

Lika eller inte – om män och kvinnor i lönestatistiken

KRISTER B ANDERSSON, HÅKAN ERIKSSON

JUNI, 2005



Fördel Sverige

Ett framtidsprogram
för företag och jobb

Läs mer på www.svensktnaringsliv.se

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning och slutsatser	4
Vad påverkar lönen?	6
Förändrade förutsättningar för kvinnor	7
FLER JOBBAR	7
FLER UTBILDAR SIG ALLT LÄNGRE	8
Inbrytningar i traditionellt manliga yrken	9
Män och kvinnor inom Svenskt Näringslivs sfär	10
BRANSCHER	10
FÖRETAGSSTORLEKAR	10
YRKEN	11
LEDNINGSARBETE	11
YRKEN SOM NORMALT KRÄVER EFTERGYMNASIAL UTBILDNING	11
YRKEN SOM NORMALT KRÄVER GYMNASIEUTBILDNING	11
CHEFSKAP	11
UTBILDNING	12
INRIKTNING	12
NIVÅ	12
Förklaringstrappan	13
ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN SAMMANTAGET	14
TJÄNSTEMÄN	15
ARBETARE	16
Vad finns i botten och toppen?	17
LÖNESPRIDNING	17
YRKESOMRÅDE SPECIALISTARBETE	18
CIVILINGENJÖRER	19
EKONOMER	20
PERSONALTJÄNSTEMÄN	20
25 yrken med relativt låga löner	21
Om undersökningen	22
KÄLLORNA	22
VARIABLER	23
LÖNEBEGREPPET	23
PERCENTILLÖNER – ETT SÄTT ATT BESKRIVA LÖNESPRIDNINGEN	23

Förord

Löneskillnader ska fastställas utifrån en saklig grund. Det kan vara till exempel utbildning, erfarenhet, arbetsresultat eller marknadens efterfrågan. De flesta företagen i Sverige omfattas av kollektivavtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter, avtal som ger riktlinjer för lönebildningsfrågor. Svenskt Näringsliv menar att löneskillnader enbart baserade på kön är oacceptabla.

I den allmänna debatten framförs det ofta att kvinnor i Sverige i hög utsträckning lönediskrimineras. Det hävdas att kvinnor är utsatta för en systematisk och strukturell diskriminering i arbetslivet, främst genom löneskillnader som enbart kan relateras till kön.

Det är viktigt att undersöka om det finns grund för dessa påståenden. Om det finns en systematisk lönediskriminering av kvinnor i våra medlemsföretag, är det ett allvarligt problem.

Denna rapport baseras på en undersökning av förhållandet mellan mäns och kvinnors löner i våra medlemsföretag. Den bygger på de uppgifter som årligen lämnas in av företagen. Dessa representerar 1,5 miljoner anställda, en betydande andel av de personer som arbetar i den privata sektorn i Sverige.

Det går inte att helt bortse från att diskriminering kan förekomma. Men vi har inte hittat något som ger belägg för att det förekommer en omfattande, strukturell lönediskriminering i denna undersökning. Mäns och kvinnors löner sammanfaller i stor utsträckning. De skillnader som finns har i stor utsträckning naturliga förklaringar.

Vår förhoppning är att resultatet från denna undersökning ska bidra till en fördjupad förståelse för lönebildningen i det privata näringslivet och till en konstruktiv debatt om mäns och kvinnors löner.

En av de viktigaste insikterna för den fortsatta debatten är att det har inträffat omfattande förändringar i det svenska arbetslivet under en kort period. Sedan cirka tio år tillbaka återfinns kvinnor i allt högre utsträckning i branscher och på arbeten som tidigare helt dominerats av män. Idag är många kvinnor ingenjörer, ekonomer och höga chefer i näringslivet. Det är en utveckling som också får återverkningar på den allmänna lönebildningen, då allt fler kvinnor finns på de bäst betalda positionerna.

Detta är i grunden en positiv utveckling, där fler människors kunskaper och ambitioner tas i anspråk i det privata näringslivet. Det är Svenskt Näringslivs övertygelse att denna utveckling kommer att fortsätta och förstärkas.

Jan-Peter Duker

Svenskt Näringsliv

Sammanfattning och slutsatser

En tydlig slutsats av undersökningen är att skillnader i lön mellan män och kvinnor till stora delar kan förklaras i skillnader i yrkes, utbildnings- och företagsval, och därigenom också branschval. I undersökningen har vi tagit hänsyn till skillnader till mäns och kvinnors fördelning i dessa avseenden.

Allt fler kvinnor skaffar sig en utbildning som efterfrågas i näringslivet, och andelen kvinnor på ledande befattningar ökat markant. Steg för steg påverkas lönestrukturen för kvinnor och män, där kvinnor allt mer återfinns i de mest välbetalda jobben.

Trots de yrkesmässiga inbrytningar som gjorts, visar undersökningen att vissa mönster dröjer sig kvar. Män arbetar i något högre utsträckning i tillverkningsindustri, byggindustri och i transportsektorn. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom handel, fastighetsbolag, samt uthyrnings- och företags-servicefirmor. Det kan därför vara befogat att fråga sig varför kvinnor är överrepresenterade inom vissa yrken. Ur ett arbetsmarknadsperspektiv kan det vara till nackdel om traditionella könsroller i väldigt hög utsträckning bestämmer utbildnings- och yrkesval. Situationer med över- eller underutbud av arbetskraft kan då uppkomma inom vissa sektorer, och skapa tillväxthämmande flaskhalsar på arbetsmarknaden. Den utveckling som nu är tydlig ger bättre förutsättningar än någonsin för kvinnor att få högre löner. Det är en väg som går via utbildningsval, val av branscher, företag och yrken, befordran till chefskap och sedan till högre befattningsnivåer.

En annan slutsats är att påståendet att det råder en omfattande och systematisk lönediskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden kan ifrågasättas. Undersökningen visar att de skillnader som finns i stor utsträckning går att förklara. De löneskillnader på 15-20 procent som framhålls i debatten speglar inte verkligheten. I dessa fall har förklarande faktorer som ålder, yrke, företag och marknadens efterfrågan helt glömts bort.

Rensas löneskillnaden mellan män och kvinnor för skillnader i yrke, ålder och utbildning är den oförklarade löneskillnaden 4,8 procent. Detta gäller för hela den undersökta gruppen. För gruppen tjänstemän är denna skillnad 6,5 procent och för gruppen arbetare 2,2 procent.

I Svenskt Näringslivs lönestatistik saknas några viktiga variabler som till exempel antal år i yrket, antal år i företaget, arbetets svårighetsgrad och komplexiteten i arbetsuppgifterna. Från andra undersökningar vet vi att detta har betydelse för lönenivåerna. Man kan därför sluta sig till att löneskillnaderna skulle ha blivit ännu mindre om materialet hade kunnat rensas för även dessa faktorer. En fördel med att inte ha med variabler som till exempel arbetets svårighetsgrad, är att risken för att det ska gömma sig så kallade befattningsdiskriminerande faktorer i materialet minskar. Undersökningen följer istället det system som finns för vedertagna yrkeskoder.

Vi har valt att gå ett steg längre än att enbart göra jämförelser av genomsnittliga lönenivåer och även undersökt lönespridningen bland män och kvinnor i ett antal utvalda yrken. Detta ger en möjlighet att med större precision identifiera de yrken, utbildningsbakgrunder och positioner, där lönerna avviker uppåt och neråt. Vi kan då se – konkret - vad som finns i ”botten” och ”toppen” av löneligan.

En genomgång av mäns och kvinnors löner inom kategorin specialistarbete, visar att en stor del av mäns och kvinnors löner sammanfaller. Men den visar också att en del av männens lönestruktur överstiger det gemensamma intervallet, medan en del av kvinnornas lönestruktur understiger det gemensamma intervallet.

Vid en närmare granskning framträder några orsaker till varför lönestrukturen är förskjutna i förhållande till varandra. De män som avviker uppåt i löneläge är i större utsträckning chefer och har längre utbildning än de kvinnor som avviker nedåt i löneläge. Detta är således förhållanden som kommer att förändras i den dynamiska process som nu utmärker den svenska arbetsmarknaden. Då fler kvinnor utbildar sig längre och besitter i allt högre utsträckning chefspositioner. De kommer i allt högre utsträckning att röra sig mot de högsta lönelägena.

I undersökningen har vi också velat granska påståendet att de lägst betalda jobben består av kvinnodominerade yrken. Det tar ofta sikte på branscher som dominerar inom offentlig sektor, som vård och omsorg. I Svenskt Näringslivs dataunderlag finns vård- och omsorgsyren med, men då rör det sig om personer som är verksamma i privata företag.

Av 25 yrken med relativt låga löner är det 13 som kan beskrivas som kvinnodominerade, 4 som är mansdominerade och 8 där fördelningen är relativt jämn. En viss övervikt av kvinnodominerade yrken kan således noteras, även om förhållandet inte är så entydigt som debatten i många fall gör gällande.

Sammantaget leder undersökningen till slutsatsen att det finns anledning att fortsatt följa utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden. Det är tydligt att vi befinner oss i ett dynamiskt skede där gamla mönster ersätts av nya. Det finns också skäl att fråga sig om det finns behov av att stödja de positiva processer som vi kan studera, eller om utvecklingen sker med egen kraft.

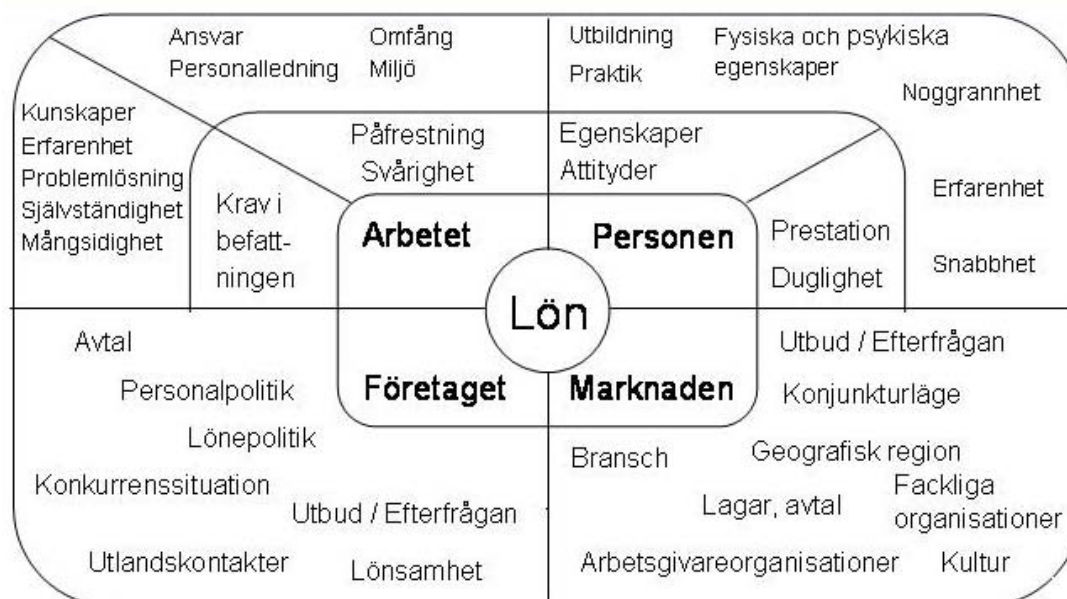
Vad påverkar lönen?

En lång rad faktorer har betydelse för vilka löner enskilda anställda och grupper av anställda får i det enskilda företaget eller i branschen. Vilka kriterier som används varierar från fall till fall. Dessa faktorer är i viss mån bestämda i företaget, medan andra bestäms utanför företaget. Det centrala är dock företagets behov, det utförda arbetet, individens egenskaper och den sammantagna värderingen av detta.

För medarbetaren är prestationen och dugligheten i arbetet viktiga faktorer. Svårigheten i arbetsuppgifterna är ytterligare en central faktor. Utbud och efterfrågan samt branschens betalningsförmåga är de marknadsfunktioner som påverkar lönen i hög utsträckning. Likaså kan en större grad av konkurrensutsättning skapa ett större utrymme för nya karriärmöjligheter och en högre grad av differentiering i lönebildningen.

Vid en diskussion om kvinnors och mäns löner är denna komplexitet i lönesättningen viktig att ha i åtanke. En enskild faktor kan svårigen förklara lönenivån och eventuella löneskillnader. Det är också centralt för lönesättningen att lön är just ersättning för ett arbete, och inte ett fördelningspolitiskt instrument.

Lönepåverkande faktorer



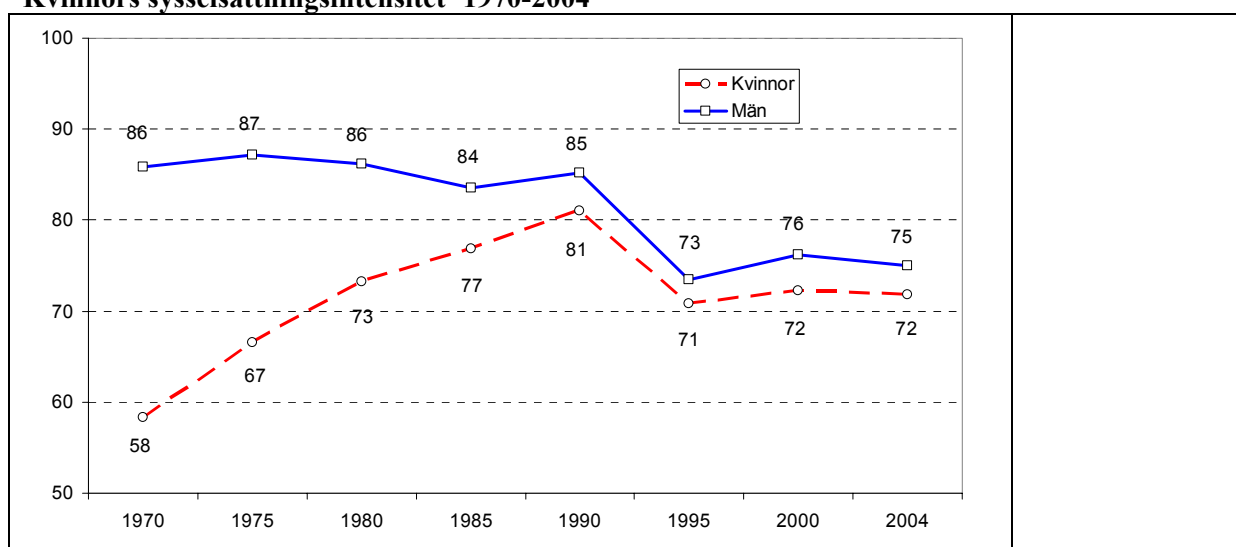
Förändrade förutsättningar för kvinnor

Dagens lönestrukturer påverkas av historien. De förutsättningar som varit för handen när det gäller kvinnors möjligheter till att delta i arbetslivet, göra fria utbildningsval och karriär vid varje enskild tidpunkt har inverkat på mäns och kvinnors möjligheter och val. Stora förändringar har skett under de senaste trettio åren och sker alltjämt.

FLER JOBBAR

Vid 1900-talets början var förvärvsfrekvensen 30-40 procent bland kvinnorna¹ medan den för männen var över 90 procent. Under de tre senaste decennierna har en betydligt större andel av kvinnorna kommit ut i arbetslivet. 1970 var sex av tio kvinnor ute på arbetsmarknaden. 2004 hade andelen ökat till sju av tio kvinnor. Sverige tillhör därmed de länder i världen som har högst förvärvsfrekvens bland kvinnor.

Kvinnors sysselsättningsintensitet² 1970-2004



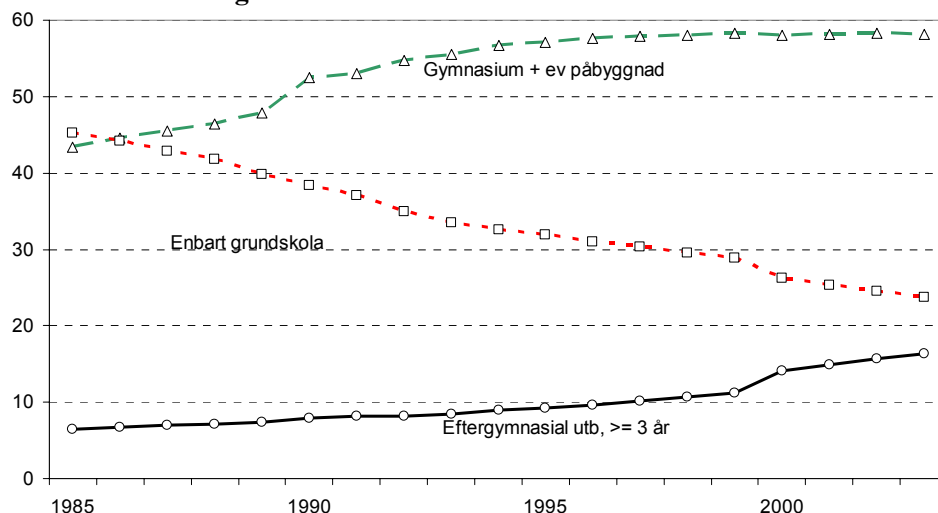
¹ SOU 2004:43

² Källa: AKU, SCB. Definition: Sysselsatta som andel av befolkningen i åldrarna 16-64 år.

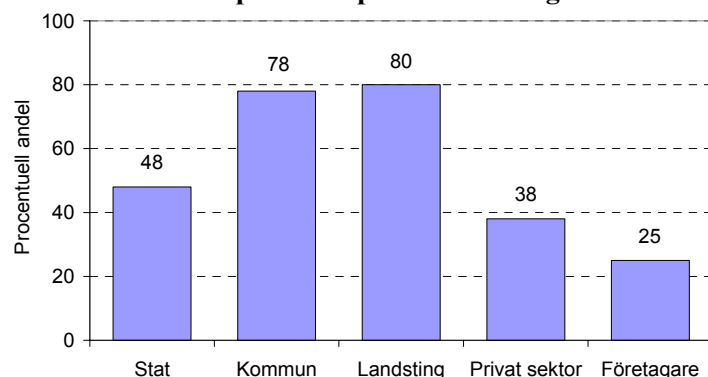
FLER UTBILDAR SIG ALLT LÄNGRE

Under de två senaste decennierna har kvinnor i allt större utsträckning skaffat sig högre utbildningar. 1985 hade 40-45 procent av kvinnorna gymnasieutbildning eller kortare eftergymnasial utbildning. Lite fler än 5 procent hade 3-årig eller längre eftergymnasial utbildning. 2003 hade andelarna ökat till omkring 60 respektive 15 procent. Under samma period minskade andelen kvinnor med enbart grundskola med omkring 25 procentenheter.

Kvinnors utbildningsnivå³ 1985-2003



Andelen kvinnor i privat respektive offentlig sektor



Kvinnorna är olika representerade⁴ i olika sektorer. Inom kommuner och landsting är kvinnorna i majoritet. Inom staten är hälften av alla anställda kvinnor. Inom privata sektorn är andelen kvinnor lägre och bland företagare⁵ är bara var fjärde person kvinna.

Trots de förändringar som har skett i kvinnors val och förutsättningar på arbetsmarknaden, finns det fortfarande vissa kvardröjande mönster. Av betydelse för utvecklingen för lönerna är bland annat i vilken grad de kvinnodominerade sektorerna kommer att vara konkurrensutsatta i framtiden.

³ Källa: Utbildningsregistret, SCB. Anmärkning: Tidsseriebrott mellan 1999 och 2000.

⁴ Källa: AKU 2004, SCB.

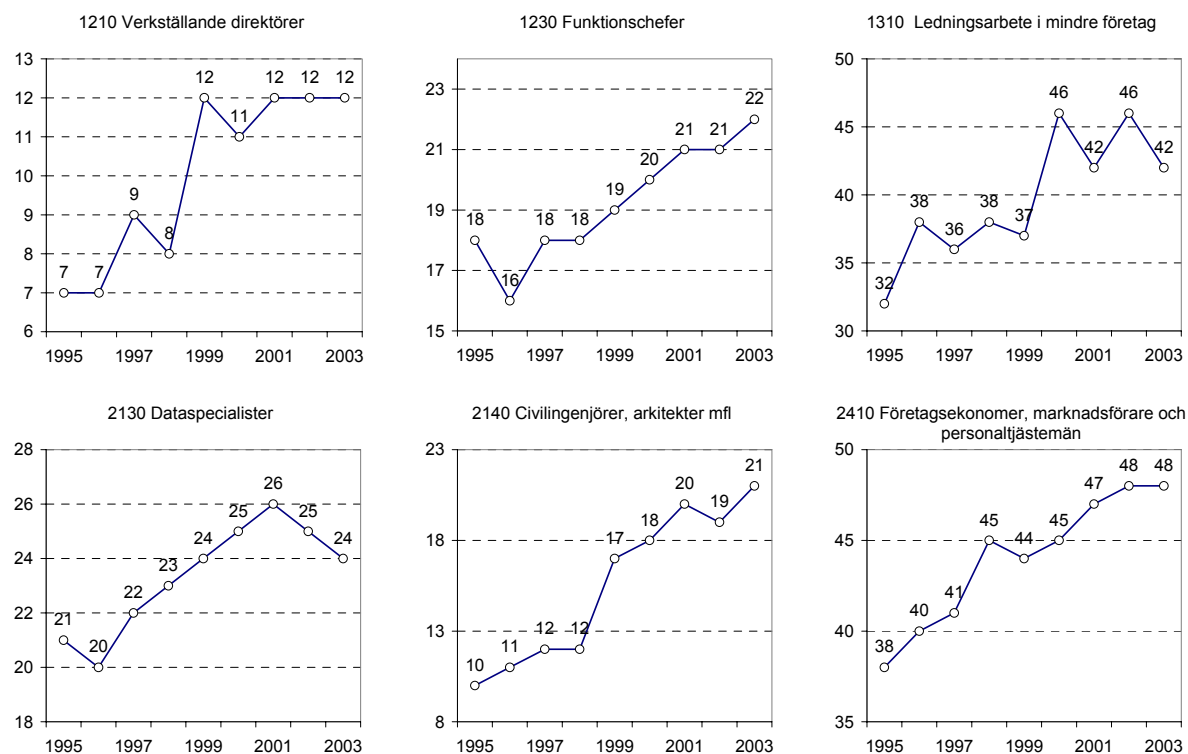
⁵ Inklusivt medhjälpande familjemedlemmar.

Inbrytningar i traditionellt manliga yrken

Kvinnor etablerar sig på arbetsmarknaden på ett helt annat sätt än tidigare. Utbildningen sker efter nya mönster och rekrytering sker till befattningar där representation saknats eller varit liten. Allt fler kvinnor i traditionellt manliga utbildningar, utbildningar som till stor del efterfrågas av företagen, ökar rekryteringsbasen för företagen och ger bättre förutsättningar för tillträde till högre och mer väavlönade befattningar. Ökningen av andelen kvinnor i yrkesgrupper som Vd:ar, funktionschefer (administrativa och ekonomichefer, personalchefer etc), dataspecialister (programmerare, systemerare etc), civilingenjörer, företagsekonomer, personaltjänstemän med flera är exempel på detta. Av Svenskt Näringslivs statistik framgår denna förändring tydligt. Av särskilt intresse är att andelen kvinnliga chefer ökat kraftigt under den senaste tioårsperioden i gruppen civilingenjörer, vilken utgör en viktig rekryteringsgrund för högre befattningar inom näringslivet.

Då utvecklingen ses över längre tid, är det sammantagna intrycket att utvecklingen präglas av stor dynamik.

Procentuella andelen kvinnor 1995-2003



Män och kvinnor inom Svenskt Näringslivs sfär

Inom Svenskt Näringsliv finns närmare 55 000 företag med omkring 1,5 miljoner årsanställda varav 0,5 miljon är kvinnor och 1 miljon är män. De anställdas fördelning på branscher, företagsstorlekar, yrken och högsta utbildning beskrivs i följande avsnitt.

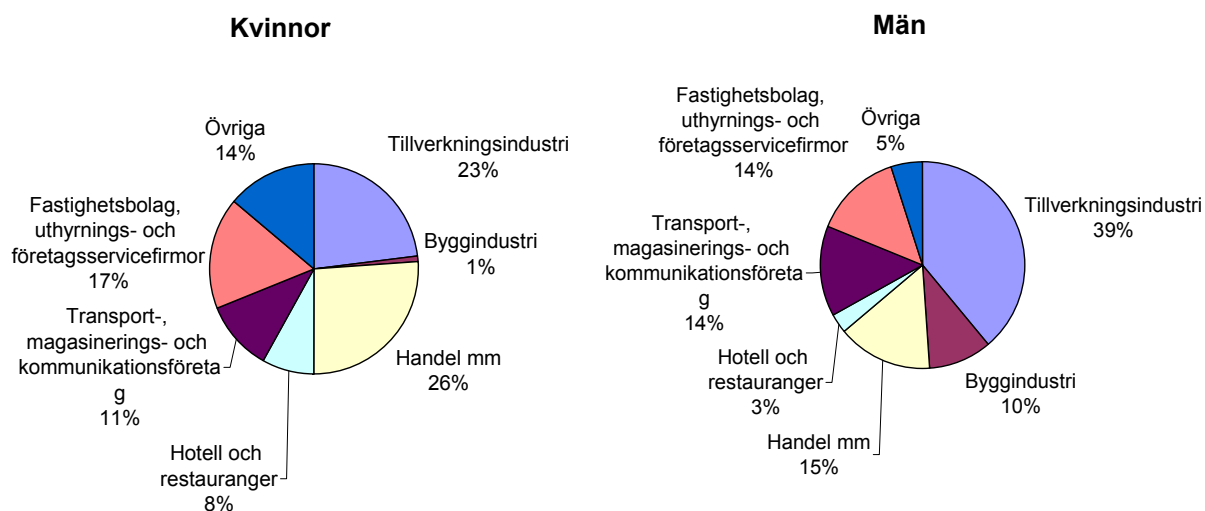
BRANSCHER⁶

Kvinnorna är framförallt anställda inom handeln och tillverkningsindustrin; i servicebyråer och i företag verksamma inom kommunikation, hotell- och restaurang, vård och omsorg

Männen är framförallt anställda inom tillverkningsindustrin, handeln, byggindustrin samt i företag verksamma med godshantering, transport och kommunikation, data och företagstjänster.

Av betydelse för lönesättningen är att olika branscher har varierande betalningsförmåga. Vissa branscher levererar varor och tjänster med ett högre förädlingsvärde och andra med lägre. Likaså varierar konkurrensförhållanden mellan branscher. Det förekommer givetvis variationer mellan olika företag i samma bransch.

Fördelning på branscher 2004



FÖRETAGSSTORLEKAR

Andelen kvinnor är större i mindre företag. I företag med 1-4 anställda är 6 av 10 anställda kvinnor. I företag med 10 och fler anställda är mellan 30 och 40 procent kvinnor.

⁶ **Enskilt redovisade branscher:** Tillverkningsindustri (D); byggindustri (F); parti- och detaljhandel, reparationsverkstäder för motorfordon, hushålls- och personliga artiklar (G); hotell och restauranger (H); transport-, magasinerings- och kommunikationsföretag (I) samt fastighetsbolag, uthyrnings- och företagservicefirmor (K). **Övriga branscher:** Jordbruk, jakt och skogsbruk (A); fiske (B); gruvor och mineralutvinningsindustri (C); el-, gas-, värme- och vattenverk (C); kreditinstitut och försäkringsbolag (J); civila myndigheter och försvaret (L); utbildningsväsendet (M); enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst, veterinärkliniker (N) samt enheter för andra samhälleliga och personliga tjänster (O)

YRKEN

LEDNINGSARBETE

3,5 procent av kvinnorna har ledningsarbeten, det vill säga de planerar, leder och samordnar verksamhet i stora eller medelstora företag, alternativt på operativa eller stödjande avdelningar. Dubbelt så stor andel av männen är verksamma i liknande arbeten.

YRKEN SOM NORMALT KRÄVER EFTERGYMNASIAL UTBILDNING

Var tionde kvinna och var tionde man jobbar med yrken där det normalt krävs akademisk högskoleutbildning.

Lite färre än två av tio kvinnor arbetar i yrken där det normalt krävs gymnasium med påbyggnad eller kortare högskoleutbildning. Det samma gäller för männen.

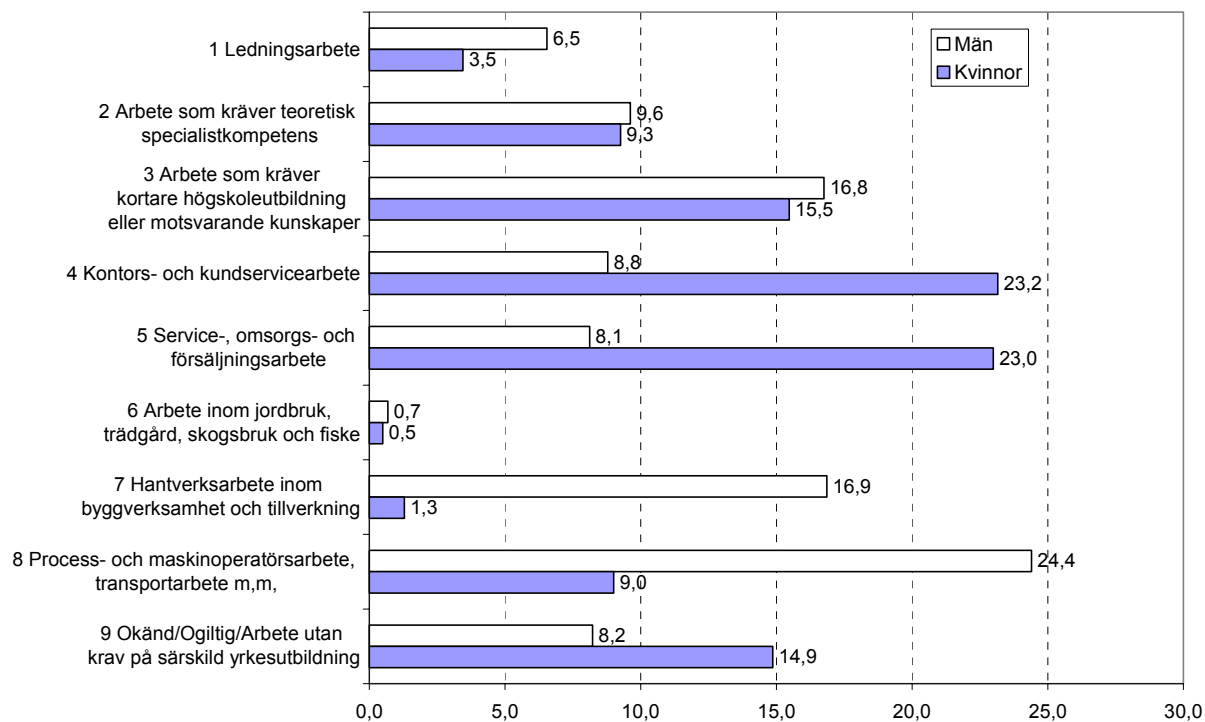
YRKEN SOM NORMALT KRÄVER GYMNASIEUTBILDNING

Kvinnorna är koncentrerade till yrken inom kontor/kundservice, service/omsorg/försäljning. Männen är koncentrerade till hantverksyrken och operatörs- och transportyrken.

CHEFSKAP

Chefskap bland kvinnor förkommer även i sammanhang där det inte rör sig om ledningsarbete på övergripande nivå (yrkesområde 1 i SSK). I undersökningen finns uppgifter som indikerar att andelen chefer med ansvar för verksamhet och personal inom övriga yrkesområden (2-9) är dubbelt så stor bland männen.

Yrkesområden 2004. Procentuell andel inom respektive grupp.



UTBILDNING

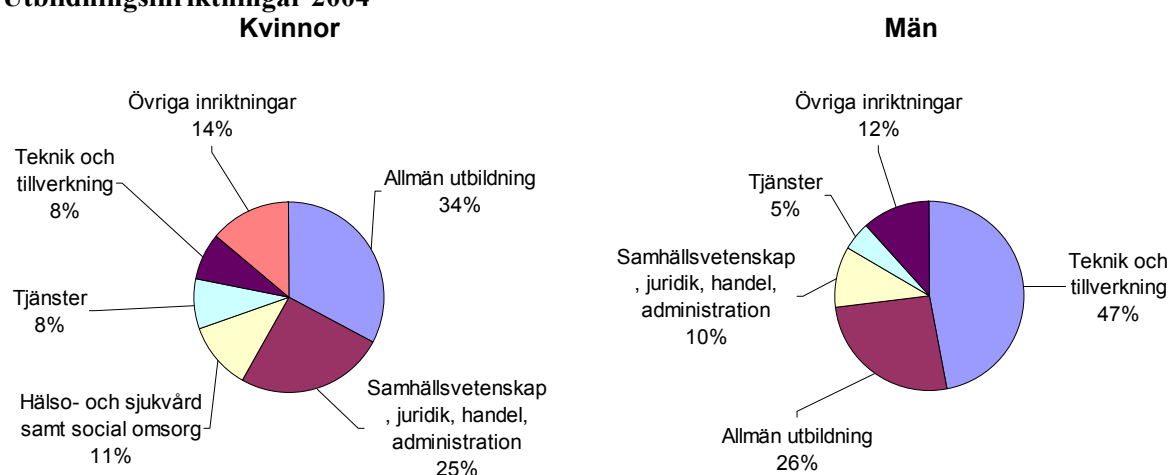
I Svenskt Näringslivs statistik finns uppgifter om individernas högsta utbildning. Detta ger en bild av utbildningsstrukturen bland män och kvinnor.

INRIKTNING

Var tredje kvinna har en utbildning med en allmän inriktning, var fjärde har en utbildning inriktad på samhällsvetenskap, juridik, handel och administration och var tionde har en utbildning inriktad på hälso- och sjukvård samt social omsorg.

Varannan man har en utbildning som är inriktad mot teknik och tillverkning. Var tionde man har en utbildning med inriktning mot samhällsvetenskap, juridik, handel och administration.

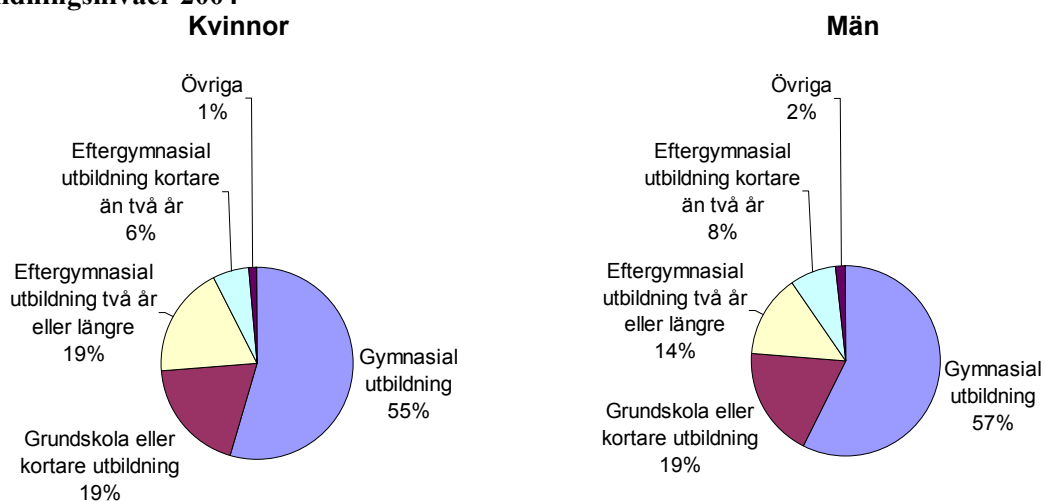
Utbildningsinriktningar 2004



NIVÅ

Två av tio kvinnor är grundskoleutbildade, något mer än varannan är gymnasieutbildad och var fjärde har eftergymnasial utbildning. Männens utbildningsnivåer påminner i stort om kvinnornas.

Utbildningsnivåer 2004



Förklaringstrappan

I följande avsnitt förklaras de genomsnittliga skillnader i lön som finns mellan män och kvinnor. De förklaringsgrunder som används baseras på den indelning av anställda efter yrken som används i Svenskt Näringslivs lönestatistik. Det är samma indelning som ligger till grund för den offentliga lönestatistiken från SCB.

I följande redovisning visas först hela gruppen av samtliga anställda, och sedan följer en indelning mellan tjänstemän och arbetare.

Genom att steg för steg ta bort strukturella skillnader i undersökningsmaterialet framträder orsakerna till löneskillnaderna. Dessa strukturella skillnader är skillnader i yrke, ålder och utbildning. I sista steget görs rensningen på företagsnivå. Att lönejämförelsen görs inom samma företag är av stor betydelse, eftersom det bara är inom en och samma arbetsplats som det enligt lagen kan förekomma lönediskriminering.

Kvarstående skillnader beror på andra faktorer (grå fälten) som inte fångas upp i vår undersökning, men som är väl kända från andra undersökningar som viktiga förklaringsfaktorer. Det är bland annat antalet år i yrket, antalet år i företaget, en mer finfördelad gradering av arbetets svårighetsgrad⁷ och mångsidighet⁸.

I debatten används ofta den obearbetade löneskillnaden som utgångspunkt. Det är ett ofullständigt och onyanserat sätt att beskriva lönestrukturerna och riskerar att underbygga en felaktig bild av faktiska förhållanden. En redovisning som bygger på obearbetade löneskillnader är i bästa fall en återspeglning av att män och kvinnor har olika yrken och jobbar i olika företag.

Genomsnittliga löneskillnader kan ge viss information, men de har sina begränsningar. Genomsnitt är en förenkling, där en mängd löner sammanfattas i ett, enda värde.

Lika intressant, vore att visa på den spännvidd som finns i mäns och kvinnors löner på den svenska arbetsmarknaden. Det skulle ge en tydligare bild av den konkreta verklighet som döljer sig bakom genomsnitten. I nästa kapitel görs ett försök att nyansera bilden på detta sätt.

⁷ Detta kan till exempel vara storlek på budgeten, antalet underställda och projektets komplexitet.

⁸ Eva M. Meyersson. Lika lön för lika arbete. Särtryck 464. IUI.

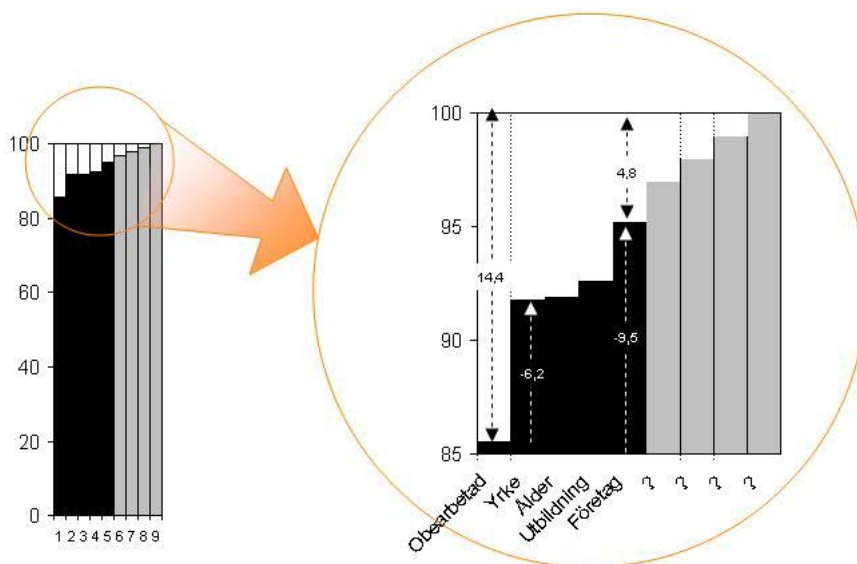
ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN SAMMANTAGET

Den obearbetade löneskillnaden mellan män och kvinnor uppgår till närmare 15 procent. Efter bearbetning för skillnader i faktorerna yrke, ålder och utbildning återstår 4,8 procent. Skillnaden skulle minska ytterligare om andra viktiga lönepåverkande faktorer såsom arbetets svårighetsgrad, antalet jobbyten, budgetansvar, antal underställda, tidigare erfarenhet, den anställdes mångsidighet etc. fördes in i beräkningarna. Uppgifter avseende dessa faktorer saknas i undersökningen.

		Månadslön (Genomsnitt)		Skillnad		
		Kvinnor	Män	Differens i kronor	Kvinnors lönenivå i procent av männens	Återstående
Totalt		21 600	25 200	- 3 600	86 %	14,4 %
Standardiserat ⁹ för skillnader i	Yrke ¹⁰	22 500	24 500	- 2 000	92 %	8,2 %
	Yrke, ålder ¹¹	22 600	24 600	- 2 000	92 %	8,1 %
	Yrke, ålder, utbildning ¹²	22 600	24 400	- 1 800	93 %	7,4 %
	<i>På företagsnivå</i>					
	Yrke, ålder, utbildning	22 100	23 200	- 1 100	95 %	4,8 %
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet	?	?	?	?	?
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad	?	?	?	?	?
Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad, mångsidighet etc	?	?	?	?	?	

Förklaringsstrappan. Samtliga anställda 2004.

Kvinnors lön som andel av männens.



⁹ Gruppen män och gruppen kvinnor har gjorts lika med avseende på de angivna faktorerna.

¹⁰ SSKYK på 4-siffernivå.

¹¹ 6 åldersgrupper: 18-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-49, 50-64 år.

¹² SUN. Nivåmodulen: 2-siffernivå. Inriktningsmodulen: 4-siffernivå.

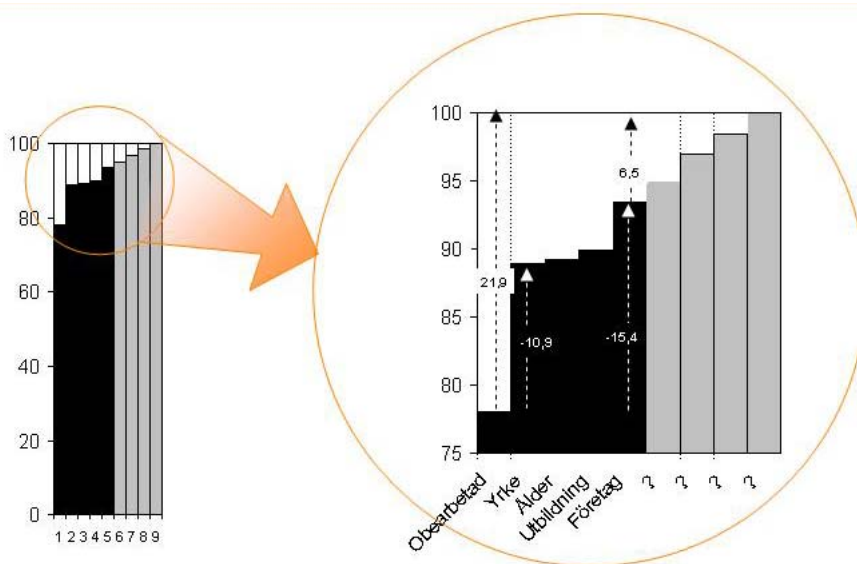
TJÄNSTEMÄN

Den obearbetade löneskillnaden mellan män och kvinnor i tjänstemannabefattningar uppgår till omkring 20 procent. Efter bearbetning återstår 6,5 procent, som har sin förklaring i bland annat arbetets svårighetsgrad, antalet jobbyten, budgetansvar, antal underställda, tidigare erfarenhet, den anställdes mångsidighet etc.

		Månadslön (Genomsnitt)		Skillnad		
		Kvinnor	Män	Differens i Kronor	Kvinnors lönenivå i procent av männens	Återstående
Totalt		23 800	30 400	- 6 700	78 %	21,9 %
Standardiserat för skillnader i	Yrke	25 700	29 000	- 3 200	89 %	11,0 %
	Yrke, ålder	25 900	29 000	- 3 100	89 %	10,7 %
	Yrke, ålder, utbildning	26 100	29 000	- 2 900	90 %	10,0 %
	<i>På företagsnivå</i>					
	Yrke, ålder, utbildning	25 000	26 800	- 1 800	93 %	6,5 %
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet	?	?	?	?	?
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad	?	?	?	?	?
Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad, mångsidighet etc	?	?	?	?	?	

Förklaringsstrappan. Tjänstemän 2004.

Kvinnors lön som andel av männens.



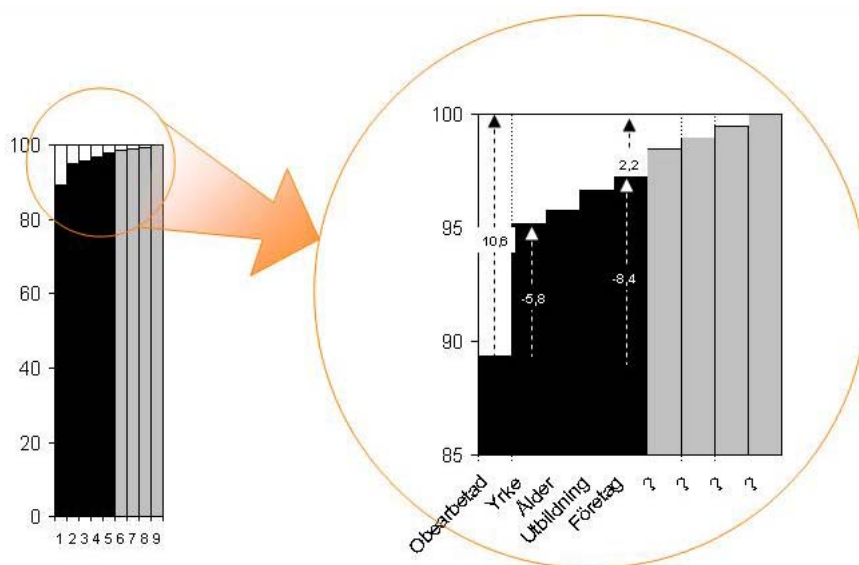
ARBETARE

Den obearbetade löneskillnaden mellan män och kvinnor i tjänstemannabefattningar uppgår till omkring 10 procent. Efter bearbetning återstår 2,2 procent som har sin förklaring i bland annat arbetets svårighetsgrad, antalet jobbyten, budgetansvar, antal underställda, tidigare erfarenhet, den anställdes mångsidighet etc.

		Månadslön (Genomsnitt)		Skillnad		
		Kvinnor	Män	Differens i Kronor	Kvinnors lönenivå i procent av männens	Återstående
Totalt		18 800	21 100	- 2 200	89 %	10,6 %
Standardiserat för skillnader i	Yrke	19 600	20 500	- 1 000	95 %	4,8 %
	Yrke, ålder	19 400	20 400	- 900	96 %	4,2 %
	Yrke, ålder, utbildning	19 400	20 100	- 700	97 %	3,3 %
	<i>På företagsnivå</i>					
	Yrke, ålder, utbildning	19 200	19 700	- 400	98 %	2,2 %
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet	?	?	?	?	?
	Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad	?	?	?	?	?
Yrke, ålder, utbildning, tidigare erfarenhet, arbetets svårighetsgrad, mångsidighet etc	?	?	?	?	?	

Förklaringsstrappan. Arbetare 2004.

Kvinnors lön som andel av männens.



Vad finns i botten och toppen?

I föregående avsnitt förklarades orsakerna till skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga lön.

I följande avsnitt är upplägget ett annat. Här är istället utgångspunkten spridningen i lön för män och kvinnor med likartade arbetsuppgifter.

Poängen med detta upplägg är att ge en mer nyanserad bild av mäns och kvinnors löner. Istället för att sammanfatta bilden i ett genomsnittligt värde, beskriver vi här den spännvidd som finns i lönematerialet. I en sådan analys blir det lättare att precisera och konkretisera vilken typ av befattning som återfinns i avvikande lönelägen, både uppåt och nedåt. Till stor del sammanfaller mäns och kvinnors löner, men här ligger inriktningen av undersökningen således på ytterligheterna i löneligan.

Lås oss göra en liknelse. Om vi bestämmer oss för att mäta längden på pojkar och flickor i en skolklass, kan vi notera att den genomsnittliga längden är, till exempel 170 cm. Den genomsnittliga längden för pojkar är 175 cm och för flickor är den 165 cm. Flickorna är då, i genomsnitt, 94 procent så långa som pojkarna.

Men säger detta något om de olika individernas längder? Inte särskilt mycket.

Om det görs en analys av spridningen, kommer vi att se att en stor del av pojkarna och flickorna befinner sig inom ett och samma längdintervall. Sedan finns det avvikelser uppåt och nedåt i förhållande till intervallet. Då framgår det tydligare att en mindre grupp av pojkarna sticker iväg i längd, samtidigt som en mindre grupp flickor är kortare än de andra.

Vi har då fått en tydligare och mer nyanserad beskrivning av grupperna.

På samma sätt har vi förfarit i denna löneundersökning. Då framgår det att mäns och kvinnors löner till stor del sammanfaller¹³, samtidigt som det bland män finns en del av lönespridningen som överstiger det gemensamma intervallet och en del av kvinnornas lönespridning som understiger detta intervall. Dessa två avvikelser är av särskilt intresse, då de kan ge en närmare förklaring av den del av kvinnors och mäns lönestruktur som inte är lika. Fokus sätts då på vad som finns i ”toppen” respektive ”botten” av löneligan.

Vi har valt att se närmare på kategorin ”specialistarbete”, eftersom denna uppvisar en hög grad av lönespridning. Inom denna kategori har vi sedan valt ut tre stora undergrupper, civilingenjörer, ekonomer och personaltjänstemän.

LÖNESPRIDNING

10e och 90e percentilerna¹⁴ (de skuggade och oskuggade delarna av staplarna i diagrammen) ger en bild av lönespridningen bland män och kvinnor. En stor del av denna spridning utgörs av ett gemensamt intervall där lönerna för män och kvinnor sammanfaller (A, den skuggade delen av stapeln). En del av männens lönespridning (C-delen) överstiger det gemensamma intervallet medan en del av kvinnornas lönespridning understiger (B-delen) det gemensamma intervallet. Nedan beskrivs några egenskaper som skiljer B-gruppen från C-gruppen.

¹³ För respektive grupp redovisas 10:e och 90:e percentilerna.

¹⁴ 10e percentilen är den lön där 90 procent tjänar mer och 10 procent tjänar mindre, dvs. en relativt låg lön inom gruppen.

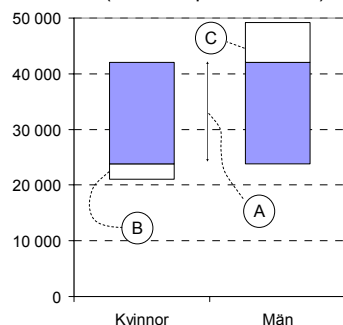
90e percentilen är den lön där 10 procent tjänar mer och 90 procent tjänar mindre, dvs. en relativt hög lön inom gruppen.

YRKESOMRÅDE SPECIALISTARBETE¹⁵.

Det gemensamma intervallet för män och kvinnor inom specialistarbete sträcker sig från 23 800 till 42.000 kronor per månad. Anställda i B-intervallet¹⁶ skiljer sig från anställda i C-intervallet¹⁷ genom att de har annan bakgrund, andra arbetsuppgifter och annat ansvar. De är exempelvis i mindre utsträckning chefer och har kortare utbildning än C-gruppen. B-gruppen är i större utsträckning ekonomer, personaltjänstemän och informatörer. C-gruppen är i större utsträckning systemerare/programmerare och civilingenjörer.

Specialistarbete

Månadslön (10e-90e percentilerna)



Specialistarbete. Andelen chefer och utbildningsnivå.

	Chefsskap		Högsta utbildning		
	Chef	Arbetsledare	Grundskola	Gymnasium ¹⁸	Högskola
B-gruppen (kvinnor)	0,6 %	0,9 %	2,5 %	47,3 %	50,2 %
C-gruppen (män)	11,2 %	2,4 %	1,0 %	28,9 %	70,1 %

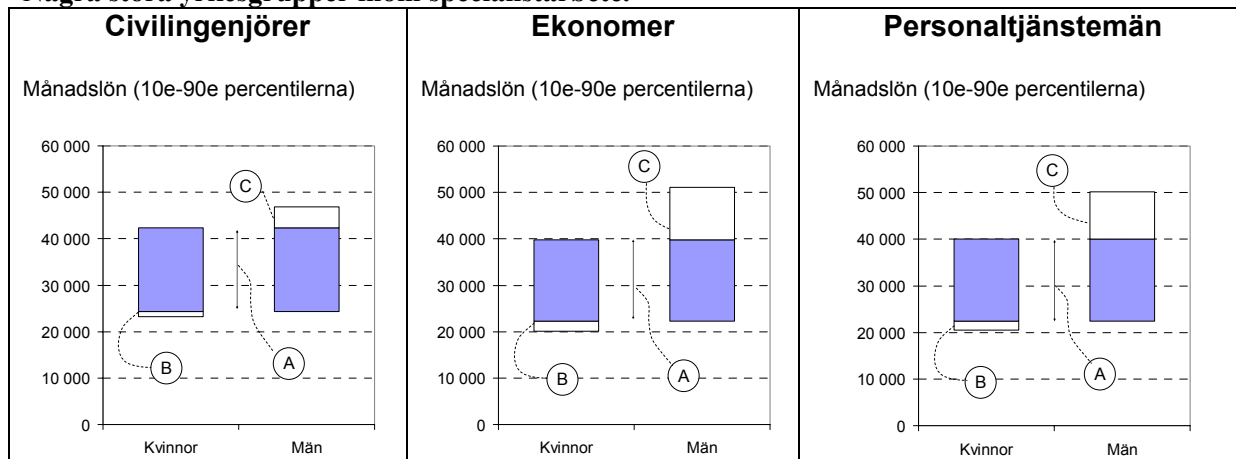
¹⁵ Specialistarbete är relativt kvalificerat arbete som ofta utförs av akademiker, exempelvis civilingenjörer, kvalificerade ekonomer, journalister, jurister etc

¹⁶ Specialistarbete, B-intervallet (kvinnor): 21 100-23 800 kronor/månad.

¹⁷ Specialistarbete, C-intervallet (män): 42 000-49 200 kronor/månad.

¹⁸ Inklusive kortare påbyggnad, kortare än 2 år.

Några stora yrkesgrupper inom specialistarbete.



CIVILINGENJÖRER¹⁹

Det gemensamma intervallet för män och kvinnor yrkesverksamma som civilingenjörer sträcker sig från 24 400 till 42 300 kronor per månad. Anställda i B-intervallet²⁰ skiljer sig från anställda i C-intervallet²¹ genom att de har annan bakgrund, andra arbetsuppgifter och annat ansvar. De är exempelvis i mindre utsträckning chefer och har kortare utbildning än C-gruppen. B-gruppen är i större utsträckning utbildade inom kemi- och bioteknik, byggnads- och anläggningsarbete och industriell ekonomi och organisation. C-gruppen är i större utsträckning utbildade inom teknik och teknisk industri samt energi- och elektroteknik.

Civilingenjörer. Andelen chefer och utbildningsnivå.

	Chefsskap		Högsta utbildning		
	Chef	Arbetsledare	Gymnasium ²²	Högskola	
				2-3 årig	4 år och längre
B-gruppen (kvinnor)	0 %	0 %	18 %	56 %	25 %
C-gruppen (män)	14 %	1 %	17 %	9 %	74 %

¹⁹ SSYK 2140

²⁰ Civilingenjörer, B-intervallet (kvinnor): 23 300-24 400 kronor/månad.

²¹ Civilingenjörer, C-intervallet (män): 42 300-46 900 kronor/månad.

²² Inklusive kortare påbyggnad, kortare än 2 år.

EKONOMER²³

Det gemensamma intervallet för män och kvinnor, yrkesverksamma som ekonomer sträcker sig från 22 300 till 39 800 kronor per månad. Anställda med löner i B-intervallet²⁴ skiljer sig från anställda i C-intervallet²⁵ genom att de har annan bakgrund, andra arbetsuppgifter och annat ansvar. De är exempelvis i mindre utsträckning chefer och arbetsledare och har kortare utbildning än C-gruppen.

Ekonomer. Andelen chefer och utbildningsnivå.

	Chefsskap		Högsta utbildning		
	Chef	Arbetsledare	Grundskola/ Gymnasium ²⁶	Högskola	
				2-3 årig	4 år och längre
B-gruppen (kvinnor)	4 %	1 %	62 %	30 %	8 %
C-gruppen (män)	16 %	17 %	23 %	63 %	15 %

PERSONALTJÄNSTEMÄN²⁷

Det gemensamma intervallet för män och kvinnor yrkesverksamma som personaltjänstemän sträcker sig från 22 400 till 40 000 kronor per månad. Anställda med löner i B-intervallet²⁸ skiljer sig från anställda i C-intervallet²⁹ genom att de har annan bakgrund, andra arbetsuppgifter och annat ansvar. De är exempelvis i mindre utsträckning chefer och arbetsledare och har kortare utbildning än C-gruppen.

Personaltjänstemän. Andelen chefer och utbildningsnivå.

	Chefsskap		Högsta utbildning		
	Chef	Arbetsledare	Grundskola/ Gymnasium ³⁰	Högskola	
				2-3 årig	4 år och längre
B-gruppen (kvinnor)	0 %	0 %	68 %	29 %	3 %
C-gruppen (män)	19 %	1 %	37 %	41 %	21 %

²³ SSYK 2411

²⁴ Ekonomer, B-intervallet (kvinnor): 20 100-22 300 kronor/månad.

²⁵ Ekonomer, C-intervallet (män): 39 800-51 100 kronor/månad.

²⁶ Inklusive kortare påbyggnad, kortare än 2 år.

²⁷ SSYK 2412

²⁸ Personaltjänstemän, B-intervallet (kvinnor): 20 500-22 400 kronor/månad.

²⁹ Personaltjänstemän, C-intervallet (män): 40 000-50 100 kronor/månad.

³⁰ Inklusive kortare påbyggnad, kortare än 2 år.

25 yrken med relativt låga löner³¹

I debatten förekommer ofta påståendet att kvinnor återfinns bland de lägst betalda yrkena, och att detta skulle vara ett bevis för en strukturell könsdiskriminering. Nedanstående tabell visar dock att detta är en sanning med modifikation. Bland 25 yrken, där medianlönen är mellan 15 500 kr och 18 000 kr, är det 13 som kan beskrivas som kvinnodominerade, 4 som är mansdominerade och 8 där fördelningen är relativt jämn. I tabellen nedan är rangordningen gjord efter grad av mansdominans.

Andelen män i yrket 2004. Svenskt Näringsliv.

0-39 procent		40-59 procent	60-100 procent
Sömmare	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	Trädgårdsodlare	Handpaketerare och andra fabriksarbetare
Djursjukvårdare	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	Demonstratörer, uthyrare m.fl.	Övriga servicearbetare
Symaskinoperatörer	Maskinoperatörer, fotografiska produkter	Privatbokbindare	Bil- och taxiförare
Skräddare, modister och ateljésömmerskor	Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning	Agenter ¹⁾	Fönsterputsare
Kaféföreståndare	Övriga djuruppfödare och djurskötare	Montörer, papp- och textilprodukter m.m.	
Barnskötare m.fl.	Köks- och restaurangbiträden	Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bärödlare	
Receptionister m.fl.		Fjäderfäuppfödare	
		Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	

³¹ 25 yrkesgrupper med de lägsta medianlönerna redovisas. Grupper med färre än 50 medarbetare redovisas ej.

1) Agenter: Förmedlar köp och försäljning av varupartier, oftast på export- och importmarknaden; lämnar offerter samt förhandlar med leverantörer och kunder; förmedlar lastutrymme i fartyg.

Om undersökningen

KÄLLORNA

All lönestatistik har vissa begränsningar när det gäller att analysera löneskillnader mellan män och kvinnor. Det gäller även Svenskt Näringslivs lönestatistik. Den enskilde medarbetarens lön bestäms av en rad egenskaper hos medarbetaren och företaget. Delar av dessa egenskaper/faktorer fångas upp i undersökningen, andra inte.

Från medlemsföretagen samlas årligen in uppgifter³² om löner och yrken³³ som representerar 1,5 miljoner anställda i åldrarna 18-64 år. I analyserna har även använts uppgifter från SCB om de anställdas högsta utbildning³⁴ och uppgifter från Svenskt Näringslivs medlemsregister om företagens bransch³⁵ och storlek. Materialet avser september 2004 om inget annat anges.

Yrkesgrupperingen utgår från Standard för Svensk Yrkesklassificering, SSYK.

Yrkesgrupperingen bygger på två grundbegrepp - typ av arbete och kvalifikationsnivå. Med typ av arbete avses den uppsättning uppgifter som utförs av en person. Kvalifikationsnivå avser den utbildningsnivå som normalt krävs för arbetet i fråga. Det innebär inte att de kunskaper och färdigheter som krävs för ett visst arbete måste ha inhämtats genom formell utbildning. De kan mycket väl ha inhämtats genom arbetslivserfarenhet.

Inledningen är uppbyggd enligt tio yrkesområden. Dessa är:

- 1 Ledningsarbete
- 2 Specialistarbete
- 3 Tekniskt och administrativt arbete
- 4 Kontors- och kundservicearbete
- 5 Service-, omsorgs- och försäljningsarbete
- 6 Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
- 7 Hantverksarbete, med mera.
- 8 Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete, med mera.
- 9 Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning

Normalt krävs för yrkesgrupp 2 universitetsutbildning, för yrkesgrupp 3 gymnasieskola med påbyggnad eller kortare högskoleutbildning (kortare än 3 år) samt för yrkesgrupp 4-8 gymnasiekompetens. Inom yrkesgrupp 9 finns normalt inga eller små krav på utbildning.

³² Urvalsmetodik: Företag med fler än 10 arbetare respektive tjänstemän ingår. Inom vissa områden med en stor andel mindre företag är gränsen lägre. Inom vissa områden har företag med 11-200 anställda urvalsundersökts.

Antalet observationer minskar för varje variabel som tas med i strukturrensningarna.

³³ Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, är en standard för klassificering av personer efter det arbete som de utför och samtidigt utgör den ett system för aggregering av personer och deras arbeten till större grupper. 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.

³⁴ Svensk utbildningsnomenklatur, SUN, är en standard för klassificering av enskilda utbildningar och samtidigt utgör den ett system för aggregering av utbildningar till större grupper. Grundläggande för indelningen är utbildningens inriktning och längd.

³⁵ Svensk Näringsgrensindelning, SNI, är en standard för klassificering av företag och arbetsställen efter de aktiviteter som bedrivs och samtidigt utgör den ett system för aggregering av företags verksamheter till större grupper.

Om arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller inriktning varierar, klassificeras de i enlighet med den arbetsuppgift som tidsmässigt dominerar.

Gruppchefer, chefer på mellannivå samt arbetsledare klassificeras som regel med samma kod som de underställda medarbetarna.

VARIABLER

LÖNEBEGREPPET

Lönebegreppet i beräkningarna är för tjänstemän summan av fast kontant månadslön, naturaförmåner och det genomsnittliga värdet av provision och tantiem. För arbetare ingår tidlön, ackord, skift och helglön. Löner för deltidsanställda har räknats om till heltid.

PERCENTILLÖNER – ETT SÄTT ATT BESKRIVA LÖNESPRIDNINGEN.

10e percentilen – 10 procent av individerna har lägre lön, 90 procent har högre

90e percentilen – 90 procent av individerna har lägre lön, 10 procent har högre