

6 Lönegapet mellan kvinnor och män

I detta kapitel analyseras lönegapet mellan kvinnor och män ur olika perspektiv. Inledningsvis presenteras skattningar på totalt och oförklarad lönegap för 2011 uppdelat på arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. Därefter dekomponeras lönegapets förändring mellan 2000 och 2011. För arbetare sjönk lönegapet med 1,4 procentenheter mellan åren. Motsvarande förändring för tjänstemännen uppgår till 3,6 procentenheter. I avsnittet beskrivs också hur både lönepåverkande faktorer och motsvarande lönepremier har påverkat lönegapets förändring mellan tidpunkterna. Ansatsen som används gör det dessutom möjligt att säga något om hur förändringar i icke-observerbara faktorer har påverkat lönegapets storlek samt i vilken omfattning dessa faktorer skiljer sig mellan kvinnor och män. Resultaten visar att kvinnors position på arbetsmarknaden har stärkts och att detta har varit den huvudsakliga orsaken till lönegapets förändring hos arbetarna. Kapitlet avslutas med en analys av den så kallade glastakseffekten. Där framkommer att lönegapet ökar relativt kraftigt i de högsta inkomstgrupperna men att skillnaden har minskad sedan år 2000.

6.1 Inledning

När ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män diskuteras används ofta det så kallade lönegapet som ett mått på hur nära ett ekonomiskt jämställt samhälle vi har kommit.¹⁸⁵ Det är dock inte helt oproblematiskt att använda lönegapet som en indikator på bristfällig jämställdhet eftersom dess storlek påverkas av en mängd olika faktorer varav en del är direkt eller indirekt relaterade till individens beteende på arbetsmarknaden (se förklaring i marginalen).¹⁸⁶

En vanlig ansats för att bestämma hur stor del av det totala lönegapet som förklaras av direkt lönediskriminering är att kontrollera för skillnader i lönepåverkande faktorer (exempelvis utbildning och yrke). Förhoppningen är att om alla relevanta lönepåverkande faktorer beaktas kommer endast osakliga löneskillnader att återstå av det observerade lönegapet. Det som blir kvar brukar i det här sammanhanget kallas för oförklarad lönegap. Storleken på det oförklarade lönegapet är dock direkt relaterat till vilka förklarande variabler som ingår i beräkningen.

¹⁸⁵ Lönegapet mellan kvinnor och män definieras i det här kapitlet som gruppen mäns genomsnittliga heltidsekvivalenta grundlöner i procent av gruppen kvinnors motsvarande löner. Ett lönegap på 15 procent innebär därför att män har en genomsnittlig lön som är 15 procent större än motsvarande lön för kvinnor.

¹⁸⁶ Beteende kan till exempel handla om individens val av utbildning, yrke eller löneanspråk vid löneförhandling. Dessa val blir relevanta när utfallet i genomsnitt skiljer sig mellan kvinnor och män.

Lönediskrimineringens former

1) Direkt lönediskriminering

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på samma arbetsplats. Det vill säga när kvinnor och män med motsvarande utbildning, yrke, kompetens, marknadsanknytning och prestation på samma arbetsplats har olika lön. Förekomsten regleras av diskrimineringslagen.

2) Fördelningsdiskriminering

Kvinnor och män med motsvarande egenskaper och kompetenser har olika yrken eller befattningar på grund av diskriminering vid anställning eller befordran. Här kan det till exempel handla om att kvinnors tillträde till en viss typ av yrke begränsas på grund av att det finns förutfattade meningar om att könet i sig skulle vara en begränsande omständighet, exempelvis som brandman eller som chef på ett företag.

3) Värdediskriminering

Yrken eller sektorer med hög andel kvinnor har lägre löneläge på grund av att dessa arbetsuppgifter värderas lägre ur lönehänseende där orsaken till detta är att yrket utförs främst av kvinnor. Här är det i första hand yrket som drabbas och berör därför både kvinnor och män som arbetar i yrket. Eftersom det är antalsmässigt fler kvinnor som drabbas påverkar detta lönegapet.

Eftersom alla lönepåverkande faktorer inte går att observera kommer alltid uppsättningen av förklarande variabler att vara ofullständig.¹⁸⁷ Det som slutligen kallas för oförklarade lönegap är därför en blandning av olika komponenter vars storlek påverkas av icke-observerbara faktorer, observerbara faktorer som inte finns tillgängliga för analys samt fall av direkt lönediskriminering.¹⁸⁸ Detta är något som måste hållas i åtanke när oförklarade lönegap analyseras.

DIREKT LÖNEDISKRIMINERING FÖRKLARAR LITEN DEL AV TOTALT LÖNEGAP

Eftersom oförklarade lönegap är något som återstår efter att ett antal faktorer har beaktats är det oklart hur stor del av det oförklarade lönegapet som är kopplat till direkt lönediskriminering. Att direkt granska företagens lönesättning skulle kunna vara ett sätt att sprida ljus över hur stort problemet med direkt lönediskriminering är på arbetsmarknaden.

År 2006 gav regeringen JämO i uppdrag att granska arbetsgivarnas arbete med lönekartläggningen enligt jämställdhetslagens bestämmelser. Uppdraget kom att kallas för miljongranskningen eftersom målsättningen var att granska arbetsgivare som tillsammans har en miljon anställda. Uppdraget genomfördes i två etapper och slutrapporten presenterades i november 2008. Resultaten antyder att förekomsten av osakliga löneskillnader är ett ganska utbrett fenomen där närmare 44 procent av de granskade företagen kom att beröras av lönejusteringar. Totalt handlade det dock endast om drygt 5 200 individer, vilka utgjorde omkring 0,7 procent av de undersökta löntagarna.¹⁸⁹ Det visade sig dessutom att omkring 10 procent av dessa var män, vilket visar att både kvinnor och män kan drabbas av osakliga löneskillnader, även om kvinnor är klart överrepresenterade.

Trots att förekomsten av direkt lönediskriminering kunde identifieras på relativt många företag, handlar det dock om ett förhållandevis begränsat antal individer. Granskningen ger vid

¹⁸⁷ Med icke-observerbara faktorer avses faktorer som har en inverkan på lönen men som inte observeras av statistikern som analyserar lönegapet. Den lönesättande chefen observerar dock dessa faktorer eller egenskaper. Det handlar till exempel om hängivenhet för arbetet, självförtroende och social kompetens. Det kan också handla om vanligtvis observerbara faktorer som vid tillfället för undersökningen inte är tillgängliga för statistikern. Lönediskriminering är också en icke-observerbar lönepåverkande faktor.

¹⁸⁸ Det som betraktas som oförklarade är också beroende av hur de förklarande variablerna är definierade. Hur finfördelad yrkesvariabeln är har till exempel en relativt stor inverkan på det oförklarade lönegapets storlek. När analysen är baserad på relativt få individer definieras faktorn yrke ofta med få kategorier. Det innebär per automatik att faktorn yrke förklarar en mindre del av totalt lönegap, vilket medför ett något större oförklarade gap. Effekter av diskriminering kan även fångas upp av de förklarande variablerna. Det skulle till exempel kunna ske vid förekomst av värdediskriminering på arbetsmarknaden. Genom att kontrollera för vilka yrken eller sektorer individer arbetar i kommer förekomsten av värdediskriminering att förklaras bort. Den här typen av analys kan därför inte användas för att analysera och fastställa förekomsten av värdediskriminering.

¹⁸⁹ I 70 procent av fallen handlar det om kvinnor och män som utfört liknande arbete, medan det i övriga fall handlar om osakliga löner mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade på samma arbetsplats. För de berörda uppgick den genomsnittliga lönejusteringen till omkring 1 100 kronor per månad (för mer information om miljongranskningens resultat se www.do.se).

handen att direkt lönediskriminerings betydelse för lönegapets storlek är liten. Det är därför huvudsakligen andra faktorer än direkt lönediskriminering som driver lönegapets storlek.¹⁹⁰

TOTALT LÖNEGAP FÖRKLARAS TILL STOR DEL AV DEN KÖNSUPPDELADE ARBETSMARKNADEN

En viktig omständighet som ofta kopplas till storleken på det totala lönegapet har att göra med hur kvinnor och män är fördelade över olika yrken, näringsgrenar och sektorer på arbetsmarknaden.¹⁹¹ Detta har betydelse eftersom de genomsnittliga lönerna i olika sektorer och yrkesgrupper skiljer sig åt. Om kvinnor har en högre grad av koncentration i sektorer med lägre genomsnittlig lön kommer det att bidra till lönegapets storlek.

I *Lönebildningsrapporten*, 2009 gjordes en tentativ analys av könsuppdelningens betydelse för lönegapets storlek. Beräkningarna indikerade att upp emot 80 procent av lönegapet för arbetare i privat sektor skulle kunna härledas till att kvinnor och män är ojämnt fördelade på arbetsmarknaden. Motsvarande siffra för tjänstemännen uppskattades till närmare 60 procent.

Att arbeta i en sektor eller en näringsgren med ett förhållandevis lågt löneläge innebär också att avkastningen på observerbara faktorer för dessa individer i genomsnitt blir lägre jämfört med individer som arbetar i andra sektorer eller näringsgrenar där löneläget är högre. Det innebär att även det oförklarade lönegapets storlek påverkas av könsuppdelningen på arbetsmarknaden eftersom det innebär att avkastningen (lönepremien) från de lönepåverkande faktorerna blir lägre.

I det här kapitlet kommer totalt och oförklarat lönegap mellan kvinnor och män att analyseras ur olika perspektiv. I det följande avsnittet beskrivs inledningsvis hur stort lönegapet var under 2011 och vilka faktorer som huvudsakligen förklarar dess storlek för arbetare och tjänstemän i privat sektor. Därefter jämförs 2011 års lönegap med 2000 års lönegap för att beskriva vilka faktorer som huvudsakligen varit drivande i förändringen mellan åren. Metoden som används i detta avsnitt gör det möjligt att i någon mån ta hänsyn till icke-observerbara faktorer och beskriva i vilken omfattning dessa har påverkat lönegapets förändring under perioden. Därefter följer en analys av hur lönegapet varierar över lönefördelningen och hur detta är kopplat till den så kallade glastakeffekten, det vill säga den effekt som ofta tolkas som att kvinnor har svårt att ta sig upp i företagets hierarkier. Det gör att kvinnor faller efter lönemässigt i den övre delen av lönefördelningen. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.

¹⁹⁰ Detta är också en spridd åsikt bland forskare som studerar lönegap mellan kvinnor och män (för referenser se till exempel Andrén, T., "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – en kunskapsöversikt", Specialstudier, nr 31, Konjunkturinstitutet, 2012). Det finns dock andra potentiella former av lönediskriminering utöver direkt lönediskriminering som påverkar lönegapet men som inte fångas i den här typen av analys. Det kan till exempel handla om värdediskriminering eller fördelningsdiskriminering (se förklaring i marginalen).

¹⁹¹ Se till exempel *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43.

6.2 Lönegapet i privat sektor

Lönegapet mellan kvinnor och män kan mätas på ett antal olika sätt. Inom den nationalekonomiska forskningslitteraturen görs detta nästan uteslutande med hjälp av regressionsanalys, vilket också sker i denna rapport. I det här avsnittet presenteras och beskrivs lönegapet för arbetare och tjänstemän i privat sektor för 2011.¹⁹² Uppdelningen på arbetare och tjänstemän är intressant eftersom den individuella lönesättningen i någon mån skiljer sig mellan grupperna. Dessutom illustreras hur totalt och oförklarad lönegap har utvecklats sedan 2000.

FAKTARUTA

DEKOMPONERING AV LÖNEGAP

För att analysera skillnader i genomsnittlig grundlön mellan två olika grupper använder Konjunkturinstitutet en ansats som bygger på idéer presenterade av Blinder (1973) och Oaxaca (1973). Deras metod kallas här fortsättningsvis för BO-dekomponering och utgår från två statistiska löneekvationer. Denna modell formuleras därför ofta på följande sätt:

$$Y_m = X_m B_m + U_m \quad (1)$$

$$Y_k = X_k B_k + U_k \quad (2)$$

Y_m och Y_k avser observerbar heltidsekvivalent (logaritmerad) grundlön per månad för män respektive kvinnor. Storleken på individernas löner kan bestämmas med hjälp av ett antal observerbara lönepåverkande faktorer som ingår i matriserna X_m och X_k . Vektorerna B_m och B_k innehåller koefficienter som representerar de observerbara faktorernas marginaleffekter på lönen och kan betraktas som priser eller lönepremier satta på arbetsmarknaden. Eftersom vissa individer har olika lön trots identiska observerbara karaktäristika behöver ekvationerna kompletteras med individspecifika slumpstermer (U_m och U_k). Dessa utgör ett samlat mått på övriga icke-observerbara faktorer som påverkar storleken på individens lön.

Parametrarna i ekvationerna (1) och (2) kan skattas med hjälp av minsta kvadratmetoden. Metoden innebär att genomsnittslöner för kvinnor och män kan formuleras på följande sätt med hjälp av löneekvationerna: $\bar{Y}_m = \bar{X}_m B_m$ och $\bar{Y}_k = \bar{X}_k B_k$. Strecken över variabler och matriser indikerar att det handlar om medelvärden av löner och lönepåverkande variabler.

¹⁹² Lönestrukturstatistiken innehåller variabeln *personalkategori* som anger om en individ är arbetare eller tjänsteman. Variabeln är konstruerad för att identifiera arbetare och icke-arbetare (tjänstemän, medarbetare, chefer). Arbetare avser personer som går under kollektivavtal med Landsorganisationen (LO). Om facklig anslutning saknas kategoriseras personen efter den kategori som han eller hon normalt skulle tillhöra.

BO-dekomponering innebär att skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män kan delas upp i en del som förklaras av skillnader i observerbara faktorer och en del som förklaras av skillnader i marknadens prissättning av dessa faktorer. Eftersom det ur modellens synvinkel är okänt varför prissättningen av faktorer skiljer sig mellan grupperna kallas den senare delen för oförklarad medan den förstnämnda delen betraktas som förklarad. I matematiska termer formuleras ofta dekomponeringen av lönegapet på följande sätt:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_k = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_k)B_m}_{\text{Förklarad del}} + \underbrace{\bar{X}_k(B_m - B_k)}_{\text{Oförklarad del}} \quad (3)$$

Referenser

Blinder, A. S., ”Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, *Journal of Human Resources*, 8(4), 1973.

Oaxaca, R. L., ”Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, 14(3), 1973.

OFÖRKLARAT LÖNEGAP ÄR STÖRRE FÖR TJÄNSTEMÄN ÄN FÖR ARBETARE

I tabell 18 presenteras lönegapet för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. För arbetare uppgår det totala lönegapet till 13,9 procent, vilket innebär att män inom arbetarkollektivet i genomsnitt har en grundlön som är 13,9 procent högre än motsvarande genomsnittliga lön för kvinnor. Som beskrevs ovan kan en del av detta gap förklaras av att lönepåverkande faktorer är ojämnt fördelade bland kvinnor och män. När hänsyn tas till en uppsättning lönepåverkande faktorer kan 74 procent av det totala lönegapet förklaras med hjälp av sammansättningskillnader med avseende på dessa faktorer. Det innebär att 26 procent av lönegapet eller 3,6 procentenheter av männens högre genomsnittliga lön återstår som oförklarad.

Tabell 18 Totalt, förklarad och oförklarad lönegap mellan kvinnor och män i privat sektor, 2011

Procent

	Arbetare	Tjänstemän	Tjänstemän exklusive chefer
Totalt lönegap	13,9 (100)	19,7 (100)	17,2 (100)
Förklarad lönegap	10,3 (74)	11,1 (56)	9,5 (55)
Oförklarad lönegap	3,6 (26)	8,6 (44)	7,7 (45)

Anm. Beräkningarna är baserade på heltidsekvivalent grundlön per månad. Värden inom parentes avser procent av totalt lönegap.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Bland tjänstemännen är lönegapet större. Det finns flera bidragande orsaker till det. En viktig orsak kan vara att lönespridning-

en är något större bland tjänstemännen. En annan och relaterad förklaring kan vara att lönesamtal och löneförhandling är viktigare komponenter vid tjänstemäns lönesättning. Lönen blir på detta sätt något mer individualiserad och dessutom beroende av individens löneanspråk. Forskningslitteratur på området antyder att kvinnor i genomsnitt har lägre löneanspråk än män med motsvarande kompetens, vilket i sig leder till ett lönegap.¹⁹³

Lönegapet för tjänstemän i privat sektor uppgår till 19,7 procent 2011 (se tabell 18). Detta kan förklaras till 56 procent av observerbara lönepåverkande faktorer. Det innebär samtidigt att 44 procent eller 8,6 procentenheter återstår som oförklarade, vilket är mer än dubbelt så mycket jämfört med motsvarande siffra för arbetare. Eftersom chefer ingår i gruppen tjänstemän har även lönegapet beräknats utan chefer, för att få en uppfattning om vilken betydelse de har för lönegapet.¹⁹⁴ Det är inte helt orimligt att anta att chefslöner sätts på ett annat sätt än för övriga anställda. Frånvaron av chefer vid beräkningen av lönegapet visar sig dock ha en liten betydelse för lönegapets storlek. Det oförklarade lönegapet reduceras med 0,9 procentenheter, vilket kan betraktas som marginellt. En direkt orsak till detta kommer av att antalet individer med arbetsledande befattning är förhållandevis litet jämfört med det totala antalet tjänstemän.¹⁹⁵

¹⁹³ Det finns en omfattande forskning som studerar skillnader mellan kvinnor och män när det gäller löneförhandlingsförmåga och beteende (löneanspråk) vid löneförhandling. För en beskrivning av resultaten från denna forskning, se till exempel Andréén, T., "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – en kunskapsöversikt", Specialstudier, nr 31, Konjunkturinstitutet, 2012.

¹⁹⁴ Chefer identifieras med hjälp av SSK (svensk standard för yrkesklassificering) där personer med arbetsledande befattningar ingår som kategori. Chefer ingår alltid i gruppen tjänstemän om inget annat framgår av texten.

¹⁹⁵ Lönestrukturstatistiken för 2011 innehåller 675 682 tjänstemän i privat sektor. Av dessa innehar 71 774 individer en arbetsledande befattning, det vill säga drygt 10 procent.

Tabell 19 Detaljerad dekomponering av förklarad lönegap för arbetare och tjänstemän i privat sektor, 2011

Procent

Lönapåverkande faktorer	Arbetare	Tjänstemän	Tjänstemän exklusive chefer
Region	-0,21	-0,57	-0,44
Ålder	1,42	0,98	0,49
Näringsgren	3,38	2,33	2,49
Födelseland	0,11	0,13	0,11
Utbildningsnivå	0,02	0,09	0,20
Utbildningsinriktning	0,63	0,67	0,87
Arbetsplatsstorlek	-0,07	-0,13	0,03
Timlön (ja=1)	0,23	0,59	0,52
Deltid (ja=1)	1,83	0,70	0,84
Yrke	2,98	6,25	4,40
Förklarad lönegap (totalt)	10,32	11,04	9,51
Andel kvinnor	32,45	44,85	47,22

Anm. Beräkningarna är baserade på heltidsekvivalent grundlön.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

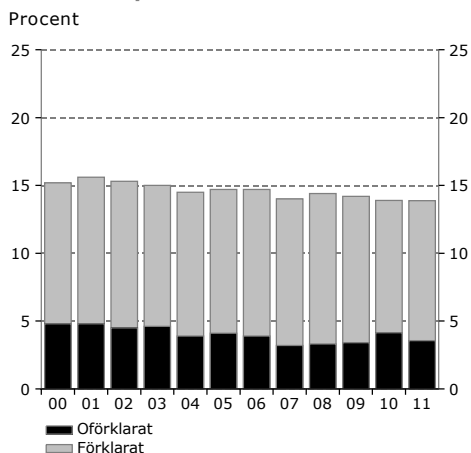
Tabell 19 presenterar en detaljerad dekomponering av det förklarade lönegapet för de grupper vars lönegap redovisades i tabell 18. Tabellen innehåller samtliga lönapåverkande faktorer som ingår i analysen och visar hur mycket respektive faktor bidrar till lönegapet i termer av skillnader i sammansättning. Den detaljerade dekomponeringen i tabellen avser dock enbart den förklarade delen av lönegapet. Detta på grund av det invariansproblem som präglar detaljerad dekomponering av det oförklarade lönegapet när BO-dekomponeringsansatsen används.¹⁹⁶

För arbetare i privat sektor är det fyra faktorer som utmärker sig speciellt. Det handlar om ålder, näringsgren, deltidsarbete och yrke, där näringsgren och yrke står för mer än hälften av den förklarade delen av lönegapet.

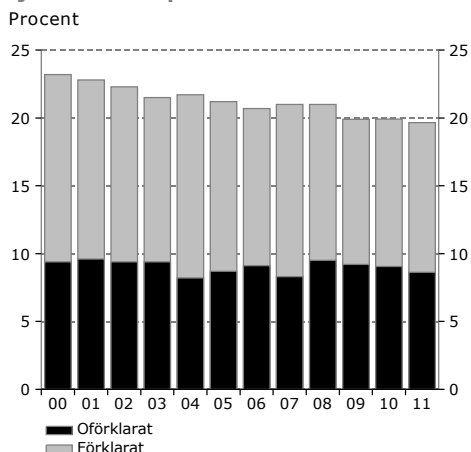
För tjänstemän har ålder och deltidsarbete mindre betydelse för lönegapet. Här är det i stället huvudsakligen näringsgren och yrke som utmärker sig av att förklara en förhållandevis stor del av lönegapet. För tjänstemännen inklusive chefer svarar yrke för mer än hälften av det förklarade lönegapet.

Att yrke har en så central betydelse för lönegapets storlek kommer av den relativt höga graden av könsuppdelning på arbetsmarknaden, och att män i många fall arbetar i yrken där den genomsnittliga lönen är något högre jämfört med yrken där kvinnor dominerar. Att vissa yrkesgrupper med hög andel kvinnor har ett förhållandevis lågt löneläge betraktas ibland som ett uttryck för värdediskriminering, det vill säga att den höga andelen kvinnor leder till att yrket värderas lägre, vilket i sin tur leder till lägre löner. Detta är dock svårt att belägga empiriskt inom ramen för den lönebildning vi har i Sverige idag.

¹⁹⁶ För en beskrivning av identifieringsproblemet vid detaljerad dekomponering av oförklarad lönegap se till exempel Andrén, T., "Detaljerad dekomponering: alternativa lösningsmetoder för invariansproblemet", Fördjupnings-pm, nr 11, Konjunkturinstitutet, 2012.

Diagram 151 Lönegapets utveckling, arbetare i privat sektor

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 152 Lönegapets utveckling, tjänstemän i privat sektor

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

LÖNEGAPET SJUNKER LÅNGSAMT ÖVER TIDEN

Som framgår i diagram 151 har det totala lönegapet för arbetare i privat sektor inte rört sig speciellt mycket under perioden 2000–2011. Det oförklarade lönegapet minskade relativt stabilt fram till 2007. Därefter har det huvudsakligen ökat om än i marginell omfattning. De exakta orsakerna till ökningen av det oförklarade gapet är svårt att förklara.

I avtalsförhandlingarna för 2007 enades LO-förbunden om att kräva en särskild jämställdhetspott som skulle främja lågavlönade i kvinnodominerade avtalsområden, vilket de också fick. I *Lönebildningsrapporten*, 2009 skattades effekten av dessa låglönpotter på lönegapet för arbetare. Resultaten visade på en initialt reducerande effekt på det oförklarade lönegapet men som över tiden var avtagande och saknade signifikans efter tre år. De exakta orsakerna till att effekten var tillfällig var dock svåra att fastställa.

För tjänstemännen har förändringen av det totala lönegapet varit något större (se diagram 152). Nedgången beror främst på att skillnaden i observerbara faktorer mellan kvinnor och män har minskat. Det oförklarade lönegapet har dock legat på en relativt oförändrad nivå under perioden, med en svagt avtagande trend från 2008 och framåt.

6.3 Dekomponering av lönegapets förändring

Att analysera och beskriva hur lönegapet mellan kvinnor och män ser ut ett givet år är intressant, men ännu mer kan sägas om dekomponeringen även sker över gapets förändring mellan två tidpunkter. Det gör det möjligt att säga något om huruvida förändringar i lönestrukturen har gynnat eller missgynnat kvinnor respektive män samt vilken betydelse icke-observerbara lönepåverkande faktorer har haft för utvecklingen av lönegapet.

Syftet med det här avsnittet är dels att ge en bild av hur observerbara och icke-observerbara faktorer har påverkat lönegapet mellan 2000 och 2011, dels beskriva hur kvinnors genomsnittliga position i lönefördelningen förändrats och vilken påverkan detta har haft på lönegapet.¹⁹⁷

FÖRÄNDRINGAR I LÖNESPRIDNING PÅVERKAR LÖNEGAPET MELLAN KVINNOR OCH MÄN

Mellan 1960-talet och 1980-talet skedde en relativt stor utjämnning av genomsnittslöner mellan kvinnor och män i Sverige. Det var en utveckling som gick hand i hand med en krympande lönespridning totalt på arbetsmarknaden. Sambandet mellan löne-

¹⁹⁷ Med position i lönefördelningen avses den residuala lönefördelningen, det vill säga den spridning av löner som återstår när lönepåverkande faktorer (så som utbildning och yrke) har beaktats. Denna fördelning av löner är därför ett utfall av skillnader i icke-observerbara faktorer och hur dessa värderas på arbetsmarknaden.

spridning och lönegap mellan två grupper är tydligt när den ena gruppen har en sämre position på arbetsmarknaden.¹⁹⁸ När lönespridningen ökar på grund av förändrad lönestruktur, kommer ofta den grupp med sämre position på arbetsmarknaden att falla efter i genomsnittlig lön, vilket är ett resultat av att de lönepåverkande faktorerna är ojämnt fördelade över grupperna.¹⁹⁹

Kvinnors löner relativt mäns har förändrats i någon mån sedan 2000. I diagram 153 och diagram 154 presenteras kvoter av kvinnors percentilmått i relation till mäns percentilmått för arbetare och tjänstemän i privat sektor.²⁰⁰

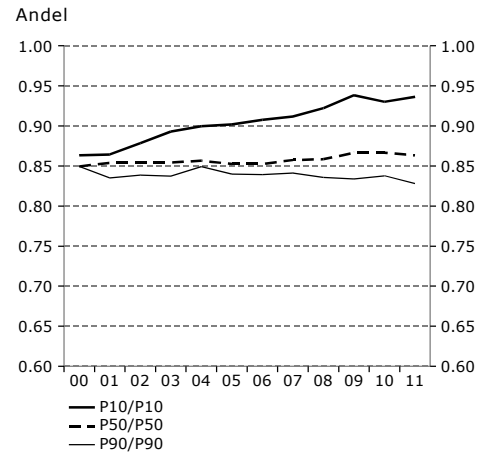
För arbetare är det framför allt lågavlönade kvinnor och män som har närmat sig varandra (se tjock heldragen linje, diagram 153). Detta är delvis ett utslag av att mäns lönespridning har minskat något över tiden samtidigt som kvinnors har varit mer eller mindre oförändrad under samma period. De övriga måtten bland arbetare har utvecklats relativt stabilt under perioden.

För tjänstemännen är det den andra sidan av lönefördelningen som har förändrats. Här är det högavlönade kvinnor och män som har närmat sig varandra (se tunn heldragen linje, diagram 154). Detta är delvis ett utslag av att kvinnors lönespridning har ökat något över tiden, medan mäns lönespridning har varit relativt oförändrad. Sammantaget ger detta en bild av att kvinnors och mäns genomsnittliga löner i vissa avseenden har närmat sig varandra.

Från mitten av 1990-talet fram till idag har dock det totala lönegapet varit relativt oförändrat även om det har krympt något de senaste åren framför allt för tjänstemännen. Från avsnitt 6.2 framgår att det totala lönegapet har minskat från drygt 15 procent år 2000 till något under 14 procent år 2011 för arbetare i privat sektor (se diagram 151). För tjänstemännen har minskningen varit något större om än från en något högre nivå (se diagram 152).

Vilka enskilda faktorer som bidragit till förändringen av lönegapet över tiden kan illustreras med hjälp av så kallad JMP-dekomponering (se faktaruta). Metoden gör det också möjligt att separera effekten av förändrad lönestruktur från effekten av kvinnors förändrade position på arbetsmarknaden.

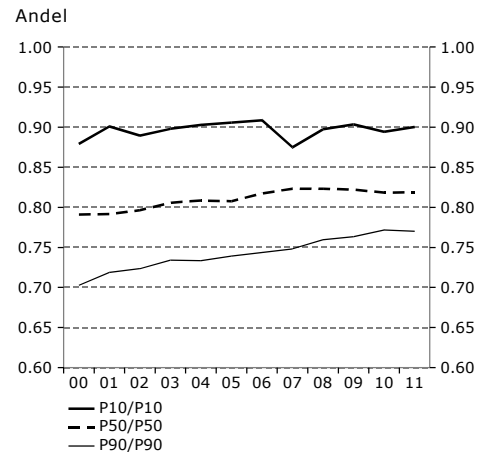
Diagram 153 Kvinnors löner i relation till mäns, arbetare i privat sektor



Anm. Avser månatlig heltidsekvivalent grundlön. Percentilkvoterna avser kvoten mellan kvinnors och mäns tionde (P10), femtionde (P50) och nittionde (P90) percentil.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 154 Kvinnors löner i relation till mäns, tjänstemän i privat sektor



Anm. Avser månatlig heltidsekvivalent grundlön. Percentilkvoterna avser kvoten mellan kvinnors och mäns tionde (P10), femtionde (P50) och nittionde (P90) percentil.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

¹⁹⁸ För en diskussion om sambandet mellan lönespridning och lönegap se Edin, P-A och K. Richardsson, "Swimming with the tide: solidarity wage policy and the gender earnings gap", Working paper nr. 3, IFAU, 1999.

¹⁹⁹ Denna effekt var en av orsakerna till att lönegapet mellan kvinnor och män minskade under 1970-talet när lönespridningen krympte. Under den perioden minskade till exempel premien för lång yrkeserfarenhet. Eftersom kvinnor generellt sett hade kortare yrkeserfarenhet än män bidrog den lägre premien till ett mindre lönegap.

²⁰⁰ Percentilmått avser den lön som en viss procentuell andel ligger under. Till exempel avser den 10:e percentilen den högsta lönen bland de tio procent lägst avlönade individerna i en lönefördelning.

FAKTARUTA

DEKOMPONERING AV LÖNEGAPETS FÖRÄNDRING

En uppmärksam metod för att beskriva hur olika faktorer har påverkat ett lönegap mellan två tidpunkter föreslogs av Juhn, Murphy och Pierce (se Juhn m.fl. 1991, 1993). Metoden kallas fortsättningsvis JMP-dekomponering och är nära besläktad med BO-dekomponeringen som beskrevs tidigare (se faktarutan ovan). Vid JMP-dekomponering är utgångspunkten en modell med två lönefunktioner; en för män och en för kvinnor:

$$Y_m = X_m B_m + U_m = X_m B_m + \sigma_m \theta_m, \quad \theta_m = U_m / \sigma_m \quad (4)$$

$$Y_k = X_k B_m + U_k = X_k B_m + \sigma_m \theta_k, \quad \theta_k = U_k / \sigma_m \quad (5)$$

Ekvation (4) representerar lönefunktionen för män där löner (Y_m) avser heltidsekvivalent (logaritmerad) grundlön per månad. Lönen är en funktion av observerbara lönepåverkande faktorer representerade i variabelmatrisen X_m . Variabelmatrisen är multiplicerad med motsvarande marginaleffekter representerade i parametervektorn B_m . Dessa marginaleffekter kan betraktas som priser (lönepremier) eller vara ett mått på den marginella avkastningen relaterad till respektive variabel.

Behandlingen av residualen gör att ekvationerna skiljer sig på ett konceptuellt plan med de ekvationer som presenterades vid BO-dekomponeringen. Här standardiseras residualen (U_m) och dekomponeras i två delar. Den första komponenten utgör en skalfaktor (σ_m) som är identisk med residualens standardavvikelse. Den ges en viktig tolkning i det här sammanhanget och representerar en priskoefficient (lönepremie) för icke-observerbara egenskaper, precis på det sätt övriga koefficienter tolkas i ekvationen. Den andra delen är en lägesfaktor (θ_m) som är stokastisk och är definierad som en standardiserad residual. Det senare innebär att medelvärdet är lika med noll och att variansen är lika med ett. Den här faktorn betraktas som ett mått på mängden icke-observerbara faktorer som har relevans för mäns löner. Det kan till exempel handla om olika grader av generell förmåga, ambitionsnivå eller självförtroende.

Den andra ekvationen (5) är relaterad till kvinnors löner. Vänsterledet utgörs av observerad heltidsekvivalent (logaritmerad) grundlön per månad. Högerledets första del består av en variabelmatris X_k som innehåller kvinnornas observerbara faktorer och som är multiplicerad med männens parametervektor B_m , vilket innebär att kvinnors och mäns observerbara faktorer kommer att vara prissatta på samma sätt i modellen.

Det som kräver extra uppmärksamhet i denna ekvation är hur kvinnornas residual skapas och behandlas. För det första skapas kvinnors residual (U_k) genom differensen mellan kvinnors observerade löner och predikterade löner där kvinnors observerbara karaktäristika är prissatta med männens priskoeffi-

cienter ($Y_k - X_k B_m = U_k$). Därefter multipliceras och divideras residualen (U_k) med männens residuala standardavvikelse (σ_m). Detta medför att den konstruerade lägesfaktorn (θ_k) har ett medelvärde som skiljer sig från noll. Syftet med konstruktionen är att kvinnors icke-observerbara faktorer ska kunna jämföras med mäns icke-observerbara faktorer. Faktorn (θ_k) blir därmed ett mått på var kvinnor befinner sig i männens residuala lönefördelning, det vill säga hur kvinnors förmåga, ambitionsnivå eller självförtroende förhåller sig till motsvarande egenskaper för männen. Här ingår också potentiell diskriminering. Det vill säga, en möjlig orsak till att mängden icke-observerbara faktorer skiljer sig mellan kvinnor och män kan bero på att arbetsmarknaden uppfattar kvinnors icke-observerbara egenskaper som mindre trots att de är lika stora i genomsnitt. Det skulle i så fall innebära att diskriminering ingår som del av dessa faktorer. En förändring i denna faktor innebär således en förändring i mängden icke-observerbara faktorer för kvinnor relativt männen. Med denna utgångspunkt kan följande differens och dekomponering formuleras för ett givet år:

$$\begin{aligned} D &= \bar{Y}_m - \bar{Y}_k = (\bar{X}_m - \bar{X}_k) B_m + \sigma_m (\bar{\theta}_m - \bar{\theta}_k) \\ &= \Delta X B_m + \sigma_m \Delta \theta \end{aligned} \quad (6)$$

Ekvation (6) gäller för samtliga individer som ingår i analysen och variablerna är nu uttryckta i termer av medelvärden för att grupperna med kvinnor och män ska kunna jämföras. Dekomponeringen är i stora delar identisk med BO-dekomponeringen. Det som skiljer sig åt är tolkningen av komponenterna i den andra delen av högerledet, eftersom dessa antas representera icke-observerbara faktorer samt hur de är prissatta på arbetsmarknaden i termer av lön. Om (6) används för att konstruera differensen mellan två tidpunkter erhålls följande uttryck:

$$D_1 - D_0 = \underbrace{(\Delta X_1 B_{1m} - \Delta X_0 B_{0m})}_{\text{Predikerat gap}} + \underbrace{(\sigma_{1m} \Delta \theta_1 - \sigma_{0m} \Delta \theta_0)}_{\text{Residualt gap}} \quad (7)$$

Förändringen av det totala lönegapet har här delats upp i en del som förklaras av observerbara faktorer, vilket benämns *predikerat gap*, samt en del som förklaras av icke-observerbara faktorer. Den senare delen kallas för *residualt gap*. Det predikerade gapet kommer att ge en bild av vilka faktorer bland de förklarande variablerna som varit drivande i förändringen av det totala lönegapet mellan tidpunkterna. Det residuala gapet är på motsvarande sätt relaterat till förändringen i den oförklarade delen av det totala lönegapet. De två gapen i högerledet kan i sin tur dekomponeras och delas upp i två ömsesidigt uteslutande delar som dels avser förändringar i kvantiteter av faktorer, dels avser förändringar i priser av faktorer. När så sker följer den så kallade JMP-dekomponeringen:

$$D_1 - D_0 = \underbrace{(\Delta X_1 - \Delta X_0) B_1}_{\text{Kvantitetseffekt}} + \underbrace{\Delta X_0 (B_1 - B_0)}_{\text{Priseffekt}} + \quad (\text{Predikerat gap})(8)$$

$$\underbrace{(\Delta \theta_1 - \Delta \theta_0) \sigma_1}_{\text{Gapeffekt}} + \underbrace{\Delta \theta_0 (\sigma_1 - \sigma_0)}_{\text{Priseffekt}} \quad (\text{Residualt gap}) \quad (9)$$

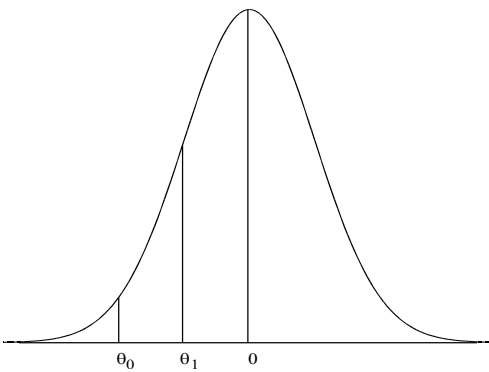
JMP-dekomponeringen resulterar följaktligen i fyra unika delar enligt ekvation (8) och (9) vars komponenter består av genomsnittliga värden för kvinnor och män. Den vänstra delen i det predikerade gapet anger vilken betydelse förändringen i genomsnittliga värden hos de observerbara faktorerna (exempelvis utbildning, näringsgren och yrke) har haft på det totala lönegapets förändring. Om till exempel kvinnors utbildningsnivå ökar och allt annat är oförändrat, så kommer lönegapet att minska.

Den högra delen i det predikerade gapet avser förändringar i de observerade faktorernas prissättning (lönepremier) och i vilken omfattning detta har påverkat lönegapet. Om till exempel lönepremien för utbildning ökar generellt under tidsperioden så leder det till att lönegapet minskar, allt annat samma, eftersom kvinnors utbildningsnivå är något högre än mäns i genomsnitt.

Det residuala gapet avser icke-observerbara faktorer. Den vänstra delen av det residuala gapet kallas *gapeffekt* och representerar ett mått på hur mycket förändringen av kvinnors position i männens residuala lönefördelning har påverkat det totala lönegapet mellan tidpunkterna. Gapet utgör en beskrivning av hur kvinnornas genomsnittliga percentila ranking i männens residuala lönefördelning har förändrats mellan de två tidpunkterna och hur detta har påverkat lönegapet. Diagram 155 illustrerar hur en sådan förändring skulle kunna se ut. Här avser θ_0 kvinnors position i männens residuala lönefördelning vid den första tidpunkten medan θ_1 avser den förbättrade positionen vid den andra tidpunkten. Eftersom det är männens residuala fördelning som redovisas ligger deras genomsnittliga värde i mitten av fördelningen (medelvärde lika med noll). En förändring av det här slaget innebär därför att skillnaden i icke-observerbara faktorer mellan kvinnor och män har minskat mellan tidpunkterna och att kvinnor därför rangordnas högre lönemässigt i fördelningen med individer med likartade observerbara faktorer. Det kan till exempel bero på att kvinnors beteende via högre grad av engagemang på arbetsmarkanden har förändrats eller att diskriminering mot kvinnor har minskat. Det kan också bero på att egenskaper som är mer betonade hos gruppen kvinnor har fått en större betydelse när företagen sätter löner för sina anställda. De exakta orsakerna till förändringen går dock inte att fastställa inom ramen för modellen.

Den andra delen av det residuala gapet är en priseffekt relaterad till de icke-observerbara faktorerna och är ett mått på den residuala lönestrukturens effekt på lönegapets förändring, det vill säga i vilken omfattning förändringen i arbetsmarknadens värdering (lönepremier) av icke-observerbara faktorer har bidragit till

Diagram 155 Kvinnors position i männens residuala lönefördelning



Anm. Residual lönefördelning för män avser fördelningen av löner baserade på individer med likartade observerbara faktorer. Spridningen orsakas av skillnader i icke-observerbara faktorer som exempelvis kvalifikationer eller förmåga (skills). Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnor och män drivs därför av att dessa egenskaper skiljer sig mellan grupperna och av diskriminering.

Källa: Konjunkturinstitutet.

lönegapets förändring. Om till exempel social kompetens är en faktor som fått större betydelse (högre lönepremie) vid lönesättningen generellt i ekonomin och det finns genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män i det avseendet skulle det kunna vara en drivande orsak till lönegapets förändring.

Referenser

Juhn, C. m.fl., ”Accounting for the slowdown in black-white wage convergence”, I Kosters, M. (red.), *Workers and their wages*, Washington, DC: AEI, 1991.

Juhn, C. m.fl., ”Wage inequality and the rise in returns to skill”, *Journal of Political Economy* 101, 1993.

DEKOMPONERING AV LÖNEGAPETS FÖRÄNDRING MELLAN 2000 OCH 2011

För att få en uppfattning om vilka faktorer som varit drivande vid förändringen av lönegapet mellan två tidpunkter kan JMP-dekomponering användas (se faktaruta). Tabell 20 visar aggregerad statistik för åren 2000 och 2011 för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. Här redovisas det totala lönegapet för respektive år dekomponerat i en del som kan förklaras av observerbara faktorer och i en residual del som är relaterad till icke-observerbara lönepåverkande faktorer. I den tredje kolumnen i tabellen presenteras respektive dels förändring mellan åren 2000 och 2011.

Tabell 20 Dekomponering av totalt lönegap för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2000 och 2011

Procent respektive procentenheter

	2000	2011	Differens
Arbetare			
Totalt lönegap	15,24	13,88	-1,35
Förklarat lönegap	10,26 (67)	10,32 (73)	-0,03 (2)
Oförklarat lönegap	4,97 (33)	3,56 (27)	-1,32 (98)
Tjänstemän			
Totalt lönegap	23,26	19,65	-3,61
Förklarat lönegap	13,81 (59)	11,04 (56)	-2,77 (77)
Oförklarat lönegap	9,45 (41)	8,61 (44)	-0,84 (23)

Anm. Differensen i förklarat gap mellan två tidpunkter kallas i texten predikterat gap. Motsvarande differens i oförklarat gap kallas för residualt gap (se ekvation 7). Värden inom parentes avser procentuell andel av totalt värde.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

För arbetare har det totala lönegapet minskat med 1,35 procentenheter mellan tidpunkterna. Denna förändring kan till stor del (98 procent) förklaras av att den oförklarade delen av lönegapet har minskat. Det innebär också att det blir något svårare att exakt fastställa vad det är för mekanismer som driver denna förändring. Det residuala gapet kommer dock att analyseras

ytterligare lite längre fram med hjälp av JMP-dekomponering. De observerbara lönepåverkande faktorernas betydelse för lönegapet har således varit i stort sett oförändrade mellan åren.

För tjänstemännen uppgår förändringen i det totala lönegapet till 3,61 procentenheter. Jämfört med arbetarna är detta en mer än dubbelt så stor förändring mätt i procentenheter. Dekomponeringen av lönegapet antyder att 77 procent av förändringen går att härleda till genomsnittliga förändringar i de lönepåverkande faktorerna. Det är dock fortfarande en relativt stor del av förändringen som är kopplad till den oförklarade delen av lönegapet.

NÄRINGSREN OCH YRKE HAR STOR BETYDELSE FÖR LÖNEGAPETS FÖRÄNDRING

I tabell 21 redovisas en detaljerad dekomponering av det predikterade lönegapet (se faktaruta) som presenterades för arbetare och tjänstemän i den tredje kolumnen i tabell 20. Det predikterade gapet är ett mått på hur mycket de observerbara faktorernas förändring har bidragit till lönegapets förändring. Dekomponeringen innebär att gapet delas upp i en kvantitativ del och en del som kan associeras till skillnader i priser. Den kvantitativa effekten ger ett mått på hur stor inverkan observerbara faktorer sammansättningsförändringar har haft på lönegapets förändring, medan priset effekten visar hur stor effekt förändringar i priser (lönepremier) av observerbara faktorer har haft för varje enskild faktor.

Tabell 21 Detaljerad dekomponering av predikterat gap för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2000–2011

Procentenheter

	Arbetare			Tjänstemän		
	Pred. gap	Kvant. effekt	Pris effekt	Pred. gap	Kvant. effekt	Pris effekt
Totalt	-0,03	-0,30	0,27	-2,77	-3,91	1,14
Region	-0,09	-0,07	-0,02	0,16	0,15	0,01
Ålder	0,36	0,44	-0,08	-0,07	-0,21	0,14
Näringsgren	1,17	0,81	0,36	1,39	0,77	0,62
Födelseland	-0,03	-0,02	-0,01	0,05	0,11	-0,06
Utbildningsnivå	0,01	-0,06	0,07	-1,68	-1,58	-0,10
Utbildningsinr.	-0,24	-1,00	0,76	0,66	-0,04	0,70
Arbetsplatsstorl.	-0,10	-0,10	0,00	-0,04	-0,02	-0,02
Yrke	-1,66	-0,15	-1,51	-3,68	-3,00	-0,68
Timanställd	0,02	0,01	0,01	-0,01	-0,06	0,05
Deltidsanställd	0,53	-0,16	0,70	0,45	-0,04	0,49

Anm. *Kvantitativ effekt* avser den del av det predikterade gapet som kan förklaras av observerbara faktorer. *Pris effekt* avser den del av det predikterade gapet som kan förklaras av skillnader i hur de observerbara faktorerna prissätts för kvinnor och män.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

En närmare granskning av resultaten visar att näringsgren och yrke är två faktorer som haft stor inverkan på lönegapets föränd-

ring hos arbetare. Effekten av näringsgren uppgår till 1,2 procentenheter. Det innebär att fördelningen av kvinnor och män inom olika näringsgrenar har förändrats på ett sådant sätt att lönegapet ökat något bland arbetare. Fördelningen av kvinnor och män inom och mellan olika yrkesgrupper har dock förändrats på ett sådant sätt att lönegapet minskat något. Här uppgår den isolerade effekten till -1,7 procentenheter. Det är intressant att notera att den senare effekten kommer av att förändringen av den relativa prissättningen bland olika yrken har förändrats till kvinnors fördel medan förändringen i sammansättningen av kvinnor och män i olika yrken har varit ytterst marginell. Den motsatta situationen gäller för näringsgrenar. Eftersom effekterna från flertalet faktorer går åt olika håll, blir nettoeffekten totalt sett relativt liten.

För tjänstemän i privat sektor är det tre faktorer som utmärker sig speciellt. Här handlar det om faktorerna näringsgren, yrke och utbildningsnivå.

Effekten av näringsgren kommer i ungefär lika hög omfattning från förändringar i sammansättning över olika näringsgrenar som från förändringar i lönepremier. Båda delar bidrar till att lönegapet ökar något. Faktorn yrke har en motsatt effekt på lönegapet och bidrar till att lönegapet minskar något. Yrkeseffekten är mer än dubbelt så stor mätt i procentenheter jämfört med motsvarande effekt för arbetare. Denna förändring förklaras till största del (82 procent) av att sammansättningen av kvinnor och män har förändrats över olika yrkesgrupper. Priseffekten står i detta fall för endast en mindre del (18 procent).

Den tredje faktorn som utmärker sig är utbildningsnivå. Den har också haft en reducerande inverkan på lönegapet. Det vill säga, faktorns genomsnittliga värde har förändrats på ett sådant sätt att lönegapet har minskat med 1,7 procentenheter. Från dekomponeringen framkommer att detta nästan uteslutande beror på förändringar i sammansättning mellan tidpunkterna medan förändringen i avkastning på utbildning bidrar med endast en marginell del. Av allt att döma är detta ett resultat av att andelen kvinnor med högre utbildning har ökat mer än motsvarande andel män under tidsperioden.

KVINNORS FÖRBÄTTRADE POSITION BAKOM STOR DEL AV FÖRÄNDRAT OFÖRKLARAT LÖNEGAP

Det oförklarade lönegapets förändring (residualt gap) kan dekomponeras i två delar enligt JMP-ansatsen (se tabell 22). Den första delen kallas *gapeffekt* och den andra delen kallas *priseffekt*. Dessa effekter är relaterade till icke-observerbara faktorer. De exakta storlekarna på dessa effekter är därför behäftade med stor osäkerhet.²⁰¹

²⁰¹ För en kritisk beskrivning av denna metod, se till exempel Suen, W. "Decomposing wage residuals: Unmeasured skill or statistical artifact", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, 1997.

Tabell 22 Dekomponering av residualt gap för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2000–2011

Procenteneheter

	Arbetare	Tjänstemän
Totalt	-1,32 (100)	-0,84 (100)
Gapeffekt	-1,31 (99)	-0,53 (63)
Priseffekt	-0,01 (1)	-0,31 (37)

Anm. Värdet inom parentes avser procentuell andel av total förändring.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Gapeffekten utgör ett mått på hur kvinnors relativa löneposition i männens lönefördelning för individer med likartade observerbara faktorer har förändrats och vilken effekt detta har haft på lönegapet. Måttet är en skattning av hur kvinnor förhåller sig till männen i termer av icke-observerbara faktorer och hur detta har förändrats mellan åren 2000 och 2011. Skillnader i icke-observerbara lönepåverkande faktorer kan till exempel avse skillnader i ambitionsnivå, självförtroende eller löneförhandlingsförmåga i termer av löneanspråk mellan kvinnor och män.²⁰² Men skattningen kan också innehålla spår av diskriminering. Från inledningen till detta kapitel vet vi att det förekommer en viss mängd direkt lönediskriminering på arbetsmarknaden, om än i liten omfattning. Det betyder dock att en del av skillnaden i genomsnittlig mängd icke-observerbara faktorer kan bero på diskriminering. Resterande del består av skattade genomsnittliga skillnader i icke-observerbara egenskaper. Hur stor andel respektive komponent står för går dock inte att uttala sig om inom ramen för denna modell. Däremot går det att uppskatta hur mycket kvinnors relativa position i det här sammanhanget har förändrats över tiden.

Den andra delen av det oförklarade lönegapets förändring är en priseffekt och är ett mått på hur icke-observerbara faktorer värderas (lönepremier) på arbetsmarknaden har förändrats och vilken betydelse detta har haft på lönegapets förändring.

Gapeffekten är den helt dominerade faktorn för det residuala gapet bland arbetarna. Hela 99 procent av det residuala gapets storlek kan förklaras av gapeffekten. Det innebär samtidigt att det är gapeffekten som i princip förklarar hela förändringen av arbetarnas lönegap mellan 2000 och 2011. Tolkningen av detta är att kvinnor och män har närmat sig varandra i termer av icke-observerbara faktorer. En del av detta skulle kunna vara en effekt av miljögranskningen som justerade för osakliga löneskillnader. Eftersom det handlar om just icke-observerbara faktorer går det dock inte att säga något mer exakt om vad det beror på. Däremot framgår det med all tydlighet att förändringen i värde-

²⁰² Det kan också vara så att vissa egenskaper värderas olika för kvinnor och män på grund av stereotypa förhållningssätt. Det finns till exempel empiriska studier som antyder att beteende som avviker från individens könsroll kan ha en negativ inverkan på lönen. Se Mueller, G. och E. J. S. Plug, "Estimating the effect of personality on male-female earnings", Tingbergen Institute Discussion Paper 2004-087/3, 2005.

ringen av dessa faktorer inte har haft någon betydelse för löne-gapets förändring.

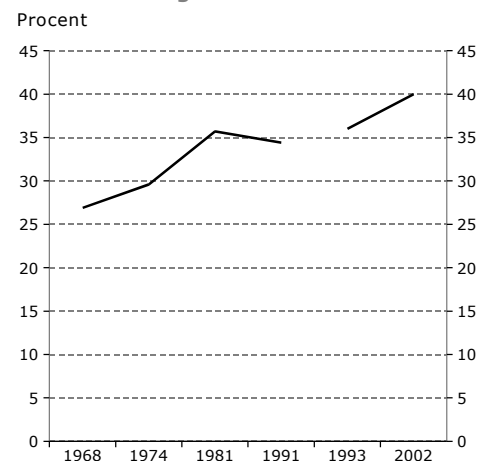
För tjänstemännen är det fler faktorer som har haft betydelse för löne-gapets förändring. Gapeffekten är en viktig förklaring till det residuala gapets storlek men svarar här för endast 63 procent. Den resterande delen förklaras av att arbetsmarknadens prissättning av icke-observerbara faktorer har förändrats på ett sådant sätt att löne-gapet minskat.

KVINNORS PERCENTILA RANKING I MÄNNENS LÖNEFÖRDELNING ÖKAR LÅNGSAMT

Tidigare studier på svenska förhållanden visar att kvinnors position på arbetsmarknaden relativt männen har förbättrats förhållandevis stadigt sedan slutet av 1960-talet. Detta illustreras ofta med hjälp av JMP-dekomponering där kvinnors percentila ranking i männens residuala lönefördelning beräknas över tid.²⁰³ Här handlar det om hur de genomsnittliga mängderna icke-observerbara faktorer närmar sig varandra för kvinnor och män. Kvinnors genomsnittliga percentila ranking i männens residuala lönefördelning har gått från runt 26 procent 1968 till omkring 40 procent 2002 (se diagram 156). Utvecklingen var speciellt stark mellan 1968 och 1981.²⁰⁴ Under den här perioden ökade kvinnors percentila ranking med omkring 10 procentenheter. På 1980-talet avstannade dock denna utveckling något för att åter i början av 1990-talet långsamt börja växa igen.

Utvecklingen under 1980-talet karaktäriserades av små årliga förändringar i löne-gapet.²⁰⁵ Detta trots att antalet sysselsatta fortsatte att öka fram till den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. Tidsperioden präglades dessutom av relativt låga arbetslöshetsnivåer även om 1983 års nivå kunde uppfattas som relativt hög vid tidpunkten. Det är därför inte helt uppenbart varför kvinnor faller efter i relativlöner under denna period. Kvinnors försämrade position skulle kunna vara ett utslag av ökad diskriminering, men det kan även bero på andra faktorer som inte kan identifieras inom ramen för denna studie. Från och

Diagram 156 Kvinnors percentila ranking i männens residuala lönefördelning



Anm. Diagrammet illustrerar hur kvinnors position i männens residuala lönefördelning har förändrats över tiden. Skattningarna kommer från två olika studier och är av den anledningen inte helt jämförbara i nivå. Det är därför i första hand förändringarna som är intressanta här. För mer information se fotnot 203 och 204.

²⁰³ Kvinnors percentila ranking i männens residuala lönefördelning avser kvinnors position i männens lönefördelning för individer med likartade observerbara faktorer. Om till exempel kvinnors percentila ranking uppgår till 30 procent innebär det att kvinnors genomsnittliga "lön" i denna fördelning är större än 30 procent av männens "löner" i den residuala fördelningen av löner. Om kvinnors percentila ranking i männens lönefördelning är 50 procent så är kvinnors genomsnittliga lön i den residuala lönefördelningen samma som för männen (om fördelningen är normalfördelad).

²⁰⁴ Uppgifterna i diagrammet är lånade från två tidigare studier. Skattningarna för åren 1968, 1974, 1981 och 1991 kommer från Edin, P-O. och K. Richardsson, "Swimming with the tide: solidarity wage policy and gender earnings gap", Working paper nr. 3. IFAU, 1999. Skattningarna för åren 1993 och 2002 kommer från Johansson, M. och K. Katz, "Wage differences between women and men in Sweden - the impact of skill mismatch", Working paper nr. 13, IFAU, 2007.

²⁰⁵ Edin och Richardsson (se fotnot 204) visar att löne-gapet ökar med 1,84 procentenheter mellan 1981 och 1991. Deras analys indikerar att den enskilt viktigaste orsaken till att gapet ökade kom av att lönestrukturen på näringsgrensnivå (industry) förändrades ofördelaktigt för kvinnor relativt männen. Det vill säga, avkastningen av att arbeta inom en speciell näringsgren förändrade sig till kvinnors nackdel.

med 1993 fram till 2002 har dock kvinnors position i lönefördelningen förbättrats om än i långsam takt.

Tabell 23 Kvinnors percentila ranking i mäns residuala lönefördelning, arbetare och tjänstemän i privat sektor

Procent

År	Arbetare	Tjänstemän
2000	45,0	43,7
2011	45,8	44,5

Anm. Värdena i tabellen ska jämföras med männens referensvärde som är lika med 50 procent när fördelningen är normalfördelad.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Tabell 23 visar hur kvinnors genomsnittliga percentila ranking ser ut åren 2000 och 2011. Som framgår är utvecklingen inte dramatisk mellan åren, men närmar sig långsamt 50-procentsnivån som innebär en likställd situation ur lönefördelningshänseende. Det vill säga ett scenario där inga genomsnittliga skillnader i mängden icke-observerbara lönepåverkande faktorer finns mellan kvinnor och män.

DEN KÖNSSPECIFIKA EFFEKTEN DOMINERAR EFFEKTEN FRÅN LÖNESTRUKTUREN

Dekomponeringsmetoden som används i detta avsnitt gör det möjligt att säga något om den totala effekten av könsspecifika faktorer och effekter av förändrad lönestruktur. Med könsspecifika effekter avses här vilken effekt de lönepåverkande faktorernas förändring har haft på lönegapet, medan förändringen i lönestruktur avser på vilket sätt olika lönepåverkande faktorer prissättning på arbetsmarknaden har förändrats. Det är viktigt att påpeka att lönepåverkande faktorer med motsvarande faktorpriser nu avser observerbara så väl som icke-observerbara faktorer och priser. Effekterna som redovisas i tabell 24 är alltså summan av effekterna på predikerat gap (se tabell 21) och effekterna på residualt gap (se tabell 22).

Tabell 24 Lönestruktur och könsspecifika faktorer bidrag till förändringen av lönegapet mellan 2000 och 2011

Procentenheter

	Arbetare	Tjänstemän
Könsspecifik effekt (sammansättning)	-1,61	-4,44
Lönestruktureffekt (prissättning)	0,26	0,83
Total förändring 2000-2011	-1,35	-3,61

Anm. Könsspecifik effekt avser genomsnittliga förändringar i observerbara och icke-observerbara faktorer. Lönestruktureffekt avser förändringar i prissättningen (lönepremien) av observerbara och icke-observerbara faktorer.

Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Resultaten indikerar att det huvudsakligen är sammansättningsförändringar i observerbara och icke-observerbara faktorer som bidragit till att lönegapet har minskat i den privata sektorn (se

tabell 24). För arbetare är denna effekt stor med en reducerande effekt på lönegapet. Motsvarande effekt från förändringar i lönestrukturen är liten och som gjort att lönegapet ökat något. Det innebär att den samlade prissättningen av observerbara och icke-observerbara faktorer har förändrats på ett sådant sätt att lönegapet blivit något större. I förhållande till den förstnämnda effekten är dock lönestruktureffekten marginell. Motsvarande situation gäller också för tjänstemän fast med en betydande skillnad i nivå.

Att lönestrukturförändringar är negativa för kvinnor har också observerats i andra svenska studier på data från 1980-talet och framåt.²⁰⁶ Det är dock inte helt klarlagt vad detta beror på. Det finns därför ett behov av mer forskning som belyser de bakomliggande orsakerna till detta.

6.4 Glastakseffekter i privat och offentlig sektor

Diskriminering på arbetsmarknaden kan ta sig uttryck på en mängd olika sätt. Direkt lönediskriminering är den form som är lättast att upptäcka och som därför är reglerad i lag.²⁰⁷ Det finns dock andra former av diskriminering som är svårare att exakt fastställa eftersom de är relaterade till strukturer och värderingar som finns på arbetsmarknaden. Ett sådant exempel är förekomsten av vertikal könssegregering, vilket i praktiken handlar om att kvinnor och män är ojämnt fördelade hierarkiskt inom företagen på arbetsmarknaden. Det behöver dock inte vara ett utslag av diskriminering, men i det fall den ojämn fördelningen är systematisk och ofrivillig skulle det kunna handla om diskriminering. I det här sammanhanget talas det om en så kallad glastakseffekt, det vill säga att kvinnor och män inte har samma möjligheter att ta sig upp i företagens hierarkier eftersom det finns osynliga barriärer ("glastak") som hindrar dem från avancemang.

Det har gjorts ett ganska stort antal studier på detta område på både nordamerikanska och europeiska förhållanden. Den initiala debatten i USA under 1990-talet präglades dock av en del motsägelsefulla påståenden från olika debattörer och som hade sin grund i att fenomenet inte var väl definierat. Cotter m.fl. (2001) ställde därför samman fyra kriterier som de tyckte skulle vara uppfyllda för att individer tillhörande en viss grupp skulle kunna anses vara utsatta för en glastakseffekt.²⁰⁸

- 1) Olikheten jämfört med andra kan inte förklaras av andra jobb-relevanta karaktäristika.

²⁰⁶ Se *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, SOU 2001:53.

²⁰⁷ Direkt lönediskriminering med avseende på kön regleras av diskrimineringslagen som trädde i kraft den 1 januari 2009.

²⁰⁸ Cotter, D. A. m.fl., "The glass ceiling effect", *Social Forces*, 80(2), 2001.

- 2) Olikheten jämfört med andra är större vid högre grad av utfall (till exempel lön) jämfört med lägre grad av utfall.
- 3) Olikheten jämfört med andra måste avse chansen till avancemang inte enbart vara en andelsskillnad.
- 4) Olikheten ska vara växande över yrkeskarriären.

Syftet med detta avsnitt är att belysa vad tidigare svensk och internationell forskning har funnit i detta avseende samt presentera nya skattningar med uppdaterad data för att på så sätt ge en bild av hur omfattningen av detta fenomen har förändrats.

TIDIGARE STUDIER ANTYDER ATT GLASTAKEFFEKTER ÄR ETT UTBRETT FENOMEN I EUROPA

Under 1980-talet pågick en debatt i USA om svårigheterna för kvinnor och minoritetsgrupper att nå positioner högre upp i företagens hierarkier. Detta medförde att det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet 1991 tillsatte en kommission med syfte att studera omfattningen av problemet (the Federal Glass Ceiling Commission). Kommissionen bekräftade förekomsten av ganska omfattande glastak effekter, speciellt för svarta kvinnor. Dessutom fann de att problemen började relativt tidigt i karriären.

Intresset för glastak effekter spred sig även till Europa, vilket gav upphov till ett antal studier där länder inom EU jämförs. Christofides m.fl. (2010) studerar hur lönegapet varierar över lönefördelningen för 24 länder inom EU med hjälp av data från 2007.²⁰⁹ Ansatsen innebär dels att det går att säga något om huruvida det finns tecken på glastak effekter i dessa länder, dels om det finns tecken på ”klibbiga-golv-effekter”, det vill säga om det finns tecken på att vissa grupper av kvinnor hamnar i låglönejobb med liten eller ingen möjlighet att byta arbete eller position för att höja lönen. Dessutom innebär tillgången till data från olika länder att det går att säga något om hur olika politiska system är relaterade till effekterna. Resultaten i studien antyder att länder med mer generös familjepolitik har högre lönegap i lönefördelningens extremer, det vill säga lönegapet tenderar att vara större för lågavlönade och för högavlönade. När lönegapet är större i den nedre delen av lönefördelningen kopplas det till ett högre deltagande bland lågutbildade kvinnor som ansluter till arbetskraften på grund av en förbättrad och mer tillgänglig offentlig barnomsorg (”klibbiga-golv-effekten”). Det innebär i praktiken att en högre andel kvinnor tar jobb i lågavlönade yrken utan karriärmöjligheter och som därför blir kvar i denna position under lång tid.

Att lönegapet ökar i den övre delen av lönefördelningen kopplar författarna till att en högre grad av högutbildade kvinnor med goda karriärmöjligheter ökar sin frånvaro på grund av mer generösa föräldraledighetsvillkor. Det har en kostnad för karriä-

²⁰⁹ Christofides, L. N. m.fl., ”The gender wage gaps, ‘sticky floors’ and ‘glass ceilings’ of the European Union”, IZA Discussion paper No. 5044, 2010.

ren jämfört med män som inte har samma frånvaro utan i stället satsar på att utvecklas i jobbet. Sammantaget antyder deras resultat att glastakseffekter är ett utbrett fenomen och förekommer i de flesta länder i Europa. Detta är också ett resultat som stöds av Arulampalam m.fl. (2007).²¹⁰

Booth (2007) konstaterar också att flertalet studier antyder att glastakseffekter är ett utbrett fenomen i Europa.²¹¹ Hon är dock inte klar över de exakta orsakerna som driver denna effekt och menar att det är en fundamental utmaning för arbetsmarknadsekonomer att identifiera om effekten beror på politik och institutioner, diskriminering, andra icke-observerbara faktorer eller fundamentala skillnader mellan kvinnor och män.

Booth använder data för elva länder i EU från andra halvan av 1990-talet och presenterar analyser uppdelade på privat och offentlig sektor. Resultaten visar att glastakseffekten även förekommer i den offentliga sektorn. En stor del av effekten kommer av att lönepåverkande faktorer värdesätts olika för kvinnor och män i den övre delen av lönefördelningen.

GLASTAKSEFFEKTEN ÄR RELATIVT STOR I SVERIGE

Det har även gjorts studier på svenska data. Albrecht m.fl. (2003) genomförde en studie som fick relativt stor uppmärksamhet när den presenterades.²¹² De använder data från 1990-talet och studerar utseendet på lönegapet över lönefördelningen med hjälp av kvantil-regressionsanalys, det vill säga en metod som kan användas för att skatta regressionsekvationer på olika percentiler i en lönefördelning. Dessutom används kompletterande data för år tillbaka till 1960-talet för att undersöka i vilken omfattning glastakseffekten har förändrats över tiden. Deras resultat visar signifikanta glastakseffekter och att det genomsnittliga lönegapet huvudsakligen kan kopplas till den övre delen av lönefördelningen. När resultaten från 1990-talet kontrasteras resultaten från 1960-talet och framåt, konstaterar de att glastakseffekten tycks vara ett fenomen som uppstod på 1990-talet.²¹³ Dessutom är denna effekt huvudsakligen könsspecifik, vilket innebär att det inte går att finna motsvarande effekter för minoritetsgrupper. Detta sammanfaller med de slutsatser som forskare fann på amerikanska förhållanden. Jämförelser med effek-

²¹⁰ Arulampalam, W. m.fl., "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", *Industrial and Labor Relations Review* 60, 2007.

²¹¹ Booth, A. L., "The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market?", *Swedish Economic Policy Review* 14, 2007.

²¹² Albrecht, J. m.fl., "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics* 21, 2003.

²¹³ Detta stöds av tidigare utredningar. Se till exempel Meyerson, E. M. och T. Petersen, "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990", i *Glastak och glasväggar*, SOU 1997:137. Här argumenterar författarna för att den bristande närvaron av kvinnor på högre positioner mellan 1970 och 1990 beror på avsaknaden av kvinnor med relevant utbildning. Rekruteringsbasen för till exempel verkställande direktörer kom ofta från personer med ingenjör- eller ekonomutbildning. Under denna period fanns det förhållandevis få kvinnor med den typen av utbildning.

terna på amerikanska data visar också att glastakseffekten är högre i Sverige, vilket överraskar forskarna eftersom lönegapet generellt sett är mindre i Sverige jämfört med andra länder. Resultaten ligger dock i linje med andra studier som visar att gapet i termer av arbetsplatshierarkiska skillnader mellan kvinnor och män är större i Sverige än i till exempel USA.²¹⁴

Albrecht med flera konstaterar också att yrkessegregeringen är speciellt utbredd i Sverige, och att det är via den kanalen som glastakseffekten huvudsakligen yttrar sig. Det vill säga, att kvinnor har lägre löner i toppen av lönefördelningen jämfört med män är ett utslag av att kvinnor och män arbetar inom olika yrken.²¹⁵ Det är dock detta som är källan till en potentiell glastakseffekt eftersom det skulle kunna finnas strukturer som förhindrar kvinnor att besätta vissa yrken eller positioner.

Författarna går därför vidare och undersöker hur gapet påverkas och varierar över lönefördelningen när observerbara faktorer har beaktats. De finner att en stor del av gapet försvinner, men att det fortfarande är speciellt stort i de övre percentilerna även när yrke har beaktats. Resultaten antyder därför att glastakseffekten inte drivs av observerbara faktorer, utan i stället av att lönepremien för observerbara faktorer för kvinnor och män skiljer sig åt speciellt mycket i de övre percentilerna. De drar därför slutsatsen att glastakseffekten inte är ett resultat av kvinnors egna val att arbeta i yrken som gör det lättare att förena med familj och barn. De ansluter sig i stället till en förklaring som framförts i tidigare internationella studier och som är kopplat till den institutionella strukturen i form av en generös familjepolitik. Detta får som effekt att incitamenten att arbeta är höga, men med lägre grad av intensitet, vilket påverkar löneutvecklingen, men också chanserna för avancemang.

Dessa resultat bekräftas i en senare studie baserad på data från 2006.²¹⁶ Här gjordes även en uppdelning mellan privat och offentlig sektor. Här antyder resultaten dessutom att glastakseffekten är större i den offentliga sektorn än i den privata.

GLASTAKSEFFEKTENS BETYDELSE I SVERIGE MINSKAR ÖVER TIDEN

Från urvalet av studier som presenterades ovan framkom att glastakseffekter finns i de flesta länder inom EU, vilket också inbegriper Sverige. I detta avsnitt uppdateras analysen för Sverige med senare data och med syfte att illustrera i vilken omfatt-

²¹⁴ Se till exempel Wright, E. O. m.fl., "The gender gap in workplace authority in seven nations", *American Sociological Review* 60, 1995.

²¹⁵ Om det genomsnittliga lönegapet mellan kvinnor och män beräknas för varje percentil i lönefördelningen blir gapen relativt stora och i de övre percentilerna kan gapet uppgå till mellan 30 och 40 procent. Se till exempel *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?*, Medlingsinstitutet, 2012. Storleken på dessa gap kan alltså till stor del förklaras av yrkessegregering av kvinnor och män.

²¹⁶ Wahlberg, R. "The gender wage gap across the wage distribution in the private and public sectors", Working papers in economics nr. 317, Nationalekonomiska institutionen vid Göteborgs universitet, 2008.

ning effekten har reducerats över tiden. För detta ändamål används lönestrukturstatistiken (SCB) för privat och offentlig sektor för åren 2000 och 2011.²¹⁷

Tidigare studier på svenska data är ofta genomförda med hjälp av kvantil-regressionsanalys där lönegapet mellan kvinnor och män skattas för olika percentiler i lönefördelningen. Denna ansats används därför även här.²¹⁸ I diagram 157 redovisas det oförklarade lönegapet för olika deciler längs lönefördelningen bland arbetare i privat sektor. Diagrammet antyder att lönegapet generellt sett är relativt lågt, och fram till den 90:e percentilen ökar det oförklarade lönegapet endast svagt. I fördelningen över den 90:e percentilen ökar dock gapet exponentiellt, vilket är en indikation om en potentiell förekomst av glastakseffekt bland arbetare, eftersom lönegapet är betydligt större där än i de övriga percentilerna.

Eftersom kurvan för 2011 ligger under kurvan för 2000 visar det att det oförklarade lönegapet har minskat generellt över lönefördelningen, vilket även gäller den sista decilen. Däremot går det inte att finna några tendenser till att lönegapet skulle vara större i de första percentilerna jämfört med mediandecilen, vilket innebär att det inte finns några tecken på ”klibbiga-golv-effekter” hos arbetarna.

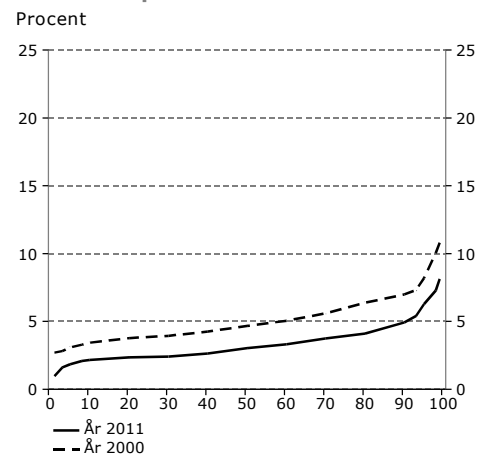
För tjänstemän i privat sektor är utvecklingen över lönefördelningen något mer dramatisk (se diagram 158). I de lägsta percentilerna uppgår det oförklarade lönegapet till omkring 4 procent. Lönegapet växer dock över lönefördelningen och vid den översta decilen uppgår gapet år 2011 till omkring 17 procent. Jämfört med år 2000 är detta en minskning med drygt 6 procentenheter. Det oförklarade lönegapet har minskat längs hela lönefördelningen, men minskningen tycks vara något större i den över delen av lönefördelningen. Trots det förefaller dock glastakseffekten fortfarande vara ganska omfattande bland tjänstemännen.

I den offentliga sektorn är lönegapets utveckling inte lika dramatisk som för tjänstemännen i privat sektor. Det bör dock tilläggas att arbetare och tjänstemän är blandade i denna grupp, vilket innebär att gruppen tjänstemän skulle kunna ha en brantare utveckling även i den offentliga sektorn. Precis som för de andra grupperna har det oförklarade lönegapet minskat mellan tidpunkterna och här tycks minskningen vara störst mellan 30:e och 70:e percentilen. Den exponentiella utvecklingen i den sista

²¹⁷ Lönestrukturstatistiken (SCB) avser enbart sysselsatta individer. Det innebär att personer utanför arbetskraften i arbetsför ålder inte finns med i beräkningarna. Det kan leda till selektionsfel i skattningarna. Detta potentiella problem beaktas dock inte i analysen.

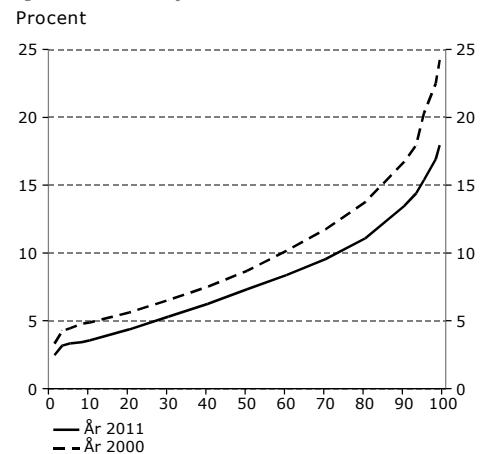
²¹⁸ För en beskrivning av kvantil-regressionsanalys se till exempel Buchinsky, M., "Recent advances in quantile regression models: A practical guideline for empirical research", *Journal of Human Resources* 33, 1998. Vid skattningarna av parametrarna används samma uppsättning förklarande variabler som i avsnitt 6.2. Skattningar görs för respektive decil. Dessutom genomförs lönegapsskattningar för percentilerna 1, 3, 5, 8, 93, 95, 98 och 99. Till skillnad från de skattningar som redovisas i avsnitt 6.2 och 6.3 skattas här endast en ekvation som innehåller ett antal förklarande variabler samt en dummy-variabel för män. Specifikationen är alltså något mer restriktiv här, vilket gör att resultaten kommer att avvika något jämfört med tidigare avsnitt.

Diagram 157 Oförklarad lönegap för olika percentiler i lönefördelningen, arbetare i privat sektor



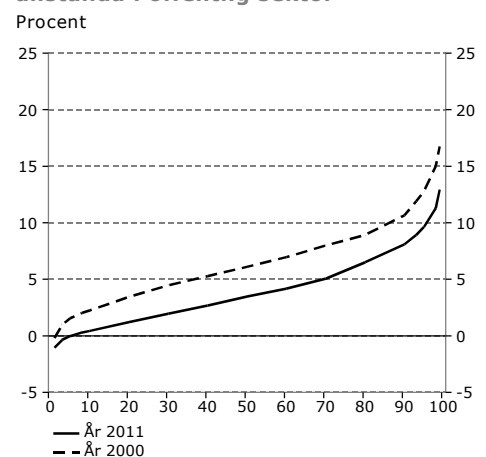
Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 158 Oförklarad lönegap för olika percentiler i lönefördelningen, tjänstemän i privat sektor



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 159 Oförklarad lönegap för olika percentiler i lönefördelningen, anställda i offentlig sektor



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

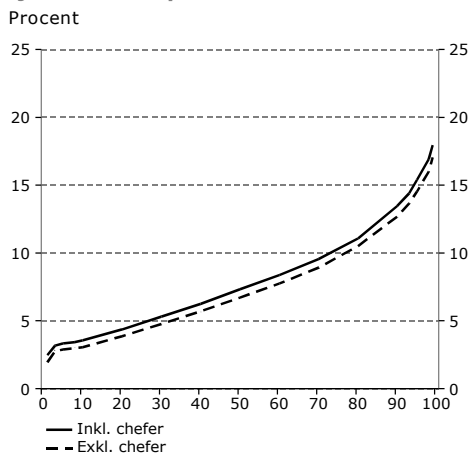
decilen kvarstår dock 2011. Det är också intressant att notera att det oförklarade lönegapet är negativt för de lägsta percentilerna, vilket innebär att de genomsnittliga lönerna är något högre för kvinnor än för män när man kontrollerar för observerbara lönepåverkande faktorer. Det innebär också att det inte finns några tecken på ”klibbiga-golv-effekter” i den offentliga sektorn.

CHEFERS LÖNER FÖRKLARAR LITEN DEL AV GLASTAKSEFFEKTEN

En möjlig och bidragande orsak till att lönegapet är större i de övre lönedecilerna bland tjänstemännen skulle kunna vara ett utslag av att chefslöner ingår och att det finns en högre grad av lönedifferentiering i denna grupp. I *Lönebildningsrapporten*, 2011 framkom bland annat att chefslönegapet är relativt stort och inte visar några tendenser till att minska över tiden. Dessutom kunde inte de förklarande lönepåverkande faktorerna som ingick i lönegapsanalysen förklara någon del av gapet. Det är därför fullt möjligt att gruppen chefer har en inverkan på skattningarnas storlek av det oförklarade lönegapet i de övre percentilerna, speciellt eftersom chefer oftare har högre löner.

Det oförklarade lönegapet ökar tydligt över lönefördelningen för tjänstemän med och utan gruppen chefer (se diagram 160). Som framgår är dock skillnaden mycket liten mellan grupperna. Chefslöner har således en marginell betydelse på det oförklarade lönegapets storlek generellt men också i den övre delen av lönefördelningen. När motsvarande övning genomförs för den offentliga sektorn går inte kurvorna att separera från varandra, vilket innebär att chefslöner inte är någon drivande kraft bakom glastakseffekten här heller.²¹⁹

Diagram 160 Oförklarad lönegap för olika percentiler i lönefördelningen, tjänstemän i privat sektor 2011



Källa: SCB och Konjunkturinstitutet.

²¹⁹ Referenser till studier som diskuterar karriärvägar för kvinnor och män i Sverige se till exempel Granqvist, L. och H. Persson, "Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden", bilaga 5 till *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, SOU 2004:43, eller Dreber, A. och B. Wallace, *Villkor för kvinnor i karriären: en internationell jämförelse*, SNS förlag, 2004.

DETTA KAPITEL I KORTHET

- JämO:s miljögranskning som redovisades 2008 visade att direkt lönediskriminering var ett relativt utbrett fenomen bland olika arbetsgivare men berörde relativt få individer. Dess betydelse för lönegapets storlek är därför marginell. Den enskilt viktigaste orsaken till lönegapets storlek kommer av att kvinnor och män är ojämnt fördelade över yrken, näringsgrenar och sektorer.
- För arbetare i privat sektor uppgick det totala lönegapet 2011 till 13,9 procent. Av detta kunde 74 procent förklaras med observerbara lönepåverkande faktorer.
- För tjänstemän i privat sektor uppgick det totala lönegapet 2011 till 19,7 procent. Av detta kunde 56 procent förklaras av observerbara lönepåverkande faktorer.
- Mellan 2000 och 2011 minskade det totala lönegapet med 1,4 procentenheter för arbetare i privat sektor. Detta förklaras nästa uteslutande av att skillnaden i icke-observerbara faktorer har minskat mellan kvinnor och män, vilket exempelvis avser generell förmåga, ambitioner eller självförtroende. Här ingår också potentiell diskriminering. Förändringar i lönestrukturen har medfört att lönegapet ökat.
- Mellan 2000 och 2011 minskade det totala lönegapet med 3,6 procentenheter för tjänstemän i privat sektor. Detta beror till största del på att lönepåverkande faktorer såsom yrke har förändrats på ett sådant sätt att lönegapet minskat. Förändringar i lönestrukturen har dock haft en ökande effekt på tjänstemännens lönegap.
- Glastakseffekten innebär att lönegapet mellan kvinnor och män är störst för de högsta inkomstgrupperna. Det skulle kunna bero på att kvinnor och män inte har samma möjligheter att ta sig upp i företagets hierarkier eftersom kvinnor hindras av osynliga barriärer ("glastak"). Glastakseffekten är förhållandevis stor i Sverige och visar sig genom att kvinnor faller efter mer i lön i den övre delen av lönefördelningen. Skattningarna visar dock att effekten har minskat sedan 2000, men fortfarande är tydlig och speciellt stor i den översta lönedecilen bland tjänstemän i privat sektor. För arbetare är den betydligt mindre, även om lönegapet även för denna grupp ökar markant i den översta lönedecilen. Skattningar gjorda på sysselsatta i den offentliga sektorn visar att det även finns tecken på glastakseffekter där.