är en växande region och Sveriges största agglomeration av människor och produktion. Produktiviteten, efterfrågan på arbetskraft och därmed lönerna är troligen högre i tätbefolkade och växande områden. Denna förmodan bekräftas av regressionsresultaten. Andelen kvinnor respektive män är emellertid nästan identiska i stockholmsområdet och resten av landet. Därför är det svårt att se varför denna variabel skulle ha någon stark inverkan på löneskillnaden mellan könen. Regressionsresultaten visar dock en svagt förstärkande effekt.

Det betalar sig bättre att arbeta i den *privata sektorn* än i den offentliga (Statistiska centralbyrån, 2002). I den privata sektorn är produktivitetsnivåerna mera uppenbara, eftersom intäkterna genereras av försäljning. Detta kan öka sannolikheten att få en lön som representerar en rättvis andel av intäkterna. Kollektiv finansiering gör det svårare att mäta produktiviteten och därför blir det svårare för en anställd att öka sin lön genom en god arbetsinsats. Mer och starkare konkurrens kan också medföra högre produktivitet i den privata sektorn än i den offentliga. Eftersom andelen kvinnor är avsevärt högre i den offentliga sektorn, kan sektortillhörigheten förväntas ha en förstärkande inverkan på lönegapet mellan könen. Regressionen indikerar emellertid att sektortillhörigheten saknar betydelse för lönegapet.

Högre *utbildningsnivå* förväntas naturligtvis generera högre individuell produktivitet och därför högre lön (Becker, 1964). Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Därför är det något förvånande att denna variabel visar sig ha en förstärkande inverkan på löneskillnaden mellan könen i regressionerna. En möjlig förklaring står att finna i fördelningen av kvinnor och män över utbildningsriktningarna. Kvinnor har i genomsnitt större benägenhet än män att skaffa sig examina och inleda yrkeskarriärer på områden med relativt låga löner.

Bärkraften skiljer sig åt mellan *näringsgrenarna* p.g.a. olika marknadsförhållanden vad avser konkurrens och efterfrågan, som i stor utsträckning är likartade för företag inom samma näringsgren. Kvinnor och män dominerar i viss utsträckning olika näringsgrenar antalsmässigt. Männerna dominerar ofta näringsgrenar med högre bärkraft och näringsgrenstillhörigheten förväntas därför ha en förstärkande inverkan på löneskillnaderna mellan könen. Förväntningarna bekräftas av regressionsresultaten.

Olika *yrken* innebär uppenbarligen olika lönenivåer, inte bara för att de är olika krävande i termer av utbildning. Ett visst yrke kan vara bättre betalt för att det är svårare, kräver större ansträngning, tid och engagemang, är obekvämare eller svårare att kombinera med ett socialt liv³. Alla dessa förhållanden kan påverka människors benägenhet att gå in i vissa yrken och därmed utbudssidan av olika delarbetsmarknader. Kvinnor och män är inte jämnt fördelade över yrkesgrupperna. Därför är det troligt att löneskillnaderna mellan yrkena genererar löneskillnader mellan könen på aggregerad nivå

³ Le Grand (1991) avfärdar kompensationsargumentet som förklaring till löneskillnader mellan könen.

(Löfström, 1999, Arai & Thoursie, 1997). Kvinnor är överrepresenterade i typiska låglöneyrken såsom "Vård- och omsorgspersonal", "Försäljare, demonstratörer m.fl.", "Städare" och "Kontorspersonal". Män, å andra sidan, är överrepresenterade i typiska höglöneyrken såsom "Chefer", "Dataspecialister", "Ingenjörer" och "Universitetslärare" (Statistiska centralbyrån, 2002). Regressionsresultaten visar klart att yrkesvalet har en starkt förstärkande inverkan på löneskillnaderna mellan könen.

Tabell 4

Förklaringsvariablernas förväntade inverkan på lönen och löneskillnaden mellan könen samt resultaten av regressionen. Hela arbetsmarknaden

Variabel	Förväntad inverkan på lönen	Resultat	Förväntad inverkan på löneskillnaden	Resultat
Ålder	Positivt	Positivt	Dämpande	Dämpande
Tjänstgöringsomfattning	Obestämt	Obestämt	Obestämt	Obestämt
Företagsstorlek	Positivt	Positivt	Obestämt	Dämpande
Stockholm	Positivt	Positivt	Obestämt	Svagt förstärkande
Sektor	Positivt	Positivt	Förstärkande	Obestämt
Utbildningsnivå	Positivt	Positivt	Dämpande	Förstärkande
Näringsgren	---	---	Förstärkande	Förstärkande
Yrkesgrupp	---	---	Förstärkande	Kraftigt förstärkande

Även om det inte framgår av tabellerna, är det värt att nämna att parameterestimaten för variabeln *Stockholm* är betydligt högre i regressionerna på datauppsättningarna för yrkesgrupper respektive näringsgrenar med stora löneskillnader mellan könen. En möjlig förklaring till detta framgår av närmare analys av de yrkesgrupper och näringsgrenar som ingår i datauppsättningarna. Yrkesgrupperna inkluderar bl.a. "Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.", "Företagsekonomer", "Jurister" och "Säljare, inköpare, mäklare m.fl." Bland näringsgrenarna märks bl.a. "Industri för kontorsmaskiner och datorer", "Teleproduktindustri", "Rederier", "Flygbolag", "Kreditinstitut och försäkringsbolag" samt "Forsknings- och utvecklingsinstitutioner". Det är troligt att lönerna i dessa yrkesgrupper och näringsgrenar är betydligt högre vid företagens huvud-

kontor, vilka oftare är belägna i Stockholm än i andra delar av landet.

Används dummyvariabler för att konstanthålla variabler som består av diskreta klasser, såsom yrkesgrupper eller utbildningsnivåer, är det inte möjligt att studera deras sammanlagda inverkan på den beroende variabeln. Man kan emellertid få en indikation på deras betydelse genom att reducera den kompletta modellen med en variabel i taget och notera hur mycket förklaringsgraden R^2 då reduceras och hur mycket den skattade koefficienten för *Kvinna* ändras.

Tabell 5

Den kompletta modellen reducerad med en variabel i taget, hela arbetsmarknaden

Variabel	Koefficienten för <i>Kvinna</i> (procent)	Förändring av Koefficienten för <i>Kvinna</i> (Proc. enheter)	R^2 (procent)	Förändring av R^2 (Proc. enheter)
Kvinna	---	---	59,4	-1,0
Ålder	-7,7	0,4	57,4	-2,9
Tjänstgöringsomfattning	-8,1	0	60,3	0
Företagsstorlek	-7,8	0,3	59,7	-0,7
Stockholm	-8,2	-0,1	59,6	-0,8
Sektor	-8,1	0	60,3	-0,1
Utbildningsnivå	-8,3	-0,2	58,4	-1,9
Näringsgren	-8,3	-0,2	59,2	-1,1
Yrkesgrupp	-12,1	-4,0	42,2	-18,1
Komplett modell	-8,1	---	60,3	---

Tabell 5 visar att uteslutning av variablerna *Tjänstgöringsomfattning*, *Sektor*, *Företagsstorlek*, *Stockholm* och *Näringsgren*, reducerar förklaringsgraden endast marginellt eller inte alls. Om man däremot eliminerar variabeln *Yrkesgrupp*, sjunker R^2 med drygt 18 procentenheter. Detta indikerar starkt att yrkesvalet är den viktigaste enskilda anledningen till variationer i lönerna. Samtidigt stiger parameterestimatet för *Kvinna* med fyra procentenheter om man inte konstanthåller *Yrkesgrupp*, vilket tyder på att en substantiell del av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan förklaras av skillnader mellan kvinnors och mäns yrkesval. *Ålder* (2,9 procentenheters minskning

av R^2) liksom *Utbildningsnivå* (1,9 procentenheter lägre R^2) tycks också vara tämligen viktiga i förklaringen av lönevariationerna.

Oförklarad variation

Den ansats som används i detta kapitel ger upphov till två slags oförklarad variation i lönerna, vilka behöver uppmärksammas. För det första återstår, efter att man har kontrollerat för de förklarande variablerna i regressionen på datasetet för hela ekonomin, fortfarande 8,1 procent *oförklarad skillnad i lön mellan könen* till kvinnornas nackdel (tabell 5). För det andra återstår 39,7 procent av variationen i lön att förklara i termer av R^2 (tabell 3 och 5).

Skillnad mellan könen

Det skulle kunna hävdas att de 8,1 procentens skillnad i genomsnittlig lön till kvinnornas nackdel är såväl ett bevis som ett mått på diskriminering p.g.a. kön. Det är emellertid möjligt att fler förklarande variabler, som inte speglar en direkt lönediskriminering, skulle kasta ljus över åtminstone en del av denna skillnad.

Om diskriminering p.g.a. kön inte alls existerade på arbetsmarknaden, skulle en modell som medgav att man helt kunde konstant-hålla könsrelaterade karakteristika, i termer av yrkestillhörighet, åldersfördelning, utbildning etc., ge en skattad koefficient för variabeln *Kvinna* som var lika med noll. Det är emellertid tänkbart att löneskillnaden mellan könen inte till fullo låter sig förklaras om man inte tillför en variabel som fångar det komplexa systemet av maktfördelning mellan könen. Det har hävdats att män i genomsnitt har mer makt än kvinnor (Berggren, 1997). Denna ojämna maktfördelning är i vissa fall uppenbar, såsom förhållandet mellan antalet kvinnor och män i politiska maktpositioner eller i företagsledande ställning. Mindre uppenbart, men kanske viktigare, är implikationerna av denna ojämna maktfördelning. Manliga värderingar tenderar att dominera beslutsfattandet på alla nivåer i samhället, vilket resulterar i ekonomisk och social diskriminering. Om modellen kunde fånga sådana förhållanden, skulle koefficienten för *Kvinna* förmodligen minska ytterligare och lönegapet mellan könen bli i ännu högre grad förklarat, dock lika lite berättigat.

Kvinnor tar ofta större ansvar för familj och hushållsarbete än män. Kvinnornas arbetskraftsdeltagande tenderar därför oftare än männens att avbrytas eller övergå i deltidsarbete (Le Grand, 1991). Trots att regressionsanalyserna tyder på att variabeln *Tjänstgöringsomfattning* inte tycks ha någon signifikant inverkan på lönen, är det troligt

att kvinnornas tendens att ofta göra avbrott i karriären inverkar menligt på deras löner. Denna effekt har inte kunnat beaktas i regressionerna.

Trots att modellen tar hänsyn till den könsrelaterade segregeringen mellan yrkesgrupper, näringsgrenar, sektorer etc., kan den inte beskriva den eventuella segregeringen *inom* respektive område. Det är rimligt att förmoda att diskriminering ibland kan uppträda genom en orättvis fördelning av välbetalda och i övrigt attraktiva jobb inom de yrkesgrupper data förmår avgränsa. Olika arbetsuppgifter är i viss mån "kvinnliga" eller "manliga", vilket orsakar segregation och löneskillnader mellan könen inom samma yrkesgrupper (Berggren, 1997). Detta betyder inte nödvändigtvis att det är fråga om direkt lönediskriminering, utan snarare att manliga värdesystem dominerar den process som skapar lönestrukturen, dvs. en form av värdediskriminering.

Lönevariationen

Lönebildningen är en komplicerad process, där ett antal svåråtkämpliga faktorer såsom individuell produktivitet, social kompetens, attityder m.m. spelar roll vid sidan om mera uppenbara förhållanden såsom yrke, utbildning etc. Dessa subtila faktorer är mycket svåra att kvantifiera och ingår därför inte i modellen. De förefaller dock ha betydelse för lönestrukturen, eftersom omkring 40 procent av lönevariationen förblir oförklarad av modellen. Skillnader i utbud av och efterfrågan på arbetskraft mellan olika sektorer, yrkesgrupper etc., som inte konstanthålles i modellen, spelar antagligen också en roll i sammanhanget.

Slutsatser

När ett antal förklarande variabler såsom ålder, utbildningsnivå, yrkes-, sektor- och näringsgrenstillhörighet, företagsstorlek, geografisk lokalisering och tjänstgöringsomfattning konstanthålles i en regressionsanalys av genus betydelse för lönen, reduceras lönegapet mellan kvinnor och män från 18 till 8 procent. Den oförklarade löneskillnaden på åtta procent kan bestå av två delar, *direkt diskriminering mot kvinnor* och *skäliga löneskillnader vars orsaker inte fångas upp av modellens förklarande variabler*.

Modellens förmåga att förklara såväl lönevariationerna som löneskillnaden mellan könen är avsevärt bättre i den offentliga sektorn än i den privata. Den oförklarade löneskillnaden minskar från 18 till 5 procent i den offentliga sektorn och från 16 till 10 procent i den

privata. Yrkestillhörighet är den genomgående viktigaste enskilda orsaken till lönevariationer och likaså den faktor som betyder mest för löneskillnaden mellan könen. Näringsgrenstillhörighet och utbildningsnivå tycks också vara relativt betydelsefulla.

Lönegapet är avsevärt större inom tjänsteproducerande näringsgrenar än i varuproducerande. När man tar hänsyn till de förklarande variablerna i modellen, ändras förhållandet så att lönegapet i tjänsteproducerande näringsgrenar blir något mindre än i varuproducerande. I de yrkesgrupper som andelsmässigt domineras av män, visar sig det oförklarade lönegapet mellan könen vara nästan tre gånger så stort som lönegapet, när hänsyn tagits till modellens förklarande variabler. I frånvaro av diskriminering och andra okända faktorer, skulle kvinnornas löner vara högre än männens i denna kategori.

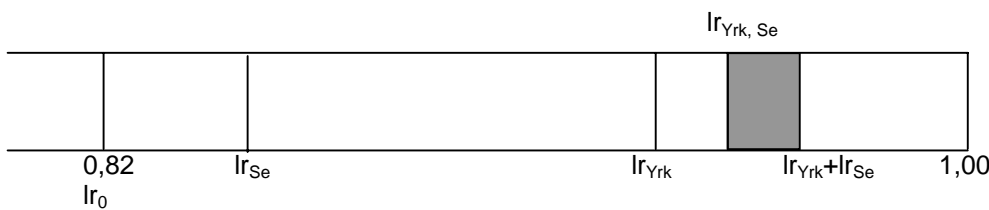
Ungefär 40 procent av lönevariationen förblir oförklarad av modellen. Det har inte varit möjligt att avgöra om en komplett uppsättning kontrollvariabler skulle förklara hela lönegapet mellan könen. Kvinnor och män möter i genomsnitt olika villkor på den svenska arbetsmarknaden. Det är emellertid svårt att utifrån denna studie fastslå, huruvida diskriminering av kvinnor verkligen spelar in i lönebildningen.

Vilka faktorer förklarar mest?

Problemet med samvariation

Analysen i detta kapitel inriktas på den del av lönegapet som kan förklaras av tillgängliga bakgrundsvariabler och föreslår en metod för att klargöra hur mycket varje enskild variabel betyder. En av svårigheterna med denna s.k. dekomponering är multikollinearitet, dvs. att de förklarande variablerna är korrelerade med varandra. Eftersom flera variabler förefaller förklara samma variation i lönerna, är det svårt att veta hur mycket var och en av dem betyder. Det är till exempel uppenbart, att valet av vilken sektor man ska arbeta i är korrelerat med valet av yrke. Därför är det långt ifrån självklart om det är den ojämna fördelningen av kvinnor och män över sektorer eller yrkesgrupper som bär ansvaret för den ojämlika lönefördelningen. Problemet illustreras i figur 2.

Figur 2
Lönerelationer mellan kvinnor och män, standardvägda och ej standardvägda



Den genomsnittliga lönerelationen mellan kvinnor och män är ca 0,82 (lr_0 i figur 2). Om kvinnor och män vore lika fördelade över yrkesgrupperna, skulle lönerelationen vara betydligt jämnare. Om man standardväger, dvs. väger kvinnors och mäns genomsnittslöner inom varje yrkesgrupp med deras andelar av hela populationen blir relationen lr_{Yrk} . Vid lika fördelning av kvinnor och män över sektorerna, skulle löneförhållandet på motsvarande sätt bli lr_{Se} .

Om man kunde förutsätta att valen av yrke och sektor var okorrelerade, skulle man förvänta sig lönerelationen

$0,82 + (lr_{Yrk} - lr_0) + (lr_{Se} - lr_0)$, dvs. $lr_{Yrk} + lr_{Se}$ i figur 2, med antagande om att fördelningen av kvinnor och män var densamma i alla yrkesgrupper och sektorer som på arbetsmarknaden i sin helhet. I verkligheten skulle emellertid lönerelationen efter standardvägning för

yrkesgrupp och sektor i det här fallet bli t.ex. $lr_{Yrk,Se}$, vilket är mindre än $0,82 + (lr_{Yrk} - lr_0) + (lr_{Se} - lr_0)$. En del av den förklarade löneskillnaden kan lika väl hänföras till sektortillhörigheten som till yrkestillhörigheten. Den skuggade delen av figur 2 illustrerar detta.

Detta problem kan inte hanteras med hjälp av regressionsanalys. (Kapitel 3 kastar dock lite ljus över problemet genom att studera hur könskoefficienten i regressionsanalysen påverkas av att man eliminerar olika förklarande variabler i modellen.)

Problemet hanteras med hjälp av standardvägning, med en speciell algoritm för att dekomponera den del av förklaringen av löneskillnader som är gemensam för flera variabler.

Metod

Kvinnor och män fördelar sig olika över ålders- och yrkesgrupper, utbildningsnivåer, näringsgrenar, sektorer, företagsstorlekar och geografiska regioner samt arbetar deltid i olika utsträckning. För att bringa klarhet i hur mycket var och en av dessa faktorer betyder för löneskillnaderna mellan könen, kan man använda standardvägning. Att standardväga med avseende på en speciell variabel innebär att svara på följande fråga: Vad skulle löneskillnaden mellan könen vara om kvinnor och män vore fördelade på samma sätt över variabelns alla klasser? I den följande analysen används hela populationen, dvs. summan av kvinnor och män, som bas i standardvägningen.

Det faktum att multikollinearitet existerar förhindrar att på ett enkelt sätt dekomponera löneskillnaden mellan kvinnor och män på dess förklarande variabler. När multikollinearitet föreligger, dvs. när de oberoende variablerna är korrelerade med varandra, kan flera variabler förklara samma del av löneskillnaden. I det fallet kommer inte enkel standardvägning att entydigt kunna mäta hur mycket varje enskild variabel förklarar. För att dekomponera hela den förklarade delen av löneskillnaden, används den modell som beskrivs av (2). Avsikten med modellen är att fördela den del av löneskillnaden som flera variabler kan förklara, så att en bestämd del faller på varje variabel samt att beräkna det specifika förklaringsvärdet (FV_y) för var och en av dem. I modellen används de standardvägda kvoterna mellan kvinnors och mäns löner.

$$FV_y = (lr_y - lr_0) - \frac{lr_{xz} - lr_0}{lr_{yxz} - lr_0} [(lr_y - lr_0) - (lr_{yxz} - lr_{xz})] \quad (2)$$

där

l_r_y = förhållandet mellan kvinnors och mäns löner efter standardvägning med avseende på variabeln y ,

l_r_0 = förhållandet mellan kvinnors och mäns löner utan standardvägning,

l_r_{xz} = förhållandet mellan kvinnors och mäns löner efter standardvägning med avseende på alla variabler utom y ,

l_r_{yz} = förhållandet mellan kvinnors och mäns löner efter standardvägning med avseende på alla variabler.

Skillnaden $l_r_y - l_r_0$ är det högsta förklaringsvärde y kan tänkas ha. Det är också det förklaringsvärde y kommer att ha om den är okorrelerad med alla andra förklarande variabler. Skillnaden $l_r_{yz} - l_r_{xz}$ är det minsta förklaringsvärde y kan tänkas ha. Detta kommer att vara noll om y inte har något förklaringsvärde alls (i så fall gäller $l_r_y - l_r_0 = 0$) eller om allt som y verkar kunna förklara lika väl kan förklaras av x eller z .

Uttrycket inom hakparentesen i (2) är den del av den förklarade löneskillnaden, som måste delas upp mellan y och hela aggregatet av övriga förklarande variabler. Uppdelningen görs genom att från det maximala förklaringsvärde som y kan ha, subtrahera en del av den förklarade löneskillnaden som motsvarar vikten

$(l_r_{xz} - l_r_0) / (l_r_{yz} - l_r_0)$. Denna vikt motsvarar förklaringsvärdet för aggregatet av övriga förklarande variabler xz om man bortser från multikollineariteten.

Man kan inte veta om detta är den "korrekta" vikten. Den är emellertid intuitivt tilltalande, eftersom tillgänglig och relevant information om de standardvägda lönerelationerna används. Det visar sig också att summan av förklaringsvärdena överensstämmer väl med den förändring av lönerelationerna mellan könen, som en standardvägning med avseende på samtliga förklarande variabler medför.

Dekomponering

År 2001 var kvinnornas månadslön i genomsnitt 19 200 kronor och männens 23 300 kronor. Kvinnornas lön var således i genomsnitt 82,4 procent av männens (l_r_0) om man inte tar hänsyn till några strukturella faktorer, dvs. den totala skillnaden var 17,6 procent. Det är emellertid välkänt att kvinnor och män i genomsnitt har olika ut-

bildningsnivåer och yrken, arbetar i olika sektorer etc. Skillnader i dessa variabler och i andra variabler som man inte känner till eller inte lyckats mäta, skapar löneskillnaden mellan könen. Variabler som man inte lyckats mäta är t.ex. arbetsledande position, erfarenhet och utbildning genom arbete samt olika sociala omständigheter. Dessutom skulle förmodligen variabeln yrkesgrupp ha ett större förklaringsvärde om den vore tillgänglig med större detaljeringsgrad.

De standardvägda löneskillnaderna, liksom skillnaderna mellan ej standardvägda och standardvägda lönerelationer, framgår av tabell 6. När man standardväger för samtliga förklarande variabler samtidigt, blir kvinnornas löner 92,7 procent av männens och differensen mellan den icke standardvägda lönerelationen och den standardvägda blir 10,3 procentenheter. Det betyder att lönegapet mellan könen reduceras med 10,3 procentenheter av de totala 17,6, så att en skillnad på 7,3 procent återstår.

Tabell 6
Kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning

Variabel y	lr_y	$lr_y - lr_0$
Ålder	82,2	-0,2
Näringsgren	83,9	1,5
Företagsstorlek	81,6	-0,8
Utbildningsnivå	81,0	-1,4
Yrkesgrupp	91,0	8,6
Stockholm	82,3	-0,1
Privat sektor	83,6	1,2
Tjänstgöringsomfattning	85,9	3,5
Totalt (alla variabler)	92,7	10,3

Not: y refererar till variabeln i respektive rad.

Som tabell 6 visar, *minskar* en standardvägning med avseende på ålder, företagsstorlek, utbildningsnivå eller region kvinnors lön i procent av mäns lön. Som väntat *ökar* kvinnornas lön i förhållande till männens om man standardväger med avseende på näringsgren, yrkesgrupp, sektor eller tjänstgöringsomfattning. Variablerna tycks påverka lönerelationen olika mycket. Yrkestillhörigheten är den överlägset mest inflytelserika variabeln. Om kvinnor och män vore lika fördelade över yrkesgrupperna, skulle kvinnors lön i procent av mäns vara 8,6 procentenheter högre. Detta antyder, som väntat, att kvinnor i större utsträckning än män arbetar i yrkesgrupper med relativt låga löner. Standardvägning med avseende på utbildningsni-

vän däremot, ökar lönegapet med 1,4 procentenheter, vilket överensstämmer med förhållandet att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning än män.

Standardvägning för samtliga förklaringsvariabler reducerar således lönegapet med 10,3 procentenheter. Tabell 7 redovisar effekterna av att exkludera en variabel i taget från standardvägningsproceduren. Resultaten från denna operation används i modellen, dvs. i ekvation (2), för att beräkna förklaringsvärdet för var och en av variablerna. Att utesluta yrkesgrupp från standardvägningen ger som väntat den starkaste effekten. Uteslutning av variabeln näringsgren ändrar också lönerelationen påtagligt.

Tabell 7

Kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning med avseende på alla förklaringsvariabler utom en

Exkluderad variabel	lr_{xz}	$lr_{yxz}-lr_{xz}$
Ålder	92,1	0,6
Näringsgren	91,2	1,5
Företagsstorlek	92,8	-0,1
Utbildningsnivå	92,2	0,5
Yrkesgrupp	87,2	5,5
Stockholm	92,7	0
Privat sektor	92,6	0,1
Tjänstgöringsomfattning	92,3	0,4

Not: lr_{yxz} är lönerelationen efter standardvägning för samtliga variabler. lr_{xz} är lönerelationen efter standardvägning för samtliga variabler utom variabeln i respektive rad.

Förvånansvärt nog tycks en exkludering av ålder respektive utbildningsnivå från standardvägningen öka kvinnornas lön i förhållande till männens, dvs. att minska löneskillnaden, trots att dessa variabler gav en motsatt indikation enligt tabell 6. Övriga variabler förefaller spela liten roll för lönegapet mellan könen.

Genom att sätta in värdena från tabell 6 och 7 i ekvation (2), erhålles förklaringsvärdena för var och en av variablerna. Detta borde i princip dekomponera de 10,3 procentenheter skillnad mellan de standardvägda och de ej standardvägda lönerelationerna mellan könen. Som tabell 8 avslöjar, uppgår dock summan av förklaringsvärdena endast till 10,2 procentenheter. Den uppenbara anledningen till denna diskrepans är att den vikt som används i modellen inte till fullo fångar den komplexa multikollineariteten mellan de oberoende variablerna.

Tabell 8
Förklaringsvärden för de oberoende variablerna

Variabel <i>y</i>	<i>FV_y</i>
Ålder	0,6
Näringsgren	1,5
Företagsstorlek	-0,1
Utbildningsnivå	0,4
Yrkesgrupp	7,2
Region	0
Sektor	0,1
Tjänstgöringsomfattning	0,5
Totalt (alla variabler)	10,2

Not: *y* refererar till variabeln i respektive rad.

Förklaringsvärdet för var och en av variablerna, positivt eller negativt, är mindre än deras respektive bidrag vid enkel standardvägning, förutom när det gäller variabeln näringsgren där förklaringsvärdet är detsamma. Anledningen till detta är att variablerna är korrelerade och därför i viss mån förklarar samma variation i lönerna.

Skillnaderna i yrkesval mellan kvinnor och män är den överlägset viktigaste förklaringsvariabeln. Omkring 70 procent av hela den förklarade löneskillnaden faller på denna variabel.

Det förhållandet att män i genomsnitt arbetar i näringsgrenar med större bärkraft har också en påtaglig betydelse. Huruvida kvinnor är mindre attraherade av yrken och näringsgrenar med högre löner, vilket kan indikeras av den långsamma eller rent av uteblivna minskningen av lönegapet över tiden, eller om de hindras av diskriminerande åtgärder från att gå in i vissa yrken och näringsgrenar är en öppen fråga.

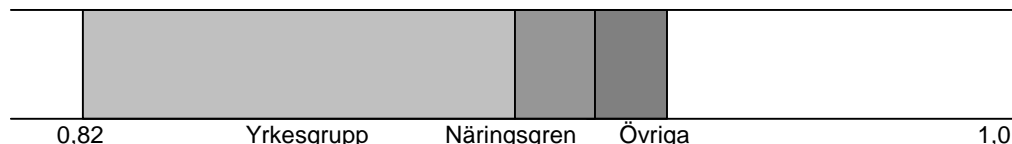
Det faktum att kvinnor väljer att arbeta i den offentliga sektorn i större utsträckning än män har en mycket svag inverkan på lönerelationen. Att åldersstrukturen är olika liksom att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män, bidrar också till lönegapet.

Överraskande nog förstärker skillnaderna i utbildningsnivå mellan könen löneskillnaden, trots att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning än män. Om man bortser från möjligheten att högre utbildning skulle kunna bestraffas med lägre lön, är det möjligt att detta återspeglar kvinnornas tendens att välja utbildningar som leder till yrken som är relativt dåligt betalda. En tolkning skulle därför kunna

vara att män i själva verket har något högre utbildningsnivåer än kvinnor inom de flesta yrkesgrupper.

Tjänstgöringsomfattningen, som förklarar 3,5 procentenheter av lönegapet om man använder enkel standardvägning, svarar nu för endast 0,5 procentenheter av det förklarade lönegapet mellan könen. Det indikerar att tjänstgöringsomfattningen i hög grad är korrelerad med andra variabler. Det är t.ex. vanligare med deltidsarbete i vissa yrkesgrupper än inom andra. Deltidsarbete är också betydligt vanligare i den offentliga sektorn än i den privata.

Figur 3
Kvinnors lön i procent av mäns, standardvägt och ej standardvägt



Figur 3 illustrerar att yrkestillhörigheten har det största förklaringsvärdet och att näringsgrenstillhörigheten är den viktigaste variabeln vid sidan av denna.

Slutsatser

Av analysen kan man dra slutsatsen att det är möjligt att föra dekomponeringen av löneskillnaderna mellan könen vidare bortom uppdelningen i förklarade och oförklarade skillnader. Detta kan göras med hjälp av standardvägning kompletterad med en modell, vilken kan dela upp den del av löneskillnaden som p.g.a. multikollinearitet kan förklaras av flera variabler, på respektive variabel. Uppdelningen blir möjlig genom att använda den vikt, som åter speglar den effekt på den standardvägda lönerelationen, som erhålles om man exkluderar en variabel i taget från standardvägningen. Denna metod kan inte helt och fullt fånga komplexiteten i korrelationen mellan de förklarande variablerna. Den kommer ändå att ge en hygglig bild av förklaringsfaktorernas relativa betydelse för lönegapet mellan könen.

Yrkestillhörigheten är den viktigaste faktorn bakom löneskillnaden mellan könen. Kvinnors och mäns olika fördelning på yrkesgrupper svarar för omkring 70 procent av den förklarade delen av löneskillnaden. Kvinnor och män är starkt segregerade på den svenska arbetsmarknaden, vilket har stor inverkan på lönegapet.

Det är tydligt att tjänstgöringsomfattning är starkt korrelerad med andra variabler såsom sektor och yrkesgrupp. Om man endast standardväger för tjänstgöringsomfattning, förklarar den 3,5 procentenheter av lönegapet. Om man tar hänsyn till vad andra faktorer kan förklara tillsammans med tjänstgöringsomfattningen, minskar denna variabels förklaringsvärde till 0,5 procentenheter.

Näringsgrenstillhörighet förefaller inte vara korrelerad med andra variabler. Det tycks t.ex. indikera att det finns vissa yrkesgrupper som är representerade i nästan alla näringsgrenar. Variablerna företagsstorlek och geografisk hemvist bidrar endast marginellt till förklaringen av lönegapet mellan könen. Det förefaller troligt att dessa variabler påverkar de anställdas löner, men inte skillnaden mellan kvinnors och mäns löner. Stockholmsområdet har högre löner än resten av landet, men andelen kvinnor och män är ungefär densamma i hela landet.

Referenser

- Arai M. och Thoursie A. (1997), Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen? *SOU 1997.136*: 126–147.
- Becker G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: NBER.
- Berggren A. M. (1997), Marknaden i ett historiskt genusperspektiv. I Forskningsrådsnämnden, *Lönepolitik och kvinnors löner* 97.4: 109–125.
- Björklund A., Edin P.-A., Holmlund B. och Wadensjö E. (2000), *Arbetsmarknaden*. SNS Förlag.
- Blinder A. S. (1973), Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 18: 436–455.
- Chen P. och Edin P.-A. (1994), Gender Wage Differentials, Discrimination and Work Effort Across Methods of Pay. I Holmlund B. (ed.), *Pay, Productivity, and Policy. Essays on Wage Behaviour in Sweden*. Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF).
- Gustafsson och Lantz (1985), *Arbete och löner*, Industrins Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Johansson L. och Österberg C. (2002), *Lön för mödan. Fakta om arbetsvillkor och löner för kvinnor och män inom vård och omsorg*. Statistiska centralbyrån.
- LeGrand C. (1991), Explaining the Male-Female Wage Gap: Job Segregation and Solidarity Wage Bargaining in Sweden. *Acta Sociologica*, 34: 261–277.
- Le Grand C. (1997), Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige. *SOU 1997.136*: 45–86.
- Löfström Å. (1999), Skilda världar? Könsegregeringens konsekvenser för kvinnors och mäns löner. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 4: 271–285.
- Näringsdepartementet (2000), *Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män*.
- Näringsdepartementet (2003), *Kvinnors och mäns löner i livsmedelsindustrin*.
- Oaxaca R. (1973), Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14: 693–709.

Oaxaca R. och Ransom M. (1994), On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 1: 5–21.

Schubert R. (1997), Discrimination in the Labor Market: A Gender Perspective. I Bacchetta P. (ed.) "*Economic Policy in Switzerland*", Macmillan.

Statistiska centralbyrån (2000), SUN 2000. Svensk utbildningsnomenklatur. Standard för klassificering av svensk utbildning. *Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik 2000:1*.

Statistiska centralbyrån (2002), Lönestatistisk årsbok 2001.

Statistiska centralbyrån (2004), Arbetskraftsundersökningarna, fjärde kvartalet 2003.

Bilaga 1

Näringsgrenar

I rapporten har följande indelning i näringsgrenar enligt SNI 92 använts:

<u>SNI-kod</u>	<u>Näringsgren</u>
(A	<i>Jordbruk, jakt och skogsbruk.)</i>
01	Jordbruksföretag och serviceföretag till jordbruk.
02	Skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk.
(B	<i>Fiske.)</i>
05	Fiskare, vattenbrukare inkl. serviceföretag.
(C	<i>Gruvor och mineralutvinningsindustri.)</i>
10	Kolgruvor och torvindustri.
13	Metallmalmsgruvor.
14	Annan industri för mineralutvinning.
(D	<i>Tillverkningsindustri.)</i>
15	Livsmedels- och dryckesvaruindustri.
16	Tobaksindustri.
17	Textilindustri.
18	Läderbeklädnadsindustri.
19	Garverier; industri för reseffekter, handväskor, skodon o.d.
20	Industri för trä och varor av trä, kork, rotting o.d. utom möbler.
21	Massa-, pappers- och pappersvaruindustri.
22	Förlag; grafisk och annan reproduktionsindustri.
23	Industri för stenkolsprodukter, raffinerade petroleumprodukter och kärnbränsle.
24	Kemisk industri.
25	Gummi- och plastvaruindustri.
26	Jord- och stenvaruindustri.
27	Stål- och metallverk.

28	Industri för metallvaror utom maskiner och apparater.
29	Maskinindustri som ej ingår i annan underavdelning.
30	Industri för kontorsmaskiner och datorer.
31	Annan elektronikindustri.
32	Teleproduktindustri.
33	Industri för precisionsinstrument, medicinska och optiska instrument samt ur.
34	Industri för motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar.
35	Skeppsvarv och båtbyggerier.
36	Möbelindustri; annan tillverkningsindustri.
37	Återvinningsindustri.
(E	<i>El-, gas- värme- och vattenverk.)</i>
40	El-, gas- och värmeverk.
41	Vattenverk.
(F	<i>Byggindustri.)</i>
45	Byggindustri.
(G	<i>Partihandel och detaljhandel; reparationsverkstäder för motorfordon, hushållsartiklar och personliga artiklar.)</i>
50	Handel med och serviceverkstäder för motorfordon; bensinstationer.
51	Parti- och agenturhandel utom med motorfordon.
52	Detaljhandel utom med motorfordon; reparationsverkstäder för hushållsartiklar och personliga artiklar.
(H	<i>Hotell och restauranger.)</i>
55	Hotell och restauranger.
(I	<i>Transport-, magasinerings- och kommunikationsföretag.)</i>
60	Landtransportföretag.
61	Rederier.
62	Flygbolag.
63	Serviceföretag till transport; researrangörer, resebyråer och transportförmedlare.
64	Post- och telekommunikationsföretag.
(J	<i>Kreditinstitut och försäkringsbolag.)</i>
65	Banker och andra kreditinstitut.
66	Försäkringsbolag.

67	Serviceföretag till finansiell verksamhet.
(K	<i>Fastighetsbolag, uthyrnings- och fastighetservicefirmor.)</i>
70	Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare.
71	Biluthyrare.
72	Datakonsulter och dataservicebyråer.
73	Forsknings- och utvecklingsinstitutioner.
74	Andra företagservicefirmor.
(L	<i>Civila myndigheter och försvaret.)</i>
75	Civila myndigheter och försvaret.
(M	<i>Utbildningsväsendet.)</i>
80	Utbildningsväsendet.
(N	<i>Enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst; veterinär- kliniker.)</i>
85	Enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst; veterinär- kliniker.
(O	<i>Enheter för andra samhällliga och personliga tjänster.)</i>
90	Reningsverk, avfallsanläggningar och renhållningsverk.
91	Intresseorganisationer och religiösa samfund.
92	Enheter för rekreation, kultur och sport.
93	Andra serviceföretag.

Bilaga 2

Yrkesgrupper

I rapporten har följande indelning i yrkesgrupper enligt SSYK använts:

<u>SSYK-kod</u>	<u>Yrkesgrupp</u>
(1	<i>Ledningsarbete.</i>)
111	Högre ämbetsmän och politiker.
112	Chefstjänstemän i intresseorganisationer.
121	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.
122	Drift- och verksamhetschefer.
123	Chefer för särskilda funktioner.
124	Arbetsledare, privata företag.
131	Chefer för mindre företag och enheter.
(2	<i>Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens.</i>)
211	Fysiker, kemister m.fl.
212	Matematiker och statistiker.
213	Dataspecialister.
214	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.
221	Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.
222	Hälso- och sjukvårdsspecialister.
223	Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens.
231	Universitets- och högskolelärare.
232	Gymnasielärare m.fl.
233	Grundskollärare.
234	Speciallärare.
235	Andra pedagoger med specialistkompetens.
241	Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän.
242	Jurister.
243	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.
244	Samhälls- och språkvetare.
245	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.

246	Präster.
247	Administratörer i offentlig förvaltning.
248	Administratörer i intresseorganisationer.
249	Psykologer, socialsekreterare m.fl.
(3	<i>Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande kunskaper.)</i>
311	Ingenjörer och tekniker.
312	Datatekniker och dataoperatörer.
313	Fotografer; ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl.
314	Piloter, fartygsbefäl m.fl.
315	Säkerhets- och kvalitetsinspektörer.
321	Lantmästare, skogsmästare m.fl.
322	Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.
323	Sjuksköterskor.
324	Biomedicinska analytiker.
331	Förskollärare och fritidspedagoger.
332	Andra lärare och instruktörer.
341	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.
342	Agenter, förmedlare m.fl.
343	Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.
344	Tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän.
345	Poliser.
346	Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.
347	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.
348	Pastorer.
(4	<i>Kontors- och kundservicearbete.)</i>
411	Kontorssekreterare och dataregistrerare.
412	Bokförings- och redovisningsassistenter.
413	Lager- och transportassistenter.
414	Biblioteksassistenter.
415	Brevbärare m.fl.
419	Övrig kontorspersonal.
421	Kassapersonal m.fl.
422	Kundinformatörer.

(5	<i>Service-, omsorgs- och försäljningsarbete.)</i>
511	Resevärddar m.fl.
512	Storhushålls- och restaurangpersonal.
513	Vård- och omsorgspersonal.
514	Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster.
515	Säkerhetspersonal
521	Fotomodeller m.fl.
522	Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.
(6	<i>Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske.)</i>
611	Växtodlare inom jordbruk och trädgård.
612	Djuruppfödare och djurskötare.
613	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift.
614	Skogsbrukare.
615	Fiskare och jägare.
(7	<i>Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning.)</i>
711	Gruv- och bergarbetare, stenhuggare.
712	Byggnads- och anläggningsarbetare.
713	Byggnadshantverkare.
714	Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl.
721	Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.
722	Smeder, verktygsmakare m.fl.
723	Maskin- och motorreparatörer.
724	Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.
731	Finmekaniker m.fl.
732	Drejare, glashytttearbetare, dekorationsmålare m.fl.
733	Konsthantverkare i trä, textil, läder m.m.
734	Grafiker m.fl.
741	Slaktare, bagare, konditorer m.fl.
742	Möbelsnickare, modellsnickare m.fl.
743	Skräddare, tillskärare, tapetserare m.fl.
744	Garvare, skinnberedare och skomakare.
(8	<i>Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.)</i>
811	Malmförädlingsoperatörer, brunnsbörare m.fl.
812	Processoperatörer vid stål- och metallverk.
813	Processoperatörer, glas och keramiska produkter.

814	Processoperatörer, trä- och pappersindustri.
815	Processoperatörer, kemisk basindustri.
816	Driftmaskinister m.fl.
817	Industrioperatörer m.fl.
821	Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling.
822	Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri.
823	Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri.
824	Maskinoperatörer, trävaruindustri.
825	Maskinoperatörer, grafisk industri, pappersvaruindustri.
826	Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri.
827	Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.
828	Montörer.
829	Övriga maskinoperatörer och montörer.
831	Lokförare m.fl.
832	Fordonsförare.
833	Maskinförare.
834	Däckspersonal.
(9	<i>Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning.)</i>
911	Torg- och marknadsförsäljare.
912	Städare m.fl.
913	Köks- och restaurangbiträden.
914	Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.
915	Renhållnings- och återvinningsarbetare.
919	Övriga servicearbetare.
921	Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske.
931	Grovarbetare inom bygg och anläggning.
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare.
933	Godshanterare och expressbud.

Mer information om SSYK finns på webbplatsen:
www.scb.se/SSYK.

Bilaga 3

Utbildningsnivåer

I rapporten har följande indelning i utbildningsnivåer enligt SUN 2000 använts:

<u>SUN-kod</u>	<u>Utbildningsnivå</u>
1	Förgymnasial utbildning, kortare än 9 år.
2	Förgymnasial utbildning, minst 9(10) år.
3	Gymnasial utbildning.
4	Eftergymnasial utbildning, kortare än 2 år.
5	Eftergymnasial utbildning, 2 år eller längre.
6	Forskarutbildning.

En detaljerad beskrivning av SUN 2000 ges i SUN 2000. Svensk utbildningsnomenklatur (Statistiska centralbyrån 2000).

Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige

Ansatser till beskrivning med hjälp av den officiella statistiken

Kvinnornas löner, omräknade till heltidslöner, är i genomsnitt ca 17 procent lägre än männens. Skillnaden har varit ungefär densamma de senaste 20 åren, trots en total politisk enighet om det önskvärda i ökad jämställdhet på löneområdet. De omfattade insatserna i form av lagstiftning och propaganda tycks inte ha satt nämnvärda spår i lönerelationerna mellan könen.

För att komma vidare i utjämningsprocessen krävs djupare kunskap om de strukturella förhållanden som ligger bakom lönerna. Denna rapport är avsedd att vara ett bidrag i sammanhanget.

Rapporten tar bl.a. upp följande frågor:

- Hur stor del av löneskillnaderna kan förklaras utifrån den officiella statistiken?
- Vad beror löneskillnaderna mellan kvinnor och män på?
- Vad menas egentligen med lönediskriminering?
- Vad är skillnaden mellan förklaring och bortförklaring i fråga om löneskillnader?

För att svara på frågorna utnyttjas data från den officiella lönestrukturstatistiken samt utbildnings- och yrkesstatistiken. Dataunderlaget omfattar därmed observationer om ca 2,2 miljoner individer, vilket medför en överväldigande statistisk säkerhet i resultaten.

ISSN 1400-3996
ISBN 91-618-1232-3

Statistikpublikationer kan beställas från **SCB, Publikationstjänsten**, 701 89 ÖREBRO, telefon: 019-17 68 00, fax: 019-17 64 44, e-post: publ@scb.se. De kan också köpas genom bokhandeln eller direkt hos SCB, Karlavägen 100 i Stockholm. Aktuell publicering redovisas på vår webbplats. Ytterligare hjälp ges av SCB:s Bibliotek och information, e-post: information@scb.se, telefon: 08-506 948 01, fax: 08-506 948 99.