



2011 | Lena Granqvist och Håkan Regnér

Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning

Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning

Citera gärna ur skriften, men ange källa

© Lena Granqvist och Håkan Regnér och Saco 2011
Grafisk form Pangea design

www.saco.se

Sammanfattning

I denna rapport ställer vi frågan om det finns skillnader i hur kvinnor och män klarar sig i en individualiserad lönebildning. Vi undersöker vilken betydelse lönesamtal och chefens inflytande över lönesättningen har på kvinnors och mäns löner. Data har tagits fram av Sacos medlemsförbund och täcker åren 2002 och 2008. Analyserna omfattar ungefär 100 000 individer.

Lönesamtal

Resultaten visar att kvinnor som har haft lönesamtal har signifikant högre månadslön än kvinnor som inte har haft lönesamtal. Lönesamtalsgapet uppgår i genomsnitt till 2 procent. Resultaten varierar över lönefördelningen, vilket betyder att genomsnittet inte visar hela bilden. Kvinnor i botten av lönefördelningen får ut mer av lönesamtal än kvinnor i toppen av lönefördelningen. Resultaten för år 2008 är desamma som för år 2002.

Det finns inte någon statistiskt säkerställd löneskillnad mellan män som har haft lönesamtal och män som inte har haft lönesamtal. Däremot finns det skillnader över lönefördelningen, och precis som för kvinnor är lönesamtalsgapet större i den nedre delen av fördelningen och mindre i den övre delen. Lönesamtalsgapet är till och med negativt i den övre delen av lönefördelningen. Det betyder att män högt uppe i lönefördelningen med lönesamtal har lägre lön än män som tjänar lika mycket men som inte har lönesamtal.

Chefens mandat

Resultaten visar också att det är bättre att ha lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön än med en chef som saknar mandat. Det finns nämligen ett positivt mandatgap för både kvinnor och män. För kvinnor är skillnaden drygt 2 procent och för män drygt 3 procent. Mandatet verkar vara viktigare för mäns löner än för kvinnors löner.

Mandatgapen varierar över lönefördelningen. Mandatgapet blir större ju högre upp i fördelningen vi kommer. Det gäller både kvinnor och män. För kvinnor rör sig mandatgapet från omkring 1 procent i botten av fördelningen till drygt 3 procent i toppen, och för män från 2,5 procent i botten till drygt 4 procent i toppen av fördelningen.

För både kvinnor och män har de som säger att de *inte vet* om chefen har mandat att sätta lönen lägre lön än andra personer, men skillnaden är större för män. Det betyder att både kvinnor och män bestraffas för att de inte känner till om chefen har mandat eller inte. För kvinnor är skillnaden knappt 1 procent och den varierar inte över lönefördelningen. För män

ökar bestraffningspremien över lönefördelningen och i toppen av fördelningen är den nästan 4 procent.

Diskussion

Kan vi befästa eller förkasta påståendena om det finns skillnader i hur kvinnor och män klarar sig i en individualiserad lönebildning? Att kvinnor överlag skulle klara sig sämre i ett individualiserat system kan vi inte befästa. Vi kan konstatera att lönesamtalen i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner. Lönesamtalen verkar snarare fungera som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader och att motverka statistisk diskriminering.

Vår genomgång av nya forskningsstudier visade att det kan finnas vissa könsskillnader i förhandlingsbeteenden. Dessa könsskillnader kan hänga ihop med könsnormer i samhället och så kallade könsstereotyper som säger att kvinnor *är* sämre förhandlare och därför *gör* kvinnor till sämre förhandlare. Även kvinnor som är goda förhandlare slåss mot stereotypa föreställningar, eftersom de anses okvinnliga och krävande. Studierna visar dock att stereotypen och normerna kan påverkas och förändras över tid. Beteenden kan förändras till exempel genom att både chefer och medarbetare blir medvetna om hur könsstereotypa föreställningar om att kvinnor är sämre förhandlare kan påverka båda parter vid löneförhandlingar och i lönesamtal.

Vad har dessa resultat för implikationer för jämställda löner? En slutsats är att välfungerande lönesamtal kan vara ett viktigt redskap för att komma till rätta med en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

1 Inledning

När man diskuterar individualiserad och lokal lönebildning i samband med löneskillnader mellan kvinnor och män möts man ofta av reaktioner och förhandsuppfattningar av typen: 1) ”Kvinnor klarar sig sämre än män i en individualiserad lönebildning”; 2) ”Kvinnor är sämre på att förhandla”; och 3) ”Ju mindre utrymme är för ”subjektiva värderingar” i lönesättningen, desto mindre möjligheter att lönediskriminera - det är bättre med tariffsystem!”. För att analysera dylika påståenden krävs det information om den lokala lönebildningen som kan kopplas till kvinnors och mäns löner.

När lönerna sätts i direkta förhandlingar mellan chef och medarbetare, eller i samband med lönesamtalen kan individuella egenskaper hos chef och medarbetare och relationen dem emellan slå igenom på lönerna. Därför har ekonomer på senare tid börjat diskutera om det kanske behövs nya förklaringsmodeller för att förstå lönebildningsprocessen och förklara de löneskillnader som observeras på arbetsmarknaden. Det gäller särskilt det så kallade könslönegapet som envist hänger sig kvar på arbetsmarknaden, och som är svårt att hitta entydiga förklaringar till med hjälp av traditionella ekonomiska förklaringsmodeller. Somliga tror att en del av skillnaderna kan uppstå på grund av att kvinnor och män har olika personligheter och beter sig olika i förhandlingssituationer. Det är framförallt forskare i psykologi och sociologi som har studerat om det finns sådana skillnader mellan kvinnor och män.

Under 1990-talet utvecklades branschavtalen för akademiker i riktning mot den lokala nivån. Det innebar att parterna på branschnivå satte ramar för den lokala lönebildningen snarare än att i detalj reglera vad som ska styra lönesättningen. I slutet av 1990-talet kom de första avtalen som angav hur den lokala lönebildningen skulle gå till i praktiken¹. Bland annat introducerades lönesamtalsmodellen som innebär att chef och medarbetare återkommande ska träffas och diskutera lön och prestation. Sedan dess har avtalen utvecklats i olika riktningar, men kärnan är att avtal om löner sluts på lokal nivå och ofta att arbetstagaren själv förhandlar sin lön². Eftersom förmågan att förhandla varierar mellan olika

¹ Det verkar ha funnits ett tryck mot decentraliserad lönebildning för många yrkesgrupper under 1990-talet. Statistik från början av 2000-talet visar till exempel att omkring 90 procent av de sysselsatta hade lokala inslag i sin lönebildning (se Medlingsinstitutets årsrapporter). Utvecklingen har dock gått snabbare bland akademikerna. Det har också funnits ett tryck mot decentraliserad lönebildning på grund av globaliseringen (se Granqvist och Regné (2007) för en studie om globaliseringen och akademikernas arbetsmarknad).

² Graden av individuellt inflytande varierar mellan olika avtalsområden. Exempelvis anger vissa avtal inga siffror om löneökningar medan andra har garantier om löneökningar som faller ut om parterna på lokal nivå inte kommer överens. Se Granqvist och Regné (2009) för en detaljerad beskrivning av avtalen för år 2008.

arbetstagare, kan decentraliseringen av lönebildningen ha medfört att lönespridningen har ökat.

Arbetsgivarens inställning och uppfattning har en avgörande betydelse för löneutfallet. Om arbetsgivaren till exempel anser att alla anställda ska ha ungefär lika stora löneökningar³ kommer arbetstagarens egna argument ha liten betydelse för löneutfallet. Det motsatta gäller om arbetsgivaren anser att löneökningar helt ska styras av arbetstagarnas arbetsinsatser och betydelse för verksamheten.⁴ Det är också fullt möjligt att arbetsgivaren har tydliga lönekriterier för lönesättningen eller mål som anställda ska uppnå för att få ett visst utfall. Formen för den lokala lönebildningen kan således variera på olika sätt och det är inte helt enkelt att avgöra hur lönerna kommer att utvecklas för olika arbetstagare, yrkesgrupper eller arbetsställen. Därför är det viktigt att undersöka hur den lokala lönebildningen går till i praktiken och hur den påverkar arbetstagarnas löner.

Denna rapport går igenom forskningsresultat som kan bidra till förståelsen för hur den decentraliserade lönebildningen fungerar, och hur könsskillnader på arbetsmarknaden kan tänkas påverkas av att lönerna sätts i ett decentraliserat system. I våra egna analyser undersöker vi hur lönesamtalet och chefens inflytande över lönesättningen slår på kvinnors och mäns löner åren 2002 och 2008. Data har tagits fram av Sacos medlemsförbund. Analyserna täcker ungefär 100 000 individer. I analyserna skattar vi så kallade löneekvationer som ger de beräknade löneskillnaderna när hänsyn har tagits till skillnader i andra lönepåverkande faktorer. Vi granskar även om lönesamtalet och chefens mandat har samma betydelse i olika delar av lönefördelningen.

Resten av studien är upplagd enligt följande. I avsnitt 2 går vi igenom studier som har sökt förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. I avsnitt 3 diskuterar vi lokal lönebildning och skillnader mellan kvinnor och män. I avsnitt 4 presenteras data och beskrivande statistik. I avsnitt 5 presenterar vi resultat från analyser av lönesamtalsgapet, och i avsnitt 6 analyser av mandatgapet. Avsnitt 7 innehåller en avslutande diskussion.

³ Akerlof och Yellen (1990) argumenterar att en sammanpressad lönefördelning bidrar till produktiviteten för att arbetsklimatet blir bättre och för att samhörigheten/gruppandan förbättras.

⁴ Lazear (1995) argumenterar att produktiviteten blir högre när personer tävlar om en position som erbjuder relativt högre lön. Se också Granqvist och Regnér (2006) för en genomgång av teorier om lön och produktivitet.

2 Förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män

Flera studier pekar på förekomsten av ett fenomen som fått benämningen glastak. Det betyder att könslönegapet ökar över lönefordelningen. Glastaket verkar finnas i flertalet av Europas länder (se Albrecht, Björklund och Vroman, 2003; Arulampalam, Booth och Bryan, 2007). Det finns dock inga övertygande teoretiska förklaringar till detta fenomen. I länderjämförelser har man snarast utforskat politikens och institutionernas roll för att förklara varför könslönegapen varierar mellan länder. En allmän slutsats är att institutioner och politik förklarar en del av variationen mellan länderna, men inte varför könslönegapet och glastaket existerar. Frågan är om könslönegapen och glastaken uppstår på efterfrågesidan på grund av diskriminering eller på utbudssidan på grund av skillnader hos kvinnor och män som vi hittills inte kunnat observera i data. Booth (2009)⁵ går igenom ett antal möjliga förklaringar till dessa skillnader.

En förklaring är statistisk diskriminering som bygger på arbetsgivarens förväntningar om kvinnors genomsnittliga beteende vad gäller familjebildning och fertilitet. Det säger däremot ingenting om hur den enskilda kvinnan kommer att agera i ett enskilt fall, men denna kvinna bedöms enligt hur arbetsgivaren ser på hela gruppen kvinnor. Kvinnor får därför inte löneökningar, blir inte befordrade och får inte erbjudande om jobb i samma utsträckning som män. Men det finns även andra förklaringar till skillnaderna. Problemet är att det oftast är svårt att separera mellan de olika förklaringarna. Anställningsprocedurer och befordringsprocedurer kan också innehålla mekanismer som gör att könslönegapen ökar. Det kan handla om ren diskriminering på efterfrågesidan men också om könsskillnader i förhandlingsförmåga och -erfarenhet. Om befordringsprocedurerna gynnar män framför kvinnor kan det leda till att könslönegapet är större i toppen av fördelningen än i botten.

Själva befordringskriterierna kan också göra att könslönegapen består: om befordran förutsätter en extrem arbetsinsats med extra långa arbetsdagar, kan detta krav göra att könslönegapet ökar över fördelningen. Inom organisationssociologi kallas ett närliggande fenomen för "närvaroism" (presenteeism) där extremt långa arbetsdagar snarare utgör en del av en arbetsplatskultur utan att det egentligen finns fog för det ur ett

⁵ Vår presentation bygger på Booths (2009) omfattande genomgång av olika studier på området. Vi hänvisar inte till ursprungskällorna i denna rapport utan hänvisar till Booth.

effektivitetsperspektiv. Denna kultur kan användas till att hindra kvinnor från att få tillträde till vissa jobb.

Förekomsten av fördomar eller diskriminering i anställningsförfarandet kan påverka kvinnors egen vilja att förhandla om lön. Detta utgör ett exempel på en interaktion mellan efterfråge- och utbudsfaktorer. Booth belyser denna situation med ett exempel ur orkestervärlden. Anta att kvinnor har en lägre sannolikhet att bli erbjudna ett visst jobb, till exempel att spela i en symfoniorkester. Om en kvinna – mot förmodan - får det åtråvärda jobbet kan själva faktumet att hon tagit sig över anställningsbarriären göra att hon är så tacksam över att ha fått jobbet, att hon inte förhandlar lika aggressivt som en man om ingångslönen.

På senare år har man även bland ekonomer allt mer börjat rikta intresset mot forskning om eventuella skillnader i kvinnors och mäns förhandlingsbeteende. Skillnader i förhandlingsvilja mellan kvinnor och män kan vara en delförklaring till det så kallade glastaket, eftersom individuella förhandlingar ofta är vanligare ju högre upp i hierarkin man kommer.

Det finns sedan tidigare studier inom psykologi om könsskillnader i förhandlingsbeteende. Booth diskuterar några resultat från dessa internationella studier. De visar bland annat på att många kvinnor är ovilliga att förhandla för sin egen sak, trots att de är väldigt kompetenta att förhandla för andras räkning. En möjlig förklaring som erbjuds till denna diskrepans i inställning till olika typer av förhandlingar är att kvinnor historiskt sett i större utsträckning haft obetalt hemarbete som inte värderats i finansiella/ekonomiska termer. Som en åtgärd föreslås kurser i förhandlingsteknik för kvinnor – för att kvinnor ska bli bättre på att förhandla om lön.

Det är ett välkänt resultat inom förhandlingsteori att utfallet av en förhandling ökar med det alternativa utfallet (fall-back option). Om det generellt är mindre troligt att kvinnor får externa jobberbjudanden än män, så har kvinnor därmed ett sämre förhandlingsläge.

Då uppstår frågan om varför inte arbetsgivarna utnyttjar tillfället att anställa kvinnor med sämre förhandlingsförmåga och färre externa alternativ. En förklaring som brukar ges i detta sammanhang (ur ett efterfrågeperspektiv) är arbetsgivarens ”önskan att diskriminera” (diskrimineringspreferens), enligt Beckers diskrimineringsmodell. Efter det har ekonomer allt mer blivit intresserade av frågan hur preferenser formas, och de har tagit intryck från forskning inom sociologi och psykologi. Forskningen handlar bland annat om hur könsstereotyper kan uppstå genom kategorisering på basen av kön (könsuppdelning), och hur det kan komma sig att kvinnor blir diskriminerade i vissa roller men inte i

andra, såsom i en ledarroll men inte i den allmänna kvinnorollen (att vara kvinna).

Kvinnor kan därför drabbas av två former av fördomar. Den första är att kvinnor överlag bedöms som potentiellt sämre ledare. Den andra fördomen är att kvinnor då de blivit ledare bedöms hårdare än män, eftersom de inte förväntas passa in i den andra rollen, det vill säga de följer inte samhällsnormerna för vad som är ett "lämpligt" beteende för kvinnor. Denna ambivalens kan skapa olika effekter som i sig kan göra det svårare för kvinnor att nå ledarpositioner. Resultat från experimentstudier visar att kvinnor som är nya i sin ledarroll får sämre utvärderingar än män oberoende av om kvinnorna presterat bättre än männen i olika aspekter. Experimenten visar att om gruppen fortsatte att "exponeras" för kvinnliga ledare minskade gruppens fördomar mot kvinnliga ledare. Kvinnor som varit ledare en gång tidigare blev utvärderade på samma sätt som män.

Hur preferenser, sociala vanor och fördomar uppstår är även ett forskningsfält bland ekonomer. I detta fall handlar det framför allt om hur begreppet könsidentitet skapas och i sin tur påverkar hur man prefererar olika typer av anställda. Enligt den så kallade könsidentitetshypotesen handlar individerna med utgångspunkt från givna samhällsrestriktioner och deras preferenser kan kraftigt påverkas av olika sociala vanor och sedvänjor. Att avvika från dylika samhällsrestriktioner, det vill säga den sociala koden för vad som är ett lämpligt beteende för en kvinna respektive man, kan resultera i att man förlorar sin könsidentitet. Om så är fallet kan denna modell kanske delvis förklara varför manliga chefer föredrar att anställa män på högre positioner – de följer och anpassar sig till den sociala koden. De sociala koderna är endogena för ett givet samhälle, men kan förändras över tid. Sociala koder kan uppstå och bestå för att det ligger i den dominanta gruppens intresse att upprätthålla de sociala koderna. Koderna försvagas eller försvinner om den tidigare dominanta gruppen förlorar sitt övertag/sin maktposition. Som ett exempel på detta nämner Booth suffragetterörelsen, som kan ses som en rörelse som inriktade sig på att få bort uppfattningen att kvinnor inte var kapabla att hantera egen rösträtt.

Nästa steg i denna resonemangskedja som Booth beskriver är frågan hur könsidentitetsmodellen påverkar könslönegapet. Om individer upplever en identitetsförlust av att avvika från normen om manlig dominans i maktpositioner, är förutsägelsen samma som i modellen för smak för diskriminering: manliga chefer anställer färre kvinnor till toppositioner, och kvinnor som de anställer får lägre lön än männen får. Booth konstaterar dock att det inte är klart *a priori* hur förutsägelsen blir om chefen är en kvinna, eftersom resultatet beror på vem den kvinnliga chefen identifierar sig med.

Booth hänvisar till resultat från ett antal studier som visar att kvinnor tjänar bättre i företag som leds av kvinnor. I dessa företag rekryteras också relativt sett fler kvinnor till toppositioner. Män tjänar däremot sämre. Det finns även ett fåtal studier på svenska data. Hultin och Szulkin (2003) analyserar hur könslönegapet i företag påverkas av könsfördelningen bland chefer och ledare. De visar att könslönegapet inom ett företag är större ju större andel av företagets chefer och ledare är män.

Booth presenterar ytterligare en grupp av möjliga förklaringar till observerade könsskillnader: skillnader i riskaversion, vilja att konkurrera, och preferenser för olika typer av återkoppling. Dylika eventuella psykologiska skillnader mellan kvinnor och män kan i sin tur påverka arbetsmarknadens utbudssida. Frågan är om skillnader i personlighet kan förklara observerade skillnader. Det är ett relativt nytt och snabbt växande forskningsområde att studera om kvinnor och män systematiskt skiljer sig åt i vissa psykologiska egenskaper och som i sin tur eventuellt kan förklara faktumet att kvinnor är underrepresenterade i höglönejobb och på toppositioner. I studierna används antingen enkätdata eller experimentdata. Om så är fallet borde det observerade könslönegapet försvinna då man tar hänsyn till/kontrollerar för skillnader i psykologiska faktorer. Problemet är att sådana psykologiska faktorer ofta mäts mer eller mindre indirekt. I en studie mäts till exempel attityder till risk som viljan att använda bilbälte. Booth konstaterar dock att de studier som tar hänsyn till sådana faktorer, trots förbehåll, påvisar en minskning av könslönegapet.

Även bland ekonomer finns numera en ganska omfattande experimentell forskning om könsskillnader i strategisk interaktion, det vill säga skillnader i risktagande och viljan att konkurrera. Resultaten från många experimentella studier tyder på att män är mer riskbenägna än kvinnor. En förklaring som ges till detta observerade fenomen bygger på att kvinnor och män reagerar olika i risksituationer vad gäller känslor: kvinnor reagerar oftare med rädsla och män oftare med aggression. En annan förklaring är skillnader i benägenheten att drabbas av hybris, det vill säga att män har större benägenhet att tro på ett fördelaktigt utfall. En tredje förklaring är skillnader i motivation: kvinnor upplever risk som ett hot, medan män upplever risk som en utmaning.

Det finns också flera experimentstudier om könsskillnader i viljan att konkurrera. Viljan att utsätta sig för konkurrens är ju samtidigt själva grundbulten i nationalekonomisk teori för att förklara uppkomsten av marknadsmässiga ersättningar. För att mäta eventuella könsskillnader låter man deltagarna i experimenten välja olika ersättningsformer som respons på att lösa uppgifter/olika aktiviteter (lösa labyrinter och olika adderingsuppgifter). Försökspersoner fick först delta i adderingsuppgifter med turnerings- respektive individuell ackordsbetalning och först därefter

välja ersättningsform.⁶ Experimentet visade att det inte fanns några skillnader i förmågan att lösa adderingsuppgifterna, men att 73 procent av männen valde turnering, medan endast 35 procent av kvinnorna valde turnering. Slutsatsen är att högpresterande kvinnor förlorade på sin försiktighet och att lågpresterande män förlorade på sin dumdrighet. Det kan betyda att kvinnor är mindre benägna att utmana i förhandling. En förklaring som ges är att kvinnor bestraffas hårdare för ett självsäkert förhandlingsbeteende. Det hänger ihop med förklaringarna om sociala normer.

En annan förklaring är kulturell betingning: vilken roll spelar kulturen för att förklara könsskillnader i viljan att konkurrera. Ett patriarkaliskt Maasai-samhälle i Tanzania jämfördes med ett matriarkaliskt Khasi-samhälle i Indien. I experiment visade sig kvinnorna i det patriarkaliska samhället var mindre tävlingsinriktade än männen, något som många studier från västerländska kulturer visat, medan det var tvärtom i det matriarkaliska samhället. Detta kan tyda på att det är kulturbakgrunden som formar skillnaderna i konkurrensviljan, snarare än könet i sig (Gneezy, Leonard och List, 2009).

En annan närliggande gren inom den psykologiska forskningen förklarar kvinnors lägre löner med så kallade stereotypot (se Gustafsson, 2008). Könssstereotypa föreställningar om könsskillnader i löneförhandlingar påverkar kvinnors prestationer negativt på så sätt att kvinnor begär lägre lön än män. Även kvinnor som är goda förhandlare slåss mot stereotypa föreställningar, eftersom de anses okvinnliga och krävande. Resonemangen bygger på att de flesta människor har stereotypa uppfattningar om kvinnors och mäns förhandlingsförmåga, det vill säga att kvinnor är sämre förhandlare än män. De egenskaper som anses utmärka bra förhandlare är ofta samma egenskaper som anses vara typiskt manliga: vara bestämd, självhävdande, driven och rationell. Egenskaper som sämre förhandlare har är ofta de samma som anses utmärka kvinnor: vara emotionell, eftergiven, blygsam, relationsinriktad. De här schablonmässiga bilderna kan påverka kvinnorna negativt. Kvinnor presterar sämre för att de förväntar sig att göra det på grund av stereotypotet att de är sämre förhandlare än män.

Andra studier visar att kvinnor har svårare än män att få igenom sina lönekrav. Säve-Söderbergh (2010) finner att kvinnor begär lägre lön än män i en löneförhandling, trots att både kvinnor och män har samma utgångsstrategier för förhandlingen. Hon argumenterar också för att arbetsgivare tenderar att belöna personer som framhäver sig själva. Kvinnor som begär hög lön ogillas för att de upplevs som krävande och okvinnliga. Det innebär att könssstereotyperna både är deskriptiva och normativa: de säger att kvinnor *är* dåliga förhandlare och att de *bör* vara dåliga förhandlare.

⁶ Resonemangen bygger på Gneezy, Niederle och Rustichini (2003).

Olika experiment visar dock att stereotypen kan manipuleras och elimineras. Resultat från experiment visar att kvinnor förhandlade sämre än män under stereotypen men när stereotypen eliminerades försvann könsskillnaderna. Enligt Tellhed (tidigare Gustafsson) är det därför viktigt att kvinnor blir medvetna om hur stereotypen kan påverka vid löneförhandlingar.⁷

Här är det dock på sin plats att reflektera kring fallgropar. Det har påpekats att forskningsstudier som påvisar könsskillnader i viljan att konkurrera är mer attraktiva att publicera, medan studier med "icke-resultat" aldrig blir kända. En annan aspekt är att replikationsstudier är svåra att publicera, vilket leder till att det finns för lite forskning som säkrar de tidigare resultaten. Ett annat påpekande gäller hur gruppen av försökspersoner är sammansatt. Många studier görs på studenter och det går inte alltid att generalisera resultat till andra grupper.⁸

⁷ Forskaren i psykologi Una Tellhed (tidigare Gustafsson) vid Lunds universitet påpekade detta i sitt fördrag om stereotypen vid en konferens i Lund 25/11 -10.

⁸ Dessa reflektioner gjorde forskaren i nationalekonomi, Jerker Holm, (Lunds universitet) i sitt föredrag "Experiment om strategisk interaktion: Finns skillnader mellan könen?" vid en konferens i Lund 25/11 -10.

3 Lokal lönebildning och skillnader mellan kvinnor och män

Förutsättningarna för och erfarenheterna av lokal lönebildning skiljer sig åt mellan sektorer. Exempelvis har löner i privat sektor satts på lokal nivå under längre tid än de har i statlig sektor, vilket kan innebära att formerna för lokal lönebildning är mer etablerade i privat än i statlig sektor. Skillnaderna tycks också vara stora mellan mäns och kvinnors arbetsmarknader. Flera studier visar att en stor del av lönegapet mellan kvinnor och män förklaras av skillnader i mäns och kvinnors yrkesval. Män sorteras in i yrken som erbjuder goda karriärmöjligheter, medan kvinnor sorteras in i yrken med sämre karriärmöjligheter.⁹

Det finns ett fåtal studier som har undersökt hur lönebildningssystemen påverkar löneutfallen på individnivå. Zetterberg (1994) undersöker om förändringar i lönebildningssystemet påverkade löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor under 1980-talet. Fram till mitten av 1980-talet byggde lönesättningen i offentlig sektor på tariffbaserade system enligt befattningsstrukturer. Därefter övergick den offentliga sektorn i huvudsak till individuell lönesättning på samma sätt som i lönesättningen för tjänstemännen i privat sektor. Hypotesen är att ju mindre utrymmet är för ”subjektiva värderingar” i lönesättningen, desto lägre är risken för lönediskriminering. Det innebär att lönediskrimineringen förväntas vara lägre i ett tariffbaserat system än i ett system som bygger på förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.¹⁰ Zetterberg drar slutsatsen att eftersom de institutionella förhållandena för lönebildningen har blivit mer lika varandra i privat och offentlig sektor är det också en förklaring till att utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i offentlig sektor och privat sektor konvergerat. De data som används i studien innehåller inte några direkta mått på lönebildningssystemen.

Tidigare studier visar att löneutfallet av lokal lönebildning varierar mellan olika arbetsmarknadssektorer (Granqvist och Regné, 2004; 2008). Eftersom det är en ojämn fördelning av kvinnor och män i olika sektorer

⁹ Se Granqvist och Regné (2003) för en översikt av forskningen om löneskillnader mellan kvinnor och män. Se Granqvist och Persson (2002) för en studie om kvinnors och mäns karriärvägar (2004) och Edin och Richardson för en studie om könslönegapets utveckling. Se Ljunglöf och Pokarzhevskaya (2009) för analyser av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i olika akademikeryrken. För könsskillnader i löneförmåner och bonus, se Granqvist (2009). Se Krafft (2009) för en studie om kvinnliga och manliga akademikers karriärmöjligheter.

¹⁰ Ett tariffbaserat system är naturligtvis ingen garanti mot löneskillnader. Skälet till det är att det kan finnas diskriminerade lönesättningsbeteende som gör att kvinnor systematiskt sorteras in i lägre löneklasser än män.

är det möjligt att decentraliseringen av lönebildningen har slagit igenom olika på kvinnors och mäns löner.

Säve-Söderbergh (2010) visar att kvinnor begär lägre ingångslön och dessutom erbjuds lägre lön än männen. Sådana skillnader kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med arbetsgivaren inom ramen för lönesamtalet. Det är därför tänkbart att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män. Lönesamtalet kan också vara ett relativt sett viktigare redskap i lönesättningsprocessen för kvinnor än för män. Lönesamtalet blir ett formaliserat tillfälle då hon kan möta och ”konfrontera” chefen för att tala om vad hon presterat i stället för att göra det i mer informella sammanhang.

Lönesamtalet kan också vara ett medel att motverka statistisk diskriminering. I stället för att arbetsgivaren bedömer den enskilda kvinnan utgående från gruppens förväntade genomsnittliga beteende kan bedömningen göras ur ett enskilt individperspektiv. Chefens är därmed tvungen att ta ställning till den enskilda kvinnans prestationer och motivera hennes lön. Lönesamtalet kan synliggöra osynliga löneskillnader och eventuella snedsitsar mellan kvinnor och män, eftersom kvinnor får en chans att visa upp vad de presterat.

Att arbetsgivaren ofta behandlar kvinnor som en grupp framgår också av en studie av Agell och Benmarker (2007) som visar att personalchefer i företag med en stor andel kvinnliga anställda är mindre rädda för att de som har relativt låga löner ska prestera sämre. De är också mindre benägna att inrätta karriärvägar som ger duktiga medarbetare chans till befordran. Det antyder att kvinnor känner en större lojalitet gentemot sin arbetsgivare samt att de är mindre aggressiva löneförhandlare än män.

Chefens roll som bedömare av medarbetarnas prestationer har blivit betydligt viktigare genom decentraliseringen av lönesättningen. När lönerna sätts lokalt kommer arbetsprestationer och individens sociala kompetens sannolikt att slå igenom tydligare än i system där lönerna sätts på central nivå. Men även den okunniga chefen avslöjas när lönerna sätts lokalt. I ett sådant system måste chefen värdera individernas relativa prestationer och tydligt motivera sina beslut. I ett centralt system kan man hänvisa till beslut som har fattats på en annan nivå. I en tidigare studie (Granqvist och Regnér, 2007a) visar vi att lönesamtalet verkar vara en viktig länk mellan chef och medarbetare. Personer som haft lönesamtal anger i mycket större utsträckning än personer som inte haft lönesamtal att de har en god relation till chefen och stort eget inflytande över sin arbetssituation.

Det finns dock resultat som tyder på att kvinnor inte tror på att lönesamtalet gynnar dem själva. Stråberg (2010) visar att trots att både

kvinnor och män överlag var positiva till prestationsbedömningar¹¹ inom ramen för ett lönesamtal, ansåg nästan alla kvinnor att män är bättre på att diskutera lön med chefen, och att män gynnas av ett sådant system. Männerna själva trodde däremot inte att de är bättre på att diskutera lön eller att de gynnas av systemet.

Granqvist och Regnér (2005) finner också vissa könsskillnader i attityder till individuella drivkrafter i lönebildningen. Män anser i större uträkning än kvinnor att missnöje med lönen har negativ inverkan på arbetsinsatsen. Kvinnor är mer skeptiska än män till påståendet att ökade löneskillnader skulle öka arbetsmotivationen. Det finns också generationskillnader: yngre är mer positiva till individuella inslag i lönesättningen än äldre är.

¹¹ Tydliga lönekriterier hänger nära samman med i vilken utsträckning medarbetarna accepterar löneskillnader på arbetsplatsen. Enligt en undersökning av Sverke, Näswall och Hellgren (2005) är en av de viktigaste förklaringsfaktorerna för individens attityd till individuell lön att löneskillnaderna kopplas till skillnader i arbetsresultat. När lönen tydligt relateras till det faktiska arbetsresultatet kommer individen att reagera med en ökad förståelse för vad som ligger till grund för löneskillnader. Löneskillnader behövs för att medarbetarna ska kunna förändra sin egen lön. Därför är kriterierna för vad som ska ligga till grund för löneskillnader mycket viktiga.

4 Data och beskrivande statistik

Sacos medlemsförbund har sedan en lång tid tillbaka samlat in data om medlemmarnas löner med hjälp av löneenkäter. Enkäterna skickas ut av förbunden som även bearbetar och redovisar resultaten för förbundets medlemmar. Sacos statistiker bearbetar och analyserar materialet för alla deltagande förbund. Ett syfte med enkäterna är samla in lönedata från anställda inom privat sektor¹². Ett annat syfte är att samla in information om medlemmar som inte finns i andra statistikällor.

Den här rapporten bygger på enkätdata från åren 2002 och 2008. År 2002 medverkade 17 av Sacos dåvarande 26 medlemsförbund, vilket motsvarade knappt 40 procent av antalet yrkesverksamma medlemmar (men cirka 75 procent av medlemmarna i privat sektor). Men endast 10 förbund hade en eller flera frågor om lönesamtal¹³.

Löneenkäten för år 2008 omfattar 15 av Sacos nuvarande 23 medlemsförbund och 14 förbund hade någon fråga om lönesamtalet. Följande förbund ställde frågor om lönesamtalet och ingår i grundurvalet för analyserna: Civilekonomerna, Jusek, Leg. Sjukgymnasters Riksförbund, Lärarnas Riksförbund, Förbundet Sv. Arbetsterapeuter, DIK, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Ingenjörer, Sv. Farmaceutförbund, Naturvetareförbundet, Sv. Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sv. Veterinärförbund och SRAT. Vissa förbund faller bort i vissa analyser på grund av att de inte har ställt samma typ av frågor.¹⁴ Tretton förbund ställde även frågor om chefens mandat, jämfört med endast fyra förbund år 2002.¹⁵

Tabell 1 ger viss grundläggande information om urvalen som ingår i analyserna. Av siffrorna för år 2002 framgår de sedvanliga mönstren. Kvinnor har signifikant lägre månadslön¹⁶ än män och spridningen i månadslön mellan kvinnor är lägre än den är bland män. Kvinnor har kortare arbetslivserfarenhet och det är färre chefer bland kvinnor än män. Kvinnor arbetar i mindre utsträckning i privat sektor och skillnaderna mellan kvinnor och män i deras utbildningsval speglas i deras fördelning över fackförbundsmedlemskap. År 2002 är det en lägre andel kvinnor än män som anger att de har haft lönesamtal.

¹² Arbetsgivarnas lönestatistik är tillgänglig för medlemmar inom offentlig sektor.

¹³ Se Granqvist och Regné (2004) för ytterligare information om 2002 års urval.

¹⁴ Det finns vissa skillnader i urvalskonstruktionerna. År 2008 ingår endast personer som svarar att lönerevisionen är klar. År 2002 vet vi inte om revisionen är klar.

¹⁵ Frågan om chefens mandat var också annorlunda formulerad i löneenkäten från 2002. Därför presenterar vi ingen direkt jämförelse i denna rapport utan hänvisar till resultaten i Granqvist och Regner (2004; 2008).

¹⁶ I lönen ingår förutom den fasta månadslönen en 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner, gratifikationer och naturaförmåner. I denna studie har lönen för deltidsarbetande räknats upp till full tid.

Tabell 1 Beskrivande statistik – lönesamtal, kvinnor och män, 2002 och 2008

	2008		2002	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadslön, heltid	32 100 (11 055)	41 500 (16 878)	27 300 (10670)	36 400 (15117)
Arbetslivserfarenhet, år	13,8 (10,2)	16,4 (10,8)	12,3 (9,7)	15,3 (10,7)
Lönesamtal, %	76,6	75,2	55,6	62,8
Chef, %	15,3	20,3	13,6	27,6
Deltid, %	20,9	3,6		
<i>Sektor (%):</i>				
Privat	43,0	68,5	46,7	70,0
Statlig	19,1	17,3	25,7	21,4
Kommunal	37,9	14,2	27,5	8,8
<i>Fackförening (%):</i>				
Civilekonomerna	7,9	7,4	12,9	9,4
Jusek	24,6	21,6	32,5	24,0
Civilingenjörförbundet, CF / Sveriges Ingenjörer	15,3	54,7	19,7	58,6
Lärarnas Riksförbund, LR			0,6	0,2
Akademikerförbundet SSR	16,1	4,1	3,2	0,9
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	5,3	1,0	11,1	1,2
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	6,8	0,3	7,4	0,2
DIK	7,7	2,1	8,3	1,9
Naturvetareförbundet	5,4	5,0	4,2	3,5
Kyrkans Akademiker	1,1	1,3		
Sv. Psykologförbund	2,5	1,1		
Sv. Farmaceutförbund	4,2	0,5		
Sv. Veterinärförbund	0,7	0,3		
SRAT	2,5	0,5		
Antal personer	72 173	64 063	42 768	55 042

Anm: Arbetslivserfarenhet är år efter examen från högskolan.
Standardavvikelsen är inom parentes.

Mönstret i skillnaderna mellan kvinnor och män år 2002 går i stora drag igen i siffrorna för år 2008. Det finns dock vissa skillnader mellan åren inom grupperna, och som till stor del troligen beror på urvalskonstruktionerna. För det första är det något större andel kvinnor än män som anger att det har haft lönesamtal år 2008. Men eftersom andelen ökar i båda grupperna är det möjligt att både fler kvinnor och män har haft lönesamtal år 2008 än 2002. För det andra har andelen chefer bland kvinnorna ökat mellan åren, medan de har minskat bland män. Den stora minskningen i andelen chefer bland män kan vara ett tecken på att förändringen främst är en konsekvens av urvalen. Detsamma gäller troligen minskningen mellan åren i andelen privatanställda och ökningen i andelen kommunanställda. Löneenkäterna för år 2008 ger oss dels samma information som för år 2002 men också ny information om hur den lokala lönebildningen fungerar i praktiken.¹⁷

¹⁷ Se Granqvist och Regnér (2009) för en analys av hur lönebildningen fungerar i praktiken.

I tabell 2 presenteras beskrivande statistik för ett urval av data från 2008 som innehåller information om chefsmandat. Könsfördelningen är mycket jämn i detta urval. En klar majoritet anger att de haft lönesamtal med en chef som har mandat, nästan 70 procent. Det finns inga större skillnader mellan kvinnor och män. Det mest anmärkningsvärda är den relativt stora andelen som anger att de inte vet om chefen har mandat eller inte. Omkring 13 procent av både kvinnor och män anger att de inte vet om chefen har mandat.

Tabell 2 **Beskrivande statistik - lönesamtal med chef med och utan mandat, 2008**

	Alla	Kvinnor	Män
Kvinnor, %	50,7	---	---
Månadslön, heltid	36 650 (14 718)	31 695 (10 701)	41 742 (16 443)
Arbetslivserfarenhet, år	15,2	14,1	16,3
<i>Chefsmandat, %:</i>			
Chefen har mandat att sätta lön	68,3	69,2	67,2
Chefen har inte mandat att sätta lön	18,7	17,6	19,8
Vet ej om chefen har mandat att sätta lön	13,0	13,2	13,0
Chef, %	16,4	14,4	18,5
Deltid, %	13,6	23,4	3,5
<i>Sektor (%):</i>			
Privat	60,0	45,4	75,0
Statlig	9,6	9,3	9,8
Kommunal	30,4	45,3	15,1
<i>Fackförening (%):</i>			
Civilekonomerna	11,0	11,7	10,2
Sveriges Ingenjörer	45,4	21,3	70,2
Akademikerförbundet SSR	15,6	25,0	5,8
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	4,3	7,1	1,3
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	5,7	10,7	0,4
Naturvetareförbundet	7,5	7,9	7,2
Kyrkans Akademiker	1,7	1,7	1,7
Sv. Psykologförbund	2,7	4,0	1,5
Sv. Farmaceutförbund	4,2	7,4	0,8
Sv. Veterinärförbund	0,5	0,7	0,4
SRAT	1,5	2,5	0,5
Antal personer	74 229	37 614	36 615

Anm: Arbetslivserfarenhet är år efter examen från högskolan.

Standardavvikelsen är inom parentes.

5 Lönesamtalsgapet

I det här avsnittet beräknar vi löneskillnaderna mellan personer som har haft lönesamtal och inte har haft lönesamtal (*lönesamtalsgapet*). Vi studerar om det finns skillnader i lönesamtalsgapet mellan kvinnor och män. Beräkningarna genomförs med så kallad löneregression som tar hänsyn till (kontrollerar för) ett antal lönepåverkande faktorer, såsom arbetslivserfarenhet, sektorstillhörighet, chefskap och förbundstillhörighet. Vi presenterar koefficienterna från regressionskattningarna i tabell 3.¹⁸ Resultaten avser år 2008.

I den första kolumnen i tabell 3 presenteras det genomsnittliga resultatet för hela urvalet (OLS¹⁹), medan percentilresultaten p10-p90 syftar på resultat i olika delar av lönefördelningen. Vid P10 tjänar endast 10 procent av urvalet mindre och vid p90 tjänar 90 procent av urvalet mindre. För att åskådliggöra resultaten ytterligare presenteras percentilskattningarna också i diagram 1 och diagram 2.²⁰

Resultaten för kvinnor (rapporteras i den övre delen av tabellen) visar att kvinnor som har haft lönesamtal har signifikant högre månadslön än kvinnor som inte har haft lönesamtal. Lönesamtalsgapet uppgår i genomsnitt till 2 procent (OLS)²¹. Resultaten varierar dock över lönefördelningen, vilket betyder att genomsnittsskattningen på 2 procent inte visar hela bilden. Ända upp till mitten av lönefördelningen (p50) är lönesamtalsgapet större än genomsnittsskattningen. Därefter faller lönesamtalsgapet successivt och högst uppe i lönefördelningen (vid p90) uppgår det till 1 procent, det vill säga hälften av genomsnittet för urvalet. Dessa resultat antyder att kvinnor i botten av lönefördelningen har fått ut mer av lönesamtalet än kvinnor i toppen av fördelningen.

Om vi bara tittar på genomsnittsskattningen, OLS, drar vi slutsatsen att det inte finns någon statistiskt säkerställd löneskillnad mellan män som har haft lönesamtal och män som inte har haft lönesamtal. Percentilresultaten visar dock att det även finns skillnader bland män. Mönstret över lönefördelningen är detsamma som för kvinnor: lönesamtalsgapet är högre i den nedre delen av fördelningen och lägre i den övre delen av fördelningen. I mitten av fördelningen är löneskillnaderna inte statistiskt säkerställda. Lönesamtalsgapet är till och med negativt i den övre delen av lönefördelningen. Det betyder att män

¹⁸ Den skattade koefficienten är en god approximation av den procentuella löneskillnaden. Då den skattade koefficienten är större än 0,1 bör den procentuella skillnaden beräknas som $(\exp[\text{koefficient}] - 1) * 100$.

¹⁹ OLS står för "Ordinary Least Square" och avser en regressionsmetod som bygger på minsta-kvadrat-skattningar.

²⁰ Märk att skattningarna som ligger till grund för diagrammen bygger på kvantilregressioner i stället för percentilregressioner, vilket betyder att vi skattar enbart fem nivåer i fördelningen i stället för tio. Mönstret blir dock detsamma.

²¹ För en analys över skillnader mellan sektorer, se Granqvist och Regnér (2009).

högt uppe i lönefördelningen med lönesamtal har lägre lön än män som tjänar lika mycket men som inte har lönesamtal.

Att lönesamtalsgapet till och med blir negativt för män i toppen av fördelningen kan betyda att män utan lönesamtal i större utsträckning än kvinnor befinner sig på höglönearbetsplatser och att de verkar i olika typer av verksamheter²² som kanske också har olika typer av lönepolicy.

Vi kan dock inte helt utesluta att de som har haft lönesamtal på något sett skiljer sig från gruppen som inte har haft lönesamtal. Det är möjligt att lönesamtalsgapet för kvinnor förklaras av egenskaper hos kvinnorna som vi inte har information om, det vill säga löneskillnaderna beror inte på lönesamtalet utan på det som vi inte kan observera. Det är möjligt att kvinnor som har lönesamtal är målmedvetna och aktiva, förbereder sig väl, medan kvinnor som inte har haft lönesamtal inte är lika drivna.²³ Gapet faller visserligen över fördelningen men det är fortfarande positivt och signifikant i toppen. Lönesamtalsgruppen bland kvinnor kan därmed vara ”starkare” än kvinnor som inte har haft lönesamtal. För män finns det inte några signifikanta skillnader i genomsnitt, vilket kan tyda på att de som har haft lönesamtal liknar dem som inte har haft lönesamtal.²⁴

Värt att notera är att den så kallade chefslönepremien är något högre för män än för kvinnor, och ökar för både kvinnor och män över fördelningen. Högst upp i lönefördelningen ger chefskapet över tre procent mer i månadslön jämfört om man inte är chef.

Vi har också skattat liknande percentilregressioner för data från 2002. Resultaten presenteras i appendix 1. Mönstret i skattningarna är detsamma som de som rapporteras i tabell 3. Det finns ett signifikant lönesamtalsgap för kvinnor men inte för män och gapet minskar över lönefördelningen. Nivån på skattningarna är också likvärdiga. Resultaten varierar således inte nämnvärt mellan åren 2002 och 2008.

²² Män kanske arbetar i större företag och i mindre regionalt bunden verksamhet än kvinnor.

²³ Det finns studier som finner att kvinnor kan välja bort att förhandla om de är mindre riskbenägna (mer riskaversiva) än män (se till exempel Sundén och Surette, 1998). Om det gäller även våra resultat skulle det innebära att icke-lönesamtalsgruppen är mindre villig att ta risker (och kanske inte lika framåt).

²⁴ Resultaten blir desamma även när vi tar hänsyn till om personerna arbetar deltid.

Diagram 1 Lönesamtalsgapet över lönefördelningen för kvinnor, 2008

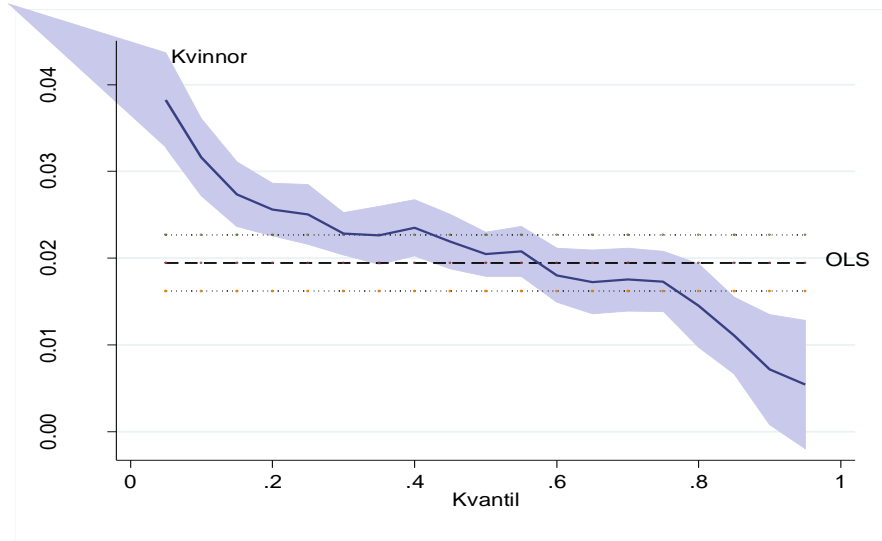
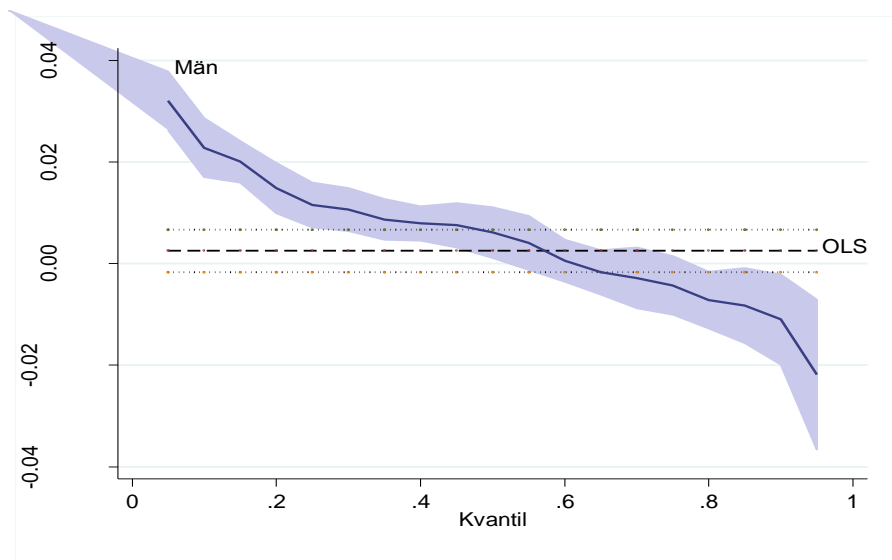


Diagram 2 Lönesamtalsgapet över lönefördelningen för män, 2008



Tabell 3 Skattningar av sambandet mellan lönesamtal och månadslön, lönesamtalsgapet för kvinnor och män, 2008

KVINNOR										
	OLS	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90
Lönesamtal	0,020** (0,002)	0,031** (0,027)	0,025** (0,002)	0,023** (0,002)	0,023** (0,000)	0,021** (0,002)	0,018** (0,002)	0,019** (0,002)	0,016** (0,002)	0,010* (0,004)
Arbetslivserfarenhet	0,026** (0,000)	0,019** (0,000)	0,020** (0,000)	0,021** (0,000)	0,021** (0,002)	0,022** (0,000)	0,023** (0,000)	0,023** (0,000)	0,023** (0,000)	0,024** (0,000)
Kvadrerad arbetslivserf*100	-0,047** (0,000)	-0,035** (0,000)	-0,037** (0,000)	-0,039** (0,000)	-0,039** (0,000)	-0,040** (0,000)	-0,041** (0,000)	-0,041** (0,000)	-0,040** (0,000)	-0,038** (0,000)
Privat sektor	0,151** (0,002)	0,063** (0,002)	0,086** (0,000)	0,103** (0,002)	0,115** (0,002)	0,133** (0,002)	0,150** (0,000)	0,169** (0,002)	0,196** (0,004)	0,231** (0,005)
Statlig sektor	0,040** (0,002)	-0,004 (0,003)	0,002 (0,002)	0,010** (0,003)	0,022** (0,000)	0,032** (0,003)	0,044** (0,003)	0,053** (0,003)	0,068** (0,004)	0,076** (0,005)
Chef	0,241** (0,002)	0,156** (0,003)	0,179** (0,000)	0,197** (0,000)	0,216** (0,002)	0,231** (0,003)	0,253** (0,004)	0,266** (0,000)	0,286** (0,004)	0,318** (0,004)
Förklaringsgrad	0,553	0,243	0,287	0,318	0,344	0,366	0,385	0,399	0,408	0,412
MÄN										
Lönesamtal	0,003 (0,002)	0,023** (0,003)	0,016** (0,003)	0,011** (0,003)	0,008** (0,002)	0,006* (0,003)	0,001 (0,003)	-0,002 (0,002)	-0,007** (0,003)	-0,011* (0,005)
Arbetslivserfarenhet	0,037** (0,000)	0,029** (0,005)	0,033** (0,000)	0,036** (0,003)	0,037** (0,000)	0,038** (0,000)	0,038** (0,000)	0,038** (0,000)	0,039** (0,000)	0,039** (0,001)
Kvadrerad arbetslivserf*100	-0,066** (0,000)	-0,058** (0,000)	-0,066** (0,000)	-0,068** (0,001)	-0,069** (0,000)	-0,070** (0,000)	-0,070** (0,000)	-0,068** (0,000)	-0,066** (0,000)	-0,065** (0,001)
Privat sektor	0,281 (0,003)	0,217** (0,006)	0,242** (0,004)	0,252** (0,002)	0,260** (0,002)	0,263** (0,003)	0,267** (0,000)	0,273** (0,003)	0,283** (0,004)	0,317** (0,004)
Statlig sektor	0,095** (0,004)	0,081** (0,005)	0,085** (0,004)	0,089** (0,003)	0,092** (0,004)	0,089** (0,004)	0,087** (0,004)	0,086** (0,004)	0,089** (0,006)	0,090** (0,006)
Chef	0,283** (0,002)	0,225** (0,004)	0,238** (0,003)	0,246** (0,003)	0,255** (0,003)	0,263** (0,003)	0,271** (0,004)	0,289** (0,004)	0,314** (0,004)	0,348** (0,005)
Förklaringsgrad	0,511	0,267	0,304	0,324	0,334	0,339	0,339	0,336	0,333	0,330

Anm. Det är 72 173 kvinnor och 64 063 män. Modellen kontrollerar för fackförbund,** statistiskt säkerställt på 1 % nivå, * statistiskt säkerställt på 5 % nivå, Korrigerade standardfel inom parantes.

6 Mandatgapet

Personer som har lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lön tenderar att ha högre lön än personer som har lönesamtal med en chef som saknar mandat (Granqvist och Regnér, 2009). Detta så kallade mandatgapet kan bero på att chefer utan mandat kanske har varit tvungna att anpassa sig till en central norm fastställd i ledningsgruppen, medan en chef med mandat har större frihet i lönebeslut. Samtidigt kanske de som har samtal med en chef som har mandat har särskilda arbetsuppgifter som gör att de befinner sig i en annan förhandlingssituation än övrig personal. I det här avsnittet ska vi granska om löneutfallet av att prata med en chef som har mandat att sätta lön är detsamma för kvinnor och män.

En metodologisk fördel är att både analysgruppen och jämförelsegruppen har haft lönesamtal, vilket gör dem mer lika än grupperna som studerades i förra avsnittet. Enda observerbara skillnaden är att den ena gruppen har haft samtal med en chef som har mandat att sätta lönen.

Tabell 4 innehåller beräknade löneskillnader för dem som har haft lönesamtal med en chef som har mandat att besluta om lönen jämfört med personer som har pratat med en chef som saknar mandat. Den övre panelen innehåller skillnader för kvinnor och den nedre panelen skillnader för män. Tabellen innehåller även löneskillnader mellan personer som har pratat med en chef vars mandat de inte vet något om jämfört med personer som har haft lönesamtal med en chef utan mandat. I diagrammen 3 och 4 presenteras hur mandatgapet ser ut över lönefördelningen.

Resultaten i tabell 4 visar att det finns ett positivt och signifikant mandatgap för både kvinnor och män (se genomsnittskattningen för hela urvalet, OLS).

Mandatgapet är också större än lönesamtalsgapet som presenterades i tabell 3, vilket kan vara en signal om att mandatgruppen skiljer sig något från den genomsnittliga lönesamtalsgruppen (*positivt selekterad*). En skillnad är att mandaturvalet är ett underurval av lönesamtalsgruppen som analyserades ovan, eftersom enbart de som svarat att de haft lönesamtal ingår i urvalet.

Därtill kan mandatgruppen skilja sig från icke-mandatgruppen i andra avseenden. De kan till exempel ha egenskaper som är särskilt viktiga för verksamheten, och de kan verka i plattare organisationer eller på höglönearbetsställen. Det är också möjligt att formen på lönebildningen varierar mellan mandatgruppen och icke-mandatgruppen. Lönesättningen kan vara friare och mer styrd av tydliga produktivitetsrelaterade kriterier bland dem som pratar med en chef som har mandat. Det krävs dock

ytterligare information för att fastställa vad eller vilken kombination av faktorer som ligger bakom resultaten.

Mandatgapet är större bland män än bland kvinnor. För kvinnor är skillnaden drygt 2 procent och för män drygt 3 procent. Mandatet verkar därmed vara viktigare för mäns löner än för kvinnors löner, medan lönesamtalet verkar vara viktigare för kvinnors löner som vi såg i tabell 3. Det kan också vara en indikation på att mandatgruppen är selekterad i något avseende. Män kanske befinner sig på höglönearbetsplatser i större utsträckning än kvinnor²⁵. Å andra sidan är det möjligt att kvinnor inte framhåller sig själva lika mycket som männen när de väl pratar med en chef som har mandat. Om den lönesättande chefen brukar belöna medarbetare som hävdar sig själva i lönesamtalet och om män är överrepresenterade i gruppen som hävdar sig, får män mer än kvinnor. Diskussionen i avsnitt 2 indikerade att det kan vara ett mer typiskt ”manligt” beteende att framhäva sig själv.

Analysen av hur mandatgapen varierar över lönefördelningen visar att mandatgapet blir större ju högre upp i fördelningen vi kommer. Det gäller både kvinnor och män. För kvinnor rör sig mandatgapet från omkring 1 procent längst nere i fördelningen (p10) upp till drygt 3 procent högst uppe (p90), och för män från 2,5 procent i botten till drygt 4 procent i toppen av fördelningen.

Samma förklaringar kan tillämpas på det relativt högre mandatgapet i toppen på fördelningen än i botten. Kvinnor och män som befinner sig högt upp i fördelningen kan vara vana att förhandla och föra fram sina åsikter, vilket belönas av cheferna. Kvinnorna och männen högt upp i fördelningen kanske också befinner sig på höglönearbetsplatser där löneökningarna tenderar att vara högre.²⁶

En indikation på att kvinnor och män kan befinna sig på olika typer av arbetsplatser är skillnaden i storleken på ”bestraffningspremien” av att inte veta om chefen har mandat. För både kvinnor och män är den negativ: att *inte veta* om chefen har mandat ger lägre lön jämfört med om man har en chef som inte har mandat, men skillnaden är större för män. För kvinnor är skillnaden knappt 1 procent och den varierar inte över lönefördelningen. För män däremot är det en klar negativ effekt på lönen att inte veta om chefen inte har mandat och bestraffningspremien är högst i toppen av fördelningen, nästan 4 procent. Resultatet kan tolkas som att dessa män överlag har dålig kunskap om organisationen och verksamheten och att det straffar sig när man är högt uppe i hierarkin.

²⁵ Vi har ingen arbetsställeinformation och kan till exempel inte kontrollera för arbetsställets storlek.

²⁶ Nordström Skans, Edin och Holmlund (2006) analyserar löneskillnader mellan olika typer av arbetsplatser.

Diagram 3 Mandatgapet över lönefördelningen för kvinnor, 2008

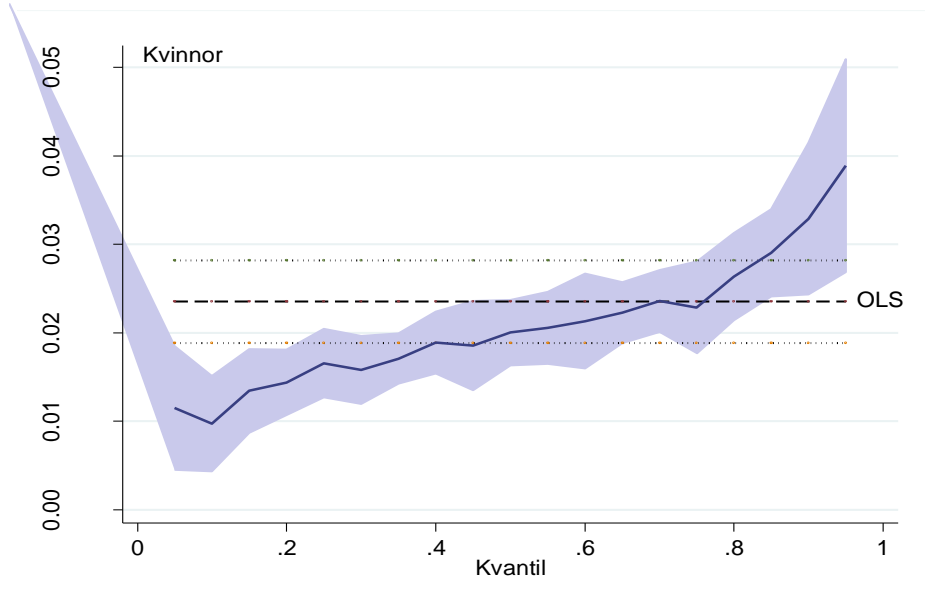
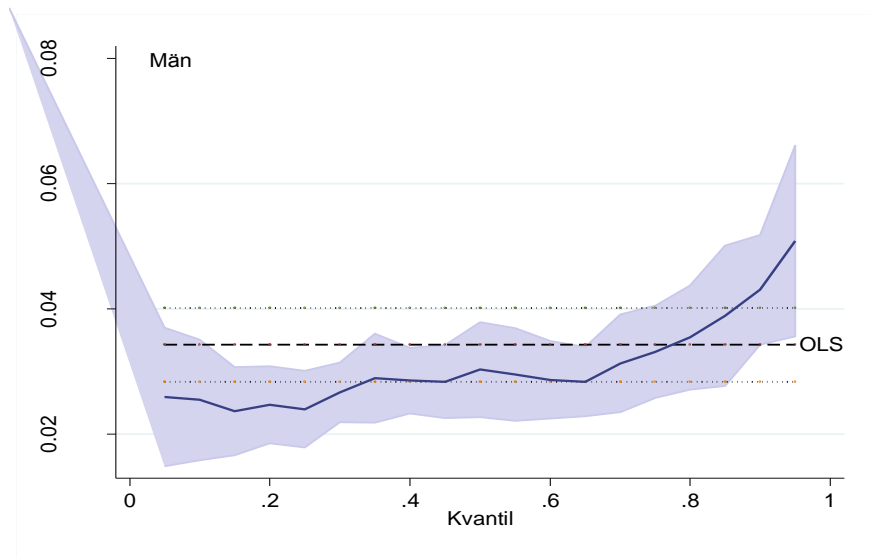


Diagram 4 Mandatgapet över lönefördelningen för män, 2008



Tabell 4 Skattningar av sambandet mellan chefs mandat och månadslön, mandatgapet för kvinnor och män, 2008

	KVINNOR									
	OLS	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90
Mandat (jmf ej mandat)	0,024** (0,002)	0,010** (0,003)	0,014** (0,002)	0,016** (0,002)	0,019** (0,003)	0,020** (0,002)	0,021** (0,003)	0,024** (0,002)	0,026** (0,003)	0,033** (0,004)
Vet ej om mandat (jmf ej mandat)	-0,008* (0,003)	-0,009* (0,004)	-0,007* (0,003)	-0,003 (0,002)	-0,004 (0,003)	-0,004 (0,003)	-0,005 (0,003)	-0,006* (0,002)	-0,007* (0,003)	-0,003 (0,003)
Arbetslivserfarenhet	0,025** (0,000)	0,017** (0,000)	0,018** (0,000)	0,019** (0,002)	0,020** (0,000)	0,020** (0,000)	0,021** (0,000)	0,021** (0,000)	0,022** (0,000)	0,023** (0,001)
Kvadrerad arbetslivs*100	-0,044** (0,000)	-0,031** (0,000)	-0,032** (0,000)	-0,034** (0,000)	-0,035** (0,000)	-0,036** (0,000)	-0,036** (0,000)	-0,038** (0,000)	-0,037** (0,001)	-0,035** (0,002)
Deltid	-0,048* (0,002)	-0,021** (0,002)	-0,025** (0,002)	-0,028** (0,002)	-0,032** (0,001)	-0,034** (0,002)	-0,039** (0,002)	-0,043** (0,003)	-0,043** (0,003)	-0,052** (0,003)
Privat sektor	0,150** (0,003)	0,073** (0,003)	0,087** (0,003)	0,104** (0,002)	0,116** (0,003)	0,129** (0,002)	0,145** (0,003)	0,163** (0,002)	0,187** (0,003)	0,222** (0,006)
Statlig sektor	0,054** (0,003)	0,006 (0,004)	0,014** (0,004)	0,024** (0,004)	0,036** (0,003)	0,046** (0,004)	0,057** (0,004)	0,070** (0,006)	0,089** (0,006)	0,102** (0,007)
Chef	0,229** (0,003)	0,162** (0,004)	0,176** (0,000)	0,189** (0,003)	0,201** (0,004)	0,216** (0,005)	0,233** (0,005)	0,249** (0,007)	0,274** (0,007)	0,304** (0,000)
Förklaringsgrad	0,601	0,294	0,338	0,367	0,390	0,410	0,426	0,438	0,445	0,447
	MÄN									
Mandat (jmf ej mandat)	0,034** (0,003)	0,025** (0,003)	0,026** (0,003)	0,026** (0,002)	0,028** (0,003)	0,030** (0,003)	0,029** (0,003)	0,031** (0,004)	0,035** (0,005)	0,043** (0,006)
Vet ej om mandat (jmf ej mandat)	-0,018** (0,004)	-0,007* (0,005)	-0,006 (0,004)	-0,010** (0,003)	-0,013** (0,004)	-0,013** (0,004)	-0,018** (0,004)	-0,023** (0,004)	-0,028** (0,003)	-0,036** (0,005)
Arbetslivserfarenhet	0,036** (0,000)	0,029** (0,001)	0,034** (0,000)	0,053** (0,000)	0,037** (0,000)	0,038** (0,004)	0,038** (0,000)	0,039** (0,000)	0,038** (0,001)	0,039** (0,001)
Kvadrerad arbetslivs*100	-0,067** (0,000)	-0,058** (0,000)	-0,066** (0,000)	-0,001** (0,001)	-0,070** (0,000)	-0,070** (0,000)	-0,070** (0,000)	-0,069** (0,000)	-0,066** (0,002)	-0,065** (0,002)
Deltid	-0,014* (0,006)	-0,030* (0,012)	-0,015 (0,011)	-0,013 (0,008)	-0,008 (0,008)	-0,015 (0,009)	-0,017* (0,007)	-0,015 (0,010)	0,286** (0,009)	-0,009 (0,014)
Privat sektor	0,292** (0,004)	0,230** (0,006)	0,259** (0,004)	0,262** (0,006)	0,272** (0,006)	0,276** (0,006)	0,279** (0,006)	0,280** (0,005)	0,285** (0,005)	0,309** (0,008)
Statlig sektor	0,116** (0,005)	0,094** (0,007)	0,103** (0,006)	0,100** (0,006)	0,109** (0,006)	0,112** (0,008)	0,112** (0,008)	0,110** (0,008)	0,107** (0,008)	0,112** (0,009)
Chef	0,275** (0,003)	0,217** (0,005)	0,229** (0,004)	0,234** (0,003)	0,242** (0,003)	0,250** (0,003)	0,262** (0,004)	0,277** (0,006)	0,309** (0,007)	0,350** (0,012)
Förklaringsgrad	0,523	0,267	0,308	0,331	0,343	0,348	0,346	0,346	0,344	0,341

Anm. Det är 37 614 kvinnor och 36 615 män. Modellen kontrollerar för fackförbund,** statistiskt säkerställt på 1 % nivån, * statistiskt säkerställt på 5 % nivån.

Korrigerade standardfel inom parentes.

7 Avslutning

Genomgången av forskningsstudierna visar att det finns skillnader i kvinnors och mäns riskbeteende, samt i viljan att utsätta sig för konkurrens. Vissa studier visar också att kvinnor är mindre aggressiva förhandlare än män och att kvinnor begär lägre ingångslön. Dessutom erbjuds kvinnor lägre ingångslön än män. Det finns också studier som visar att dessa könsskillnader många gånger hänger ihop med könsnormer i samhället och könsstereotypot som säger att kvinnor *är* sämre förhandlare och därför *gör* kvinnor till sämre förhandlare. Studierna visar dock att stereotypot och normer kan påverkas och förändras över tid.

Vad har dessa resultat för bäring på våra analyser av lönesamtalet och betydelsen av chefens mandat? Skillnaderna kan ha betydelse för kvinnor när de väl diskuterar sin lön med chefen i lönesamtalet. Det är därför möjligt att lönesamtalet fyller olika funktioner för kvinnor och män. Lönesamtalet kan också vara ett relativt sett viktigare redskap i lönesättningsprocessen för kvinnor än för män. Lönesamtalet blir ett formaliserat tillfälle då hon kan möta och ”konfrontera” chefen för att tala om vad hon presterat i stället för att göra det i mer informella sammanhang.

Lönesamtalet kan också vara ett medel att motverka statistisk diskriminering: i stället för att arbetsgivaren bedömer den enskilda kvinnan med utgångspunkt från gruppens förväntade genomsnittliga beteende kan bedömningen göras ur ett enskilt individperspektiv. Chefen är därmed tvungen att ta ställning till den enskilda kvinnans prestationer och motivera hennes lön. Lönesamtalet kan synliggöra osynliga löneskillnader och eventuella snedsitsar mellan kvinnor och män, eftersom kvinnor får en chans att visa upp vad de presterat.

Analyserna i den här studien visar att kvinnor som har haft lönesamtal har signifikant högre månadslön än kvinnor som inte har haft lönesamtal. Lönesamtalsgapet uppgår i genomsnitt till 2 procent. Resultaten varierar över lönefördelningen, vilket betyder att genomsnittet inte visar hela bilden - kvinnor i botten av lönefördelningen får ut mer av lönesamtalet än kvinnor i toppen av lönefördelningen. Resultaten år 2008 är desamma som år 2002.

Det finns inte någon statistiskt säkerställd löneskillnad mellan män som har haft lönesamtal och män som inte har haft lönesamtal. Däremot finns det skillnader över lönefördelningen, och mönstret är detsamma som för kvinnor: lönesamtalsgapet är större i botten av fördelningen och mindre i den övre delen av fördelningen. Lönesamtalsgapet är till och med negativt i den övre delen av lönefördelningen. Det betyder att män högt upp i lönefördelningen med lönesamtal har lägre lön än män som tjänar lika mycket men som inte har lönesamtal.

Vi har även granskat löneskillnader för dem som har haft lönesamtal med en chef som har mandat att besluta om lönen jämfört med personer som har pratat med en chef som saknar mandat. Det finns ett positivt och signifikant mandatgap för både kvinnor och män. För kvinnor är skillnaden drygt 2 procent och för män drygt 3 procent. Mandatet verkar vara viktigare för mäns löner än för kvinnors löner. Det kan vara en indikation på att mandatgruppen är selekterad i något avseende. Män kanske befinner sig på höglönearbetsplatser i större utsträckning än kvinnor. Å andra sidan är det möjligt att kvinnor inte framhåller sig själv lika mycket som männen när de väl sitter med en chef som har mandat.

Mandatgapen varierar över lönefördelningen. Mandatgapet blir större ju högre upp i fördelningen vi kommer. Det gäller både kvinnor och män. För kvinnor rör sig mandatgapet från omkring 1 procent i botten av fördelningen till drygt 3 procent i toppen, och för män från 2,5 procent i botten till drygt 4 procent i toppen av fördelningen.

En indikation på att kvinnor och män kan befinna sig på olika typer av arbetsplatser är skillnaden i ”bestraffningspremien” av att inte veta om chefen har mandat. För både kvinnor och män är den negativ, det vill säga att *inte veta* om chefen har mandat ger lägre lön, men skillnaden är större för män. För kvinnor är skillnaden knappt 1 procent och den varierar inte över lönefördelningen. För män ökar bestraffningspremien över lönefördelningen och i toppen av fördelningen är den nästan 4 procent. Resultatet kan tolkas som att dessa män har dålig kunskap om organisationen och verksamheten, vilket straffar sig mer ju högre upp i hierarkin man kommer.

Kan vi befästa eller förkasta påståendena om skillnader mellan kvinnor och män i en individualiserad lönebildning? Att kvinnor överlag skulle klara sig sämre i ett individualiserat system kan vi inte befästa. Vi kan konstatera att lönesamtalet i genomsnitt verkar vara viktigare för kvinnors löner än för mäns löner. Lönesamtalet verkar snarare fungera som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra osynliga skillnader, och att motverka statistisk diskriminering.

Om skillnaderna i mandatets betydelse för kvinnors och mäns löner kan tolkas som att kvinnor är sämre på att förhandla då de väl sätter sig ner med en chef som har mandat att sätta lön är svårt att säga. Vår litteraturgenomgång visar dock att även om det kan finnas vissa skillnader i förhandlingsbeteenden behöver skillnaderna inte vara givna för evigt. Beteenden kan med andra ord förändras till exempel genom att både chefer och medarbetare blir medvetna om hur stereotypot kan påverka båda parter vid löneförhandlingar.

Vad har dessa resultat för implikationer för jämställda löner? En slutsats är att välfungerande lönesamtal kan vara ett viktigt redskap för att komma till rätta med en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Litteratur

- Agell, J. (1999)** "On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures and Social Insurance", *Economic Journal*, vol 109, s 143-164.
- Akerlof, G.A. och Yellen, J.L. (1990)** "The Fair-Wage Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, vol 105, s. 255-283.
- Albrecht, J, Björklund, A och Vroman, S. (2003)** "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, vol 21 no 1, s. 145-177.
- Arulampalam, W., Booth, A.L. och Bryan, M.L. (2007)** "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 60 no 2, s. 163-186.
- Booth, A.L. (2009)** "Gender and Competition", IZA Discussion Paper no 4300, www.iza.org.
- Edin, P.-A. och Richardson, K. (2002)** "Swimming With the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 104 no 1, s. 49-67.
- Gneezy, U., Leonard, K.L. och List, J. A. (2009)** "Gender differences in competition: Evidence from a matrilineal and a patrilarchal society", *Econometrica*, vol 77 no 5, s. 1637-1664.
- Gneezy, U., Niederle, M. och Rustichini, A. (2003)** "Performance in competitive environments: gender differences", *The Quarterly Journal of Economics*, August 2003.
- Granqvist, L. och Persson, H. (2005)** "Career mobility and gender on the Swedish labour market", *International Journal of Manpower*, vol 26 no 2.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2003)** "Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning", Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2004)** "Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(4), s. 5-19.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2005)** "Lön och individuella drivkrafter", Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2008)** *Lön*, Pocketbiblioteket nr. 17, SNS Förlag, Stockholm.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2007a)** "Chefen, lönesamtalet och jag", Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2007b)** "Globaliseringen och akademikernas arbetsmarknad", Sacos rapportserie.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2008)** "Decentralized wage formation in Sweden", *British Journal of Industrial Relations*, vol 46, no 3, s. 500-520.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2009)** "Lokal lönebildning i praktiken", Sacos rapportserie.
- Granqvist (2009)** "Inte bara lön. En studie av akademikernas löneförmåner och bonus", Sacos rapportserie.
- Gustafsson, U. (2008)** "Why women ask for less salary than men: mediation of stereotype threat in salary negotiations", doktorsavhandling i psykologi vid Lunds universitet.

- Hultin, M. och R. Szulkin (2003)** "Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap", *European Sociological Review*, vol 19 no 2, s. 143-159.
- Krafft, C. (2009)** "Tusentals små beslut. Om kvinnliga och manliga akademikers karriärmöjligheter", Sacos rapportserie.
- Lazear, E. (1995)** *Personnel Economics*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Ljunglöf, T. och Pokarzhevskaya, G. (2009)** "Olika kön – olika lön. Löneskillnader mellan kvinnor och män i 76 akademikeryrken", Sacos rapportserie.
- Nordström Skans, O., Edin, P.A. och Holmlund, B. (2006)** "Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985-2000", Working Paper 2006:9, IFAU.
- Stråberg, T. (2010)** "Employee perspectives on individualized pay. Attitudes and fairness perceptions", doktorsavhandling i psykologi, Institutionen för psykologi vid Stockholms universitet.
- Sundén, A.E. och Surette, B.J. (1998)** "Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans", *American Economic Review*, vol 88, s. 207-211.
- Sverke, M., Näswall, K., och Hellgren, J. (2005)** "Bättre löner i staten, enkätundersökning om lön, motivation och arbetsvillkor bland statligt anställda", www.ofr.se.
- Säve-Söderbergh, J. (2010)** "Are women asking for low wages? Gender differences in competitive bargaining strategies and ensuing bargaining success", Working Paper, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Zetterberg, J. (1994)** "Effects of changed wage setting conditions on male-female wage differentials in the Swedish public sector", *Public Administration Quarterly*, vol 18 no 3.

Appendix 1

Skattningar av sambandet mellan lönesamtal och månadslön, lönesamtalsgapet för kvinnor och män 2002

	KVINNOR									
	OLS	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90
Lönesamtal	0,025** (0,002)	0,031** (0,002)	0,030** (0,002)	0,030** (0,002)	0,032** (0,002)	0,028** (0,002)	0,024** (0,002)	0,019** (0,002)	0,017** (0,002)	0,009* (0,003)
Arbetslivserfarenhet	0,028 (0,0004)	0,020** (0,001)	0,022** (0,000)	0,024** (0,0003)	0,025 (0,0004)	0,026 (0,0004)	0,026 (0,0004)	0,027 (0,0005)	0,028 (0,0006)	0,028 (0,0008)
Kvadrerad arbetslivserf*100	-0,054 (0,001)	-0,042** (0,000)	-0,046** (0,000)	-0,049** (0,000)	-0,051 (0,001)	-0,051 (0,001)	-0,051 (0,001)	-0,051 (0,002)	-0,051 (0,002)	-0,049 (0,003)
Privat sektor	0,169 (0,003)	0,084** (0,004)	0,111** (0,003)	0,131 (0,003)	0,144 (0,003)	0,154 (0,003)	0,163 (0,003)	0,178 (0,004)	0,198 (0,004)	0,221 (0,007)
Statlig sektor	0,027 (0,003)	-0,016** (0,004)	-0,010* (0,003)	-0,0005 (0,003)	0,006* (0,003)	0,014 (0,003)	0,021 (0,003)	0,035 (0,004)	0,050 (0,004)	0,065 (0,006)
Chef	0,228 (0,003)	0,162** (0,004)	0,183** (0,004)	0,196 (0,004)	0,210 (0,035)	0,221 (0,036)	0,237 (0,004)	0,252 (0,005)	0,266 (0,007)	0,292 (0,008)
Förklaringsgrad	0,54	0,22	0,28	0,33	0,35	0,37	0,38	0,39	0,40	0,40
	MÄN									
Lönesamtal	-0,000 (0,002)	0,022** (0,003)	0,016** (0,002)	0,011** (0,002)	0,008** (0,002)	0,002 (0,002)	-0,005 (0,003)	-0,012** (0,003)	-0,016** (0,003)	-0,021** (0,003)
Arbetslivserfarenhet	0,035 (0,0003)	0,029 (0,0005)	0,032 (0,0004)	0,034 (0,0004)	0,036 (0,0003)	0,037 (0,0004)	0,039 (0,0005)	0,039 (0,0005)	0,039 (0,0005)	0,040 (0,0007)
Kvadrerad arbetslivserf*100	-0,064 (0,001)	-0,053 (0,001)	-0,060 (0,001)	-0,065 (0,001)	-0,069 (0,001)	-0,069 (0,001)	-0,072 (0,001)	-0,071 (0,001)	-0,070 (0,001)	-0,072 (0,001)
Privat sektor	0,257 (0,010)	0,186 (0,006)	0,211 (0,005)	0,229 (0,005)	0,243 (0,004)	0,249 (0,005)	0,253 (0,005)	0,260 (0,005)	0,274 (0,005)	0,296 (0,007)
Statlig sektor	0,056 (0,004)	0,035 (0,006)	0,038 (0,004)	0,046 (0,005)	0,056 (0,005)	0,060 (0,006)	0,063 (0,006)	0,069 (0,006)	0,072 (0,006)	0,062 (0,007)
Chef	0,235 (0,002)	0,187 (0,004)	0,195 (0,003)	0,202 (0,003)	0,207 (0,003)	0,215 (0,003)	0,223 (0,004)	0,236 (0,004)	0,258 (0,004)	0,297 (0,006)
Förklaringsgrad	0,52	0,31	0,34	0,35	0,35	0,35	0,34	0,33	0,33	0,32

Anm. Antal kvinnor är 42 768 och antal män är 55 042, Modellen kontrollerar för fackförbund,** statistiskt säkerställt på 1 % nivån, * statistiskt säkerställt på 5 % nivån, Korrigerade standardfel inom parentes.