

FÖRDJUPNING

Könslönegapets storlek och förändring

Under 2007 års löneförhandling stod löneskillnader mellan män och kvinnor i fokus. LO-förbunden drev bl.a. frågan om införandet av jämställdhetspotter för branscher med hög andel lågavlönade kvinnor som ett sätt att minska gapet mellan män och kvinnors löner. I denna fördjupning beskrivs hur könslönegapet har utvecklats från 1997 till och med 2007. Fördjupningen analyserar hur stor del av könslönegapet som kan förklaras med observerbara faktorer, och vilka faktorer som 2007 bidrar mest till könslönegapet för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn.

ATT MÄTA KÖNSLÖNESKILLNADER

Litteraturen som studerar skillnader i lön mellan män och kvinnor är omfattande, och den metod som vanligen används bygger på regressionsanalys och dekomponering av skillnader i genomsnittlig lön mellan män och kvinnor.⁴⁴ Studierna syftar till att beskriva hur stor del av det totala könslönegapet som kan förklaras av skillnader i produktiva egenskaper, så som utbildning, yrke och yrkeserfarenhet. Det som återstår av lönegapet efter att observerbara skillnader har beaktats är en oförklarad del som ofta tolkas som ett mått på könsdiskriminering. Det oförklarade gapet är dock av två skäl inte ett tillförlitligt mått på diskriminering. För det första, de observerade variablerna ålder, utbildning, yrke och arbetsställe fångar sannolikt inte upp alla skillnader i individernas produktivitet. För det andra, det är principiellt möjligt att det finns diskriminering även i mäns och kvinnors olika valmöjligheter avseende utbildning, yrke och arbetsplats.⁴⁵

I denna fördjupning används lönestrukturstatistiken från SCB för att skatta könslönegapet och ge en bild av hur stor del som kan förklaras av ett antal centrala observerbara faktorer. Analysen sker med avseende på månatlig grundlön som är uppräknad till motsvarande heltidslön för samtliga individer.

DETALJERAD DEKOMPONERING 2007

För att beskriva hur stor del av lönegapet som kan förklaras med hjälp av observerbara egenskaper användes nio olika faktorer som presenteras i tabell 7. Faktorerna förklaras ingående i fördjupningen ”Har förändringar i sammansättning av sysselsätt-

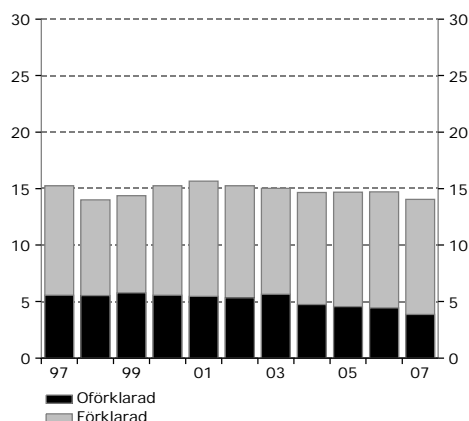
⁴⁴ Metoden för dekomponering av löneskillnader beskrivs utförligt i fördjupningen ”Har förändringar i sammansättning av sysselsättningen bromsat löneökningstakten?”.

⁴⁵ Analyser av diskriminering bör ske med lön på timme eller månadslön. Inkomsten innehåller andra faktorer så som till exempel hur mycket man arbetar. Om till exempel män väljer att ta ut övertid som lön medan kvinnor tar ut det som ledighet kommer detta att huvudsakligen att visa sig i inkomsten men inte i lönen.

ningen bromsat löneökningstakten?” nedan. Den förklarade delen av könslönegapet uttryckt i procentenheter är ungefär lika stor för arbetare som för tjänstemän, medan det totala gapet skiljer sig rejält. I tabellen redovisas också respektive faktors bidrag till den förklarade lönedifferensen. För både arbetare och tjänstemän utgör yrke, näringsgren och ålder de faktorer som förklarar de enskilt största delarna av gapet. Ålder används för att fånga relevant yrkeserfarenhet eftersom mängden yrkeserfarenhet är starkt relaterad till hur gammal individen är. Den dominerande effekten kommer av allt att döma från yrkeserfarenhet. Lönestrukturstatistiken innehåller tyvärr ingen information om yrkeserfarenhet vilket gör det omöjligt att införa och separera effekten av ålder från erfarenhet. Utbildningsnivån bidrar relativt lite till den förklarade delen av könslönegapet. Utbildningsinriktningen förklarar däremot en stor del av könslönegapet.

Diagram 30 Förklarad och oförklarad andel av könslönegapet för arbetare, 1997–2007

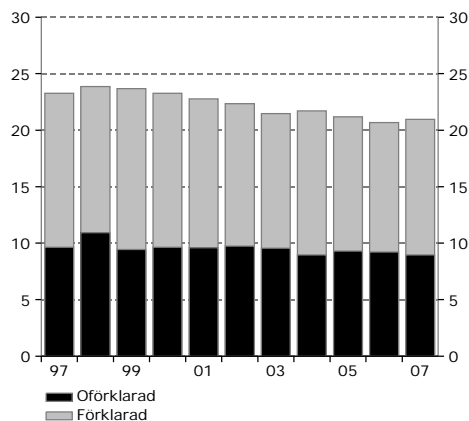
Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 31 Förklarad och oförklarad andel av könslönegapet för tjänstemän, 1997–2007

Procent



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Tabell 7 Dekomponering av förklarad del av könslönegapet för arbetare och tjänstemän, 2007

Procentenheter

Observerade faktorer	Arbetare	Tjänstemän
Region	-0,1	-0,6
Ålder	1,4	1,2
Näringsgren	3,4	2,3
Födelseland	0,1	0,1
Utbildningsnivå	0,1	0,1
Utbildningsinriktning	0,6	0,6
Arbetsplatsstorlek	0,1	-0,3
Löneform (om timlön)	0,3	0,2
Yrke	4,4	8,3
Förklarad lönegap i procentenheter	10,2	12,0
Totala könslönegapet i procentenheter	14,0	21,0
Förklarad andel i procent av totalt könslönegap	72,6	57,2

Anm. Totalt lönegap är 14 och 21 procent för arbetare och tjänstemän. Dessa procentsatser utgör approximationer då logaritmerade löner har använts vid regressionsanalysen.

Källa: Strukturlönestatistiken 2007, SCB.

KÖNSLÖNEGAPET FÖR PERIODEN 1997–2007

Diagram 30 och diagram 31 ger en bild av hur könslönegapet ser ut och har förändrats över tiden för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. Gapet är generellt sett större för tjänstemän, vilket delvis kan förklaras av att lönespridningen är större där. Det genomsnittliga könslönegapet för perioden 1997–2007 var för arbetare 14,8 procent och för tjänstemän 22,3 procent. Detta innebär att den genomsnittliga lönen var 14,8 respektive 22,3 procent högre för män jämfört med kvinnor i den privata

sektorn. För arbetare har gapet varit ganska stabilt över tiden, medan det för tjänstemän finns en minskande trend sedan 1998. Den icke förklarade delen av gapet ligger i genomsnitt på 5,1 respektive 9,5 procentenheter för arbetare respektive tjänstemän. För arbetare har denna del sjunkit stadigt sedan 2003, medan den är mer stabil för tjänstemännen.