

FÖRDJUPNING

Jämställdhet i avtal och faktiska löneökningar

Löneskillnader mellan kvinnor och män har varit en av de frågor som stått i fokus såväl i 2007 års som tidigare avtalsrörelser.

Inför avtalsrörelsen yrkade LO-förbunden framgångsrikt på jämställdhetspotter med inriktning mot branscher med låga lönenivåer och många kvinnor.¹⁶ Av den anledningen är det intressant att undersöka hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor ser ut i olika sektorer, och vilka tidigare erfarenheter det finns av jämställdhetspotter.

Det finns en omfattande forskning om löneskillnader mellan män och kvinnor som tar hänsyn till olika lönepåverkande individuella faktorer som t.ex. ålder, hel- eller deltidsarbete, civilstånd, antal barn och utbildning.¹⁷ Lönegapet mellan män och kvinnor varierar betydligt mellan olika sektorer och branscher. En slutsats från forskningen är att löneskillnaden mellan män och kvinnor kan uppgå till 20 procent när ingen hänsyn tas till skillnader i individegenskaper och yrkesval. När skillnader i observerade individuella faktorer beaktats återstår en löneskillnad på 1–10 procent.

I fördjupningen analyseras tidigare erfarenheter av att använda jämställdhetspott. När en jämställdhetspott infördes i kommunal sektor 1996 minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor tillfälligt.

LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN

I tabell 4 redovisas löneskillnaderna mellan män och kvinnor i arbetsmarknadens olika sektorer, samt hur stor del av dessa löneskillnader som består när man beaktar individernas ålder, ut-

¹⁶ Jämställdhetspotten är dock inte bunden till den enskilda arbetstagaren utan innebär generellt högre avtalade löneökningar för alla som arbetar inom avtalsområden med en hög andel lågavlönade kvinnor.

¹⁷ Några exempel på studier som behandlar löneskillnader mellan män och kvinnor är Thoursie, A. (2004): "Varför tjänar kvinnor mindre? *Handbok i lönediskriminering*", LO; Granqvist, L. och H. Regnér (2003): "Löneskillnader mellan män och kvinnor – Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?", SACO; Johansson, M., K. Katz och H. Nyman (2001): "Wage differentials and Gender Discrimination – Changes in Sweden 1981–1998" Working paper 2001:15, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms Universitet och Wadensjö, E. (1997): "Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning", SOU 1997:36.

bildning, yrke och arbetsplats. Resultaten erhålls med hjälp av regressionsanalys.¹⁸

Tabell 4 Regressionsanalys över löneskillnader mellan kvinnor och män

I tabellen redovisas koefficienten för kvinna

Inkluderade förklarande variabler	Stat	Kom mun	Lands ting	Näringsliv	
				Arb	Tjm
Relativ skillnad i genomsnittslön mellan kvinnor och män	-0,13	-0,05	-0,27	-0,11	-0,23
Relativ skillnad i genomsnittslön mellan kvinnor och män med samma ålder, utbildning, yrke och arbetsställe	-0,06	-0,01	-0,07	-0,04	-0,11

Anm. Lönen mäts med heltidsekvivalenter.

Källa: Lönestrukturstatistiken 2006, SCB.

Den första raden i tabell 4 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor i olika sektorer på arbetsmarknaden. Kvinnor tjänar mellan 27 och 5 procent mindre än vad män gör. Störst är skillnaden för landstingsanställda och minst för anställda inom kommunerna. Det återspeglar till stor del att de mans- respektive kvinnodominerade yrkesgruppernas lönenivåer skiljer sig mest åt inom landstinget och minst inom kommunerna. Det finns sannolikt också andra förklaringar som att individsammansättningar skiljer sig åt mellan sektorer.

I nästa steg (se andra raden i tabell 4) där löneskillnaderna mellan kvinnor och män med samma ålder, utbildning, yrke och arbetsställe jämförs, har löneskillnaderna mellan män och kvinnor mer än halverats inom många sektorer jämfört med genomsnittet i den första raden.

Den resterande löneskillnaden tolkas ofta som ett mått på diskriminering. Måttet är av många skäl grovt. För det första, de observerade variablerna, ålder, utbildning, yrke och arbetsställe

¹⁸ Regressionsmodellen inkluderar kön, ålder, utbildning, yrke och arbetsställe som förklarande variabler. Den skattade modellen kan beskrivas enligt följande:

$$\ln(\text{lön})_i = b_0 + b_1 \text{Kvinna}_i + b_2 \text{Ålder}_i + b_3 \text{Ålder}_i^2 + b_4 \text{Gymnasium}_i + b_5 \text{Universitet}_i + b_6 \text{Forskning}_i + d \text{Yrke}_i + e \text{Arbetsställe}_i + u_i$$

Den beroende lönevariabeln, $\ln(\text{lön})_i$, är logaritmerad. Det går därmed att tolka b -koefficienten som den procentuella effekten på lön av en ökning i den förklarande variabeln. *Kvinna* indikerar individers kön och *Ålder* inkluderas både i nivå och i kvadrat. Detta för att arbetsproduktiviteten kan växa med åldern men i en avtagande takt. Högre *utbildning* ger högre lön och individerna har delats in i fyra olika kategorier efter deras högsta uppnådda utbildningsnivå. De fyra nivåerna är grundskola, gymnasium, högskola samt forskningsutbildning. Män är oftare representerade i vissa yrken och kvinnor i andra och män har oftare yrken med högre lön. Andelen kvinnor varierar kraftigt mellan arbetsplatser med olika genomsnittslöner. Därför är *yrke* och *arbetsställe* inkluderade. u fångar modellens residual, och subscript i indikerar individen.

fångar inte upp alla skillnader i individernas produktivitet. För det andra är det principiellt möjligt att det finns diskriminering även i mäns och kvinnors olika valmöjligheter avseende utbildning, yrke och arbetsplats.

ERFARENHETER AV JÄMSTÄLLDHETSPOTTER

Årets avtalsrörelse har kännetecknats av strävan efter att avtalsområden med låga lönenivåer och hög andel lågavlönade kvinnor ska få högre avtalsökningar. För att åstadkomma detta har LO krävt jämställdhetspotter i avtalen. På så sätt ska kvinnors löner generellt höjas mer än mäns löner.

Strävan efter att minska löneskillnader mellan män och kvinnor har även funnits tidigare. I avtalen 2004 framhölls likalöneprincipen och i många fall infördes olika bestämmelser i syfte att motverka löneskillnader mellan män och kvinnor. För att kontrollera att det inte fanns löneskillnader som stred mot avtalets löneprinciper skulle en kontinuerlig kartläggning av löneförhållandena ske.

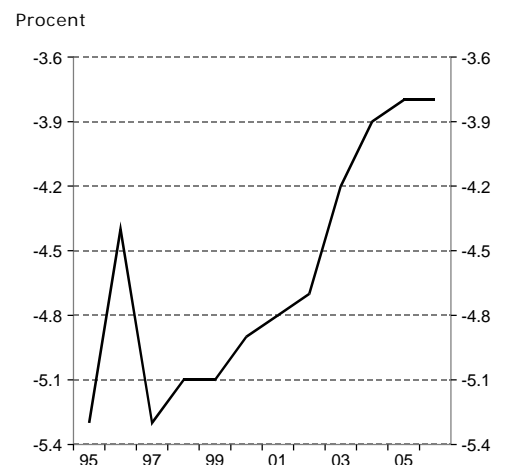
Härvidlag kan det vara av intresse att studera hur denna metod har fungerat inom det kommunala avtalsområdet. Här undersöks hur de jämställdhetspotter för kvinnodominerade befattningsgrupper som infördes 1996 och 1997 i kommunerna påverkade skillnaderna i slutlig lön mellan män och kvinnor. Den kommunala sektorn är den med minst skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Det kommunala avtalet 1995 prioriterade de kvinnodominerade yrkesgrupperna. En särskild kvinnopotter infördes 1996 och utgjorde 1,1 procentenheter av utrymmet på 4,1 procent. 1997 var den 0,8 procentenheter av utrymmet på 4,4 procent. Totalt utgjorde kvinnopotter 1,9 procentenheter på två år.¹⁹

För vart och ett av åren 1996 till 2006 är löneskillnaden mellan kvinnor och män med samma ålder och utbildning estimerad med hjälp av regressionsanalys för det kommunala avtalsområdet

Diagram 14 visar hur många procent lägre lön kvinnor i genomsnitt har relativt män med samma ålder och utbildning mellan åren 1995 och 2006 inom det s.k. HÖK.²⁰ Kvinnors relativt sett lägre lön än mäns benämns könslönegapet. När kvinnors löner stiger relativt sett mäns löner, dvs. när kurvan i figuren stiger, minskar könslönegapet. Den estimerade löneskillnaden mellan kvinnor och män minskade tydligt mellan 1995 och 1996

Diagram 14 Könslönegap i kommunala sektorn



Anm. Lönen mäts med grundlön.

Källa: Lönestrukturstatistiken 1995-2005, SCB.

¹⁹ Löneskillnader mellan kvinnor och män, Kommunal (Kommunals press- och informationsenhet), Januari 2004.

²⁰ Avtalet som gällde är Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. (HÖK) mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Kommunförbundet.

vilket tyder på att kvinnopotten fick önskad verkan, dvs. könslönegapet minskade. Dock ökade löneskillnaderna igen året efter, trots att det fanns en jämställdhetspott även 1997. Därefter har löneskillnaderna mellan kvinnor och män gradvis minskat fram till och med 2006.

Det går inte att dra någon entydig slutsats om den avtalade potten har givit några varaktiga positiva effekter på kvinnors löner, eller om det är andra drivkrafter i samhället som minskat könslönegapet inom det kommunala avtalsområdet. Här analyseras dessutom enbart ett avtalsområde. För att kunna dra slutsatser om varaktiga effekter av jämställdhetspottar skulle fler områden behöva undersökas. Det är därmed osäkert om de jämställdhetspottar som förhandlats för perioden 2007–2009 kommer att ha en bestående effekt.