

A young man and woman are looking at a laptop screen. The woman is in the foreground, looking down at the screen. The man is behind her, also looking at the screen. They are both wearing white shirts. The background is a blurred office setting with a window showing a patterned glass.

Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden

Underlagsrapport

Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden

Underlagsrapport

Saco

Thomas Andrén

© Saco 2018

ISBN: 978-91-88019-31-8

www.saco.se

Innehåll

1 Inledning	4
2 Skillnader i lönenivå mellan olika yrken – vad är problemet?	6
3 Teoretiska mekanismer	11
4 Resultat från empirisk forskning	13
5 Skillnader i lönenivå bland högskoleyrken i Sverige	18
5.1 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön	18
5.2 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och rålönegapet mellan kvinnor och män	33
6 Effekten på lönen av att arbeta i ett kvinnodominerat akademikeryrke	41
6.1 Andel kvinnor i yrket förklarar liten del av variationen i genomsnittlig lön mellan yrken	42
6.2 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön är svagt	44
6.3 Kvinnor straffas något mer av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke jämfört med män	46
6.4 Slutsatser	47
7 Slutsatser	49
Referenser	51
Appendix	52
Bilaga 1: Standardmetod för dekomponering av lönegap	52
Bilaga 2: Metod för beräkning av yrkessegregeringens betydelse för lönegapet	53
Bilaga 3: Metod för att skatta lönestraff som är associerat med andel kvinnor i yrket	54
Bilaga 4: Data och avgränsningar	55
Bilaga 5: Högskoleyrken som ingår i figur 5	57

1 Inledning

Påståendet att rålönegapet mellan kvinnor och män till stor del förklaras av att de är ojämnt fördelade över olika yrken och sektorer på arbetsmarknaden är inte kontroversiellt.¹ Lönegapet påverkas eftersom nivån på den genomsnittliga lönen varierar mellan olika yrken, samtidigt som kvinnor är överrepresenterade i yrken där den genomsnittliga lönen är lägre. Det här förhållandet är speciellt tydligt mellan sektorer eftersom endast 20 procent av männen arbetar i offentlig sektor samtidigt som genomsnittslönerna tenderar att vara lägre där (Andrén, 2012). Den brinnande frågan är därför varför lönerna generellt sett är lägre i yrken där kvinnor är överrepresenterade.

I den offentliga debatten kallas detta för strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män, och förhållandet har gett upphov till en diskussion om att hög andel kvinnor i sig är huvudförklaring till att den genomsnittliga lönen är lägre jämfört med yrken där andelen kvinnor är lägre. En närmare granskning antyder dock att frågan är mer komplicerad än så, eftersom det finns många faktorer som förklarar varför den genomsnittliga lönen för ett visst yrke ligger på en viss nivå i förhållande till ett annat yrke. I rapporten granskas detta förhållande närmare genom att belysa följande frågor:

- 1) Vilken betydelse har den könsuppdelade arbetsmarknaden för lönegapet mellan kvinnor och män med högskoleyrken?
- 2) I vilken omfattning är andelen kvinnor i ett högskoleyrke kopplat till lönenivå i yrket?
- 3) Hur mycket lägre blir lönen i genomsnitt när den enskilde väljer att arbeta i ett kvinnodominerat högskoleyrke jämfört med ett mansdominerat högskoleyrke?

Det övergripande syftet med den här rapporten är att bidra med statistikunderlag till debatten om dom strukturella löneskillnaderna och utvärdera om det finns rimliga alternativa förklaringar till det lägre löneläget i kvinnodominerade yrken. Rapporten börjar med en problembeskrivning av skillnader i lönenivå mellan olika yrken (kapitel 2). Därefter följer en kort beskrivning av några möjliga teoretiska mekanismer som framförs i forskningslitteraturen och som syftar till att förklara varför andelen kvinnor i yrket är negativt associerad med nivån på den genomsnittliga lönen i yrket (kapitel 3). Därefter beskrivs resultat från tidigare svensk och internationell forskningen som testar några av de hypoteser som framförs i den teoretiska litteraturen och vars syfte är att utvärdera i vilken omfattning andelen kvinnor i yrket är negativt associerad med den genomsnittliga lönen (kapitel 4). I anslutning till det följer en empirisk del med egna beräkningar som beskriver hur andelen kvinnor i

¹ Rålönegap avser den procentuella skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män utan att lönepåverkande faktorer har beaktats. Ett rålönegap på 10 procent innebär att männens genomsnittliga lön är 10 procent högre än kvinnornas genomsnittliga lön i en speciell målpopulation, till exempel på en arbetsplats, i ett specifikt yrke eller på arbetsmarknaden som helhet.

yrket dels är kopplad till dess lönenivå, dels är kopplad till motsvarande lönegap i yrket (kapitel 5). Detta sker för personer som arbetar i högskoleyrken på den svenska arbetsmarknaden, och baseras på lönestrukturstatistiken från Statistiska centralbyrån (SCB). Kopplat till det kapitlet genomförs även skattningar av lönestraffet av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, jämfört med ett könsneutralt eller mansdominerat yrke (kapitel 6). Det sker separat för kvinnor och män, samt uppdelat på sektor. Rapporten avslutar med att beskriva några centrala slutsatser (kapitel 7).

2 Skillnader i lönenivå mellan olika yrken – vad är problemet?

Att olika yrken på en arbetsmarknad har olika genomsnittslöner är naturligt eftersom genomsnittliga löner påverkas av en mängd faktorer som varierar i betydelse för olika yrken. Det kan till exempel handla om yrkets utbildningskrav, yrkets innehåll eller i vilken omfattning marknadskrafter påverkar lönen för det aktuella yrket.

Lönepåverkande faktorerers betydelse för lönen förändras över tid och är kopplade till det värde individer med motsvarande karaktäristika tillför verksamheten de arbetar i. Värdesättningen av egenskaper och färdigheter är enklare att fastställa i vinstmaximerande verksamheter i privat sektor där individens produktivitet, och därmed yrkets betydelse för företagets intäkter, blir tydligare. Men eftersom yrken i offentlig sektor tillhör samma arbetsmarknad som yrken i privat sektor är lönerna i sektorerna sammankopplade i någon omfattning. Det innebär till exempel att löner i offentlig sektor reagerar på löneförändringar i privat sektor (Holmlund och Ohlsson, 1992). I själva verket får inte lönerna i offentlig sektor släpa efter allt för mycket eftersom det skulle kunna resultera i svårigheter att rekrytera kompetent personal. Men sambandet är inte perfekt och beror på en mängd faktorer. Exempelvis faktorer relaterade till utbud och efterfrågan eller varifrån intäkterna till verksamheten kommer.

Det har också betydelse för lönen om yrket enbart återfinns i offentlig sektor och endast efterfrågas av en enskild arbetsgivare, en så kallad monopsonistisk marknadssituation. Under det förhållandet sätter arbetsgivaren själv lönen utan inflytande från arbetstagaren som heller inte har möjlighet att välja en alternativ arbetsgivare om lönen är för låg. I det fallet har den individuella löneförhandlingen spelat ut sin roll eftersom arbetsgivaren saknar konkurrens med andra arbetsgivare om den anställdes kompetens, vilket leder till att arbetsgivaren kan hålla nere lönen och löntagare får nöja sig med den lön som erbjuds.²

Offentlig verksamhet syftar till att erbjuda offentliga tjänster vars omfattning präglas av politiska ambitioner snarare än vinstmaximering. Därför har det viss betydelse om lönenivån i ett visst yrke skiljer sig åt mellan privat och offentlig sektor. En stor lönedifferens skulle kunna medföra svårigheter att rekrytera personal till motsvarande tjänster i offentlig sektor. Samtidigt behöver en politisk ledning ta politiska hänsyn för att kunna sitta kvar vid makten. Det gör att det ibland kan vara svårt att till exempel höja skatterna för att på så sätt finansiera högre löner för breda

² Ett uppmärksammat fall i Arbetsdomstolen 2001 handlar om löneskillnader mellan intensivvårdssjuksköterskor och medicintekniker inom landstinget, där sjuksköterskor har lägre löner än medicintekniker trots att deras arbeten är likvärdiga enligt jämställdhetslagen. Sjuksköterskorna förlorade fallet med argumentet att marknadsskäl är ett sakligt skäl till könslöneskillnader mellan yrkesgrupper. Medicinteknikerna hade en alternativ arbetsmarknad i privat sektor som tvingade landstinget att betala dem en högre lön för att behålla dem. Motsvarande situation saknades eller var mindre utpräglad för sjuksköterskorna, vilket innebar lägre löner för dem. Se Calmfors och Richardson (2004) för en diskussion.

yrkesgrupper. Det är speciellt svårt för verksamheter som inte tydligt syns i den offentliga debatten på ett sådant sätt att skattebetalarna är medvetna om att det är ett problem för till exempel utbudet av viktiga offentliga välfärdstjänster.

Syftet med det här kapitlet är att problematisera kring orsakerna till löneskillnaderna mellan manligt och kvinnligt dominerade yrkesgrupper och diskutera olika möjligheter att minska skillnaderna.

Det är yrkets lönestruktur man vill åt

När löner analyseras statistiskt på gruppnivå brukar skillnader i genomsnittlig lön grovt delas upp i två ömsesidigt uteslutande delar. Den ena delen avser sammansättningsskillnader när det gäller lönepåverkande faktorer. Om till exempel andelen äldre är större i den ena gruppen leder det i sig till en något högre genomsnittlig lön i den gruppen eftersom ålder oftast är positivt associerad med lön. Den andra delen avser skillnader i hur olika lönepåverkande faktorer värderas (yrkets lönestruktur). Om till exempel lönepremien för ålder är lägre för den äldre gruppen än för den yngre kommer det att minska skillnaden i genomsnittlig lön mellan grupperna. Det är den här senare delen som är intressant när yrkets värde diskuteras eftersom det är lönestrukturen som beskriver hur olika lönepåverkande faktorer värderas på arbetsmarknaden.³

Lönestrukturen för ett yrke är ett teoretiskt begrepp som härleds från företagens lönestrukturer där yrket förekommer. Därmed tillkommer vissa faktorer som är relaterade till lönerns nivåer i olika yrken eller som kan förklara varför lönestrukturen är mer sammanpressad i ett visst yrke. Till exempel är en del yrken vanligare i den skattefinansierade offentliga sektorn, bland annat olika typer av vårdyrken, medan exempelvis olika teknikrelaterade yrken huvudsakligen återfinns i privat sektor. Eftersom kommunerna generellt sett har svårt att konkurrera med löner är både lönenivåerna och lönespridningen lägre där. Generellt sett innebär detta att akademiker som arbetar i offentlig sektor får en lägre avkastning på sin utbildning jämfört med akademiker som är anställda i privat sektor och i verksamheter som inte är skattefinansierade.

Kön ingår inte i företagens lönestrukturer idag

I början av 1900-talet var löner ofta tariffbestämda på den svenska arbetsmarknaden. Det anmärkningsvärda var att kvinnors tarifflöner var lägre än männens för samma arbete. Det innebar att kön var en styrande komponent i företagens lönestrukturer. Vid den här tiden betraktades det som rimligt eftersom det ansågs vara mannens uppgift att försörja fru och barn och att män därför hade en större försörjningsbörda än kvinnor. Med tiden kom dock detta förhållningssätt att betraktas som orättvist och otidsenligt, och 1960 avskaffades de sista tarifferna med särskilda

³ Med lönestruktur för ett företag avses principer för hur olika grupper av anställda inom företaget eller organisationen värdesätts med lön. Det som skiljer grupperna åt är relaterat till lönepåverkande faktorer, exempelvis de anställdas utbildningsnivå och erfarenhet eller arbetets innehåll. Lönestrukturen för ett yrke är ett teoretiskt begrepp som härleds från företagens lönestrukturer där yrket återfinns och avser den genomsnittliga bilden av hur företag och organisationer värdesätter olika lönepåverkande faktorer för de individer som har det aktuella yrket.

kvinnolöner genom ett centralt avtal mellan LO och SAF. Sedan dess *ska* kön inte längre vara en lönepåverkande faktor i företagens lönestrukturer. I den mån kön fortfarande har en betydelse i lönesättningssammanhang för arbetsgivaren, medvetet eller omedvetet, begränsas den företeelsen med hjälp av diskrimineringslagstiftningen och arbetsgivarens skyldighet att regelbundet göra lönekartläggningar på arbetsplatsen för att synliggöra och begränsa osakliga löneskillnader som beror på kön.

Jämställdhetslag och lönekartläggning påverkar inte yrkets lönestruktur

I den mån osakliga löneskillnader uppstår mellan olika *yrken*, och som kan associeras med andelen kvinnor i yrket, kan dessa aldrig påverkas av diskrimineringslagen eller upprepade lönekartläggningar eftersom de huvudsakligen är riktade mot enskilda företag och arbetsplatser och på det sätt löner sätts för enskilda individer lokalt.

Bland stora arbetsgivare som har stora yrkesgrupper anställda i organisationen kan dock individer som tillhör kvinnodominerade yrkesgrupper jämföras med individer som tillhör mansdominerade yrkesgrupper på samma arbetsplats. Det skulle till exempel kunna handla om kommuner och landsting. Där försvåras jämförelsen av att vissa grupper har en starkare koppling till privat sektor och som därmed har kompetenser som är kopplade till en marknadsefterfrågan. Jämförelsen kompliceras av att marknadskrafter är en saklig grund för löneskillnader mellan individer. Jämförelsen mellan till exempel medicintekniker och sjuksköterskor inom ett landsting kan därför bli komplicerad eftersom olika kriterier är inblandade när lönen sätts.⁴

Samhällets formella metoder som ska förhindra osakliga lönedifferenser mellan kvinnor och män är således huvudsakligen riktade mot den specifika arbetsplatsens lönestruktur, snarare än yrkets lönestruktur. För att förändra osakliga relativlöner mellan yrken behövs därför andra metoder.

Förändrade relativlöner via central lönebildning kräver enighet

Lönebildningsmodellen i Sverige utgår från industriavtalet där den exportberoende industrin ska vara normerande för den avtalade löneutvecklingen och fungera som ankare för övriga avtal. De årliga löneförändringarna för övriga avtal på arbetsmarknaden ska alltså följa det riktmärke som avtalen för industrin anger. Denna lönebildningsmodell ska verka för prisstabilitet och en löneutveckling som gynnar företagen som omfattas av internationell konkurrens. Förändringar av relativlöner mellan olika yrken eller avtalsområden måste ske under lång tid, och parterna måste vara överens om att vissa yrkesgrupper eller avtalsområden ska tillåtas en högre löneutveckling jämfört med andra. Samstämmigheten i

⁴ Se fotnot 2 för ett exempel.

avtalsarbetet är centralt eftersom andra grupper annars kan kräva kompensation, vilket i så fall återställer de förändrade relativlönerna.⁵

Högre löner i skattefinansierad verksamhet kräver högre skatter eller omprioriteringar av befintliga medel

Huvuddelen av de kvinnodominerade yrkena är skattefinansierade och ligger i offentlig sektor, vilket förutsätter en konsensus när det gäller hur dessa löner ska finansieras. För att höja lönenivåerna för yrken i en skattefinansierad sektor kan man huvudsakligen reducera personalen, höja skatterna eller omprioritera vad skattemedlen ska användas till. Medvetna personalneddragningar är dock knappast en attraktiv lösning eftersom välfärdssektorns behov av personal är stort. Det kommer därför att ta tid att minska löneskillnaderna mellan yrken inom ramen för den rådande lönebildningsmodellen, i den mån det ens är möjligt för parterna att komma överens.

Kan privata aktörer höja lönerna bland välfärdsyrken?

En annan metod för höjda relativlöner bland välfärdsyrken skulle kunna vara att främja och öka det privata engagemanget inom välfärdssektorn. Konkurrens och mer kostnadseffektiv verksamhet skulle kunna ge utrymme för högre löner som företag och organisationer skulle kunna utnyttja i konkurrensen om kompetent personal. En ökad privatisering av välfärdssektorn är dock förenat med problem då det är relaterat till vinster i välfärden. Eftersom vinsterna i detta fall skulle komma från skattemedel behövs bland annat en reglering av hur denna verksamhet ska skötas för att hålla god kvalitet och vara långsiktig. Den så kallade Välfärdsutredningen (Dir. 2015:22) kom med förslag på hur offentlig finansiering av välfärdstjänster utförda i privat regi kan utformas så att bland annat likvärdighet och samhällsekonomisk effektivitet säkras. Men det är inte uppenbart att lönerna påverkas i någon större omfattning om verksamheten drivs i privat regi och utan vinstbegränsning. I en rapport från Lärarförbundet (Lärarförbundet, 2013) framkommer till exempel att lönerna bland lärare till och med är lägre i privat sektor (i friskolorna). Samtidigt finns det studier som pekar i motsatt riktning (Oreland, 2010) för andra typer av välfärdsyrken. Det finns således en mängd faktorer som av allt att döma påverkar olika yrken på olika sätt.

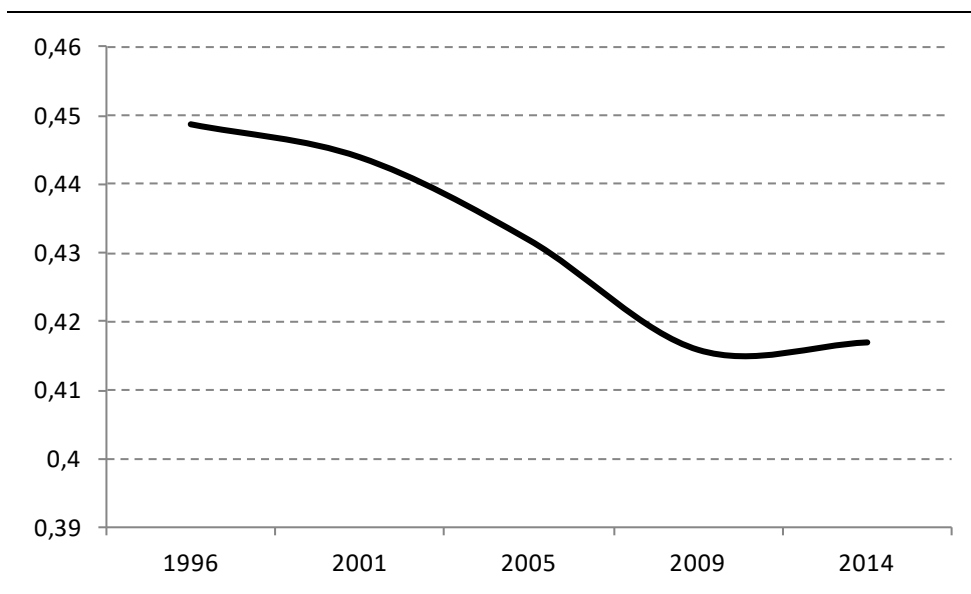
Är en jämnare könsfördelning över yrken en rimlig lösning?

Eftersom diskussionen huvudsakligen handlar om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män, så skulle ett alternativ till höjda löner bland välfärdsyrken som metod för att minska rålönegapet vara att förmå kvinnor och män att fördela sig jämnare över olika yrken. Det förutsätter dock att det är möjligt att bryta de delvis könsbundna

⁵ I Lönebildningsrapporten (2009) från Konjunkturinstitutet presenteras en utvärdering av jämställdhetsbonusen som kom till stånd under avtalsrörelsen 2007. Skattningarna tyder på att jämställdhetsbonusen hade en avtagande effekt på lönegapet mellan kvinnor och män bland arbetare i privat sektor. Det uppstod alltså en direkt effekt på lönegapet det år bonusen infördes, men effekten minskade snabbt och försvann efter tre år. Orsakerna kunde inte fastställas i studien, men kompenserande löneanspråk skulle kunna vara en förklaring.

utbildningsvalen som kvinnor och män gör. Beskrivande statistik visar att utbildningsvalen i skolan som flickor och pojkar gör är tämligen trögrörliga över tid (Andrén, 2012). Dessutom visar internationell forskning som jämför skillnader i ämnespreferenser mellan flickor och pojkar för olika länder att ju friare valet är (jämfärdare samhälle) desto tydligare är skillnaden.⁶ De könsbundna utbildningsvalen som till stor del styr uppdelningen på arbetsmarknaden förefaller därför vara svåra att påverka på kort sikt.

Figur 1 Segregeringsgrad för högskoleyrken i Sverige
Duncans olikhetsindex



Anm. Beräkningen bygger på SSYK 2012 på 3-siffrnivå. Detta mått är en beskrivning av hur könssegregerad arbetsmarknaden är. Gradtalet anger hur stor andel kvinnor och män som skulle behöva byta yrke för att fördelningen av kvinnor och män ska vara helt jämn över alla yrken. För mer information se Duncan och Duncan (1955).

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 1996–2014.

Hur ojämn är då fördelningen på arbetsmarknaden? Figur 1 illustrerar hur kvinnor och män fördelade sig mellan högskoleyrken i Sverige mellan åren 1996 och 2014. I figuren används Duncans olikhetsindex som kan tolkas som hur stor andel av kvinnorna eller männen som skulle behöva byta yrke för att fördelningen ska bli helt jämn. Som framgår behöver omkring 42 procent byta yrke innan en sådan utjämning skulle vara helt genomförd. Figur 1 antyder att segregeringsgraden har minskat något över tiden, men förändringen är marginell med en minskning från 0,45 till 0,42 mellan 1996 och 2014. En fullständig utjämning förefaller därför vara tämligen orealistisk, åtminstone i närtid. Det innebär att andra metoder måste användas om det är ett prioriterat politiskt mål att minska effekterna av den segregerade arbetsmarknaden.

⁶ Se till exempel "The ROSE project: An overview and key findings" som beskriver skillnader i attityd till olika typer av utbildning mellan flickor och pojkar (<https://roseproject.no/>).

3 Teoretiska mekanismer

I den akademiska forskningen framförs ett antal mekanismer som skulle kunna förklara varför kvinnodominerade yrken generellt sett har lägre genomsnittliga löner än yrken som domineras av män. De teorier som presenteras här är hämtade ur den nationalekonomiska och sociologiska forskningslitteraturen. Kapitlet beskriver kortfattat tre teorier som ofta framförs i empiriska studier och som där används som argument när olika hypoteser testas empiriskt.

Humankapitalteorin

Enligt humankapitalmodellen (Becker, 1985) bestäms lönen av individens produktivitet. Produktiviteten styrs av individens humankapital vars nivå huvudsakligen beror på utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper (till exempel ambition, social kompetens och preferenser). Enligt humankapitalmodellen beror skillnader i lön mellan mans- och kvinnodominerade yrken på att det finns sammansättningsskillnader mellan grupperna med avseende på humankapitalrelaterade faktorer.

Skillnaderna mellan kvinnor och män förklaras av arbetskraftsdeltagande och av könsspecifika preferenser när det gäller marknadsarbete och fördelningen av resurser mellan hushållet och arbetsplatsen. Mincer och Polachek (1974) och Polachek (1981) menar att eftersom kvinnor generellt sett tar ett större ansvar för barn och hushållsarbete (på grund av komparativa fördelar) är upprepade avbrott i karriären, frånvaro och deltidsarbete vanligare bland dem, vilket gör kvinnors koppling till arbetet svagare i någon mening. Denna svagare koppling medför att arbetsgivaren blir mindre benägen att investera i kompetenshöjande aktiviteter för kvinnor, för att på så sätt höja det arbetsspecifika humankapitalet. Det leder till att kvinnor oftare väljer yrken där en högre grad av frånvaro är möjlig och kostnaderna för det är lägre. Löneskillnader som beror på yrkesmässig könssegregering beror således huvudsakligen på skillnader i specialiserat humankapital och på att den lägre lönen som erbjuds i kvinnodominerade yrken kompenseras med flexibla arbetsvillkor.

För att testa denna teori brukar bland annat information om internutbildning användas för att avgöra om det finns skillnader i jobbspecifikt humankapital mellan kvinnor och män. Amerikanska studier visar att teorin har viss relevans trots att vissa antaganden i modellen avviker från det som observeras i data.

Teorin om undanträngning (crowding)

Humankapitalmodellen bygger bland annat på idén om en fri arbetsmarknad under fullständig konkurrens och som garanterar att en högre produktivitet alltid leder till högre lön. Oförklarade löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrken förklaras därför alltid av icke observerbara skillnader i humankapital mellan grupperna. Det gäller dock

enbart om alla kan få det jobb som passar dem bäst med avseende på humankapital och preferenser. Verkligheten antyder dock att kvinnor och män inte kan röra sig helt fritt mellan olika yrken på arbetsmarknaden. Det kan till exempel bero på institutionella hinder i form av regleringar på arbetsmarknaden, interna arbetsmarknader eller olika former av diskriminerande strukturer.⁷ Undanträngningsteorin argumenterar för att det finns hinder som gör att kvinnor har begränsad tillgång till vissa yrken på arbetsmarknaden. Om en grupp är koncentrerad till ett visst segment av arbetsmarknaden kommer det att skapa ett högre utbud av arbetskraft i det segmentet, som i sin tur leder till att lönerna sjunker under den jämviktsnivå som skulle råda om arbetsmarknaden saknade hinder. Argumentet enligt denna teori är att kvinnodominerade yrken har ett konstlat högre arbetsutbud på grund av diskriminerande strukturer, vilket innebär lägre löner för dem som arbetar i yrket.

Teorin om värdediskriminering

Enligt värdediskrimineringshypotesen får personer som arbetar i kvinnodominerade yrken lägre lön eftersom yrkeskompetensen som behövs där värderas lägre. Anledningen är att yrket betraktas som "kvinnoarbete" och därför får en lägre status. Detta är en social konstruktion som innebär att kvinnors yrken är undervärderade på grund av en institutionaliserad orättvisa mot kvinnor (gender bias), även om kunskapskraven och färdigheterna för kvinnoyrken är jämförbara med motsvarande mansdominerade yrken som är bättre betalda. Det här behöver inte vara ett utslag av medvetna handlingar utan är ett resultat av sociala normer.

⁷ Den här typen av hinder var vanliga för olika yrken fram till slutet av 1800-talet, men förekom även till viss del under 1900-talet. För kvinnor som till exempel ville arbeta som apotekare fanns det formella hinder för såväl utbildning som yrkesutövning. Detta yttrade sig bland annat i form av det så kallade Apotekarreglementet. Det fanns även informella hinder i form av negativa attityder och fördomar mot yrkesaktiva kvinnor (Stanfors och Öberg, 2007).

4 Resultat från empirisk forskning

Att bestämma orsakerna till att andelen kvinnor i ett visst yrke har ökat och samtidigt avgöra att detta är orsaken till att den genomsnittliga lönen i yrket är lägre än genomsnittet, är komplicerat. I ett samhälle under utveckling är det många processer som pågår samtidigt, och det är svårt att i efterhand fullt ut fånga dessa i en statistisk modell. En källa till kunskap skulle därför kunna vara att titta på de historiska förloppen. Feminisering av yrken är något som historiker har analyserat, även på svenska förhållanden.⁸ De yrken som har feminiserats i Sverige är till exempel allmän kontorspersonal, bankpersonal, apotekspersonal, lärare och läkare. Samtliga dessa yrken var under 1800-talet mansdominerade varefter kvinnors andel långsamt har ökat.⁹

Feminisering av yrken från ett historiskt perspektiv

Holmberg och Stanfors (2009) analyserar feminiseringen av svenska affärsbanker mellan 1864 och 1975 och inleder med att konstatera att Stockholms Enskilda Bank anställde sina två första kvinnor 1864. Det var ett beslut som sammanföll med den massiva samhällsförändring (i form av till exempel urbanisering och industrialisering) som skedde i västvärlden under 1900-talet.

Författarna konstaterar att affärsbankernas feminisering huvudsakligen berodde på tre nyckelfaktorer. För det första kom bankarbete att utsättas för radikala förändringar som gradvis innebar ett närmande till vad som traditionellt kallats för "kvinnoarbete", vilket gjorde kvinnor till ett mer naturligt val för arbetsgivaren. För det andra medförde utvecklingen i början på 1900-talet att affärsbankerna förlorade sin status som en typisk manlig arbetsplats. Statusen som manlig arbetsplats försvann alltså redan innan kvinnornas andel ökade bland bankanställda. För det tredje menar författarna att arbetsgivarna hade ekonomiska incitament att anställa kvinnor för att minska sina kostnader. Deras tentativa slutsats är att lönerna minskade redan innan kvinnornas intåg började, vilket innebär att andelen kvinnor i yrket inte var en drivande mekanism för löneutvecklingen. Istället var det ivern att reducera kostnaderna tillsammans med arbetets innehåll som gav utrymme för kvinnor att arbeta på bank, eftersom det blev mindre intressant för männen att arbeta där. Dessa tankegångar ligger också i linje med den beskrivning Stanfors och Öberg (2007) och Nordgren (2000) ger av apotekar- och läkaryrkets feminisering under 1900-talet. Samtliga förkastar hypotesen om att

⁸ Feminisering avser i det här sammanhanget både en kvantitativ ökning av andelen kvinnliga anställda och en kvalitativ förskjutning av synen på yrket, från ett yrke för män i riktning mot "kvinnoyrke".

⁹ Så sent som under 1930-talet fördes diskussioner om huruvida gifta kvinnor skulle ha laglig rätt att arbeta.

feminiseringen skulle vara den drivande kraften bakom de fallande relativlönerna.

Ett problem med analyser av historiska processer är att slutsatserna i någon mening blir beroende av subjektiva tolkningar av olika faktorerers betydelse för den utveckling som beskrivs. Detta påpekas också i de studier som diskuterats ovan. Det finns därför all anledning att komplettera analysen med detaljerade studier som är baserade på mikrodata, även om den typen av studier också har brister.

Den empiriska forskningslitteraturen inom till exempel nationalekonomin har länge konstaterat att det finns ett samband mellan andelen kvinnor i yrket och den genomsnittliga lönen i yrket, och att detta är associerat med lönegapets storlek mellan kvinnor och män. Men det var först under 1990-talet som den empiriska metodiken utvecklades och förfinades, vilket gjorde att resultaten blev tydligare. Innan dess var de flesta överens om att sambandet existerade, men inte om exakt hur viktigt det var för lönegapet eller hur sambandet skulle tolkas. Det urval av studier som presenteras nedan är därför gjorda under senare tid.

Effekter av feminiseringen av yrken i USA

Macpherson och Hirsch (1995) frågar sig varför kvinnors jobb har lägre genomsnittlig lön än de som observeras för män. De angriper uppgiften mer rigoröst än vad som gjorts tidigare, vilket har medfört att deras studie fått relativt stor uppmärksamhet. Analysen baseras på mikrodata från USA och täcker perioden 1973–1993. Den longitudinella ansatsen gör det möjligt att kontrollera för icke-observerbar heterogenitet samt skillnader i preferenser och se hur dessa är korrelerade med könssammansättningen i olika yrken.

Resultaten visar att två tredjedelar eller mer av könssammansättningseffekten på lönen försvinner när man beaktar yrkesrelaterade faktorer och icke-observerbar heterogenitet när det gäller förmåga och preferenser, jämfört med skattningar som är gjorda utan kontrollvariabler. För män innebär det att effekten av andelen kvinnor som arbetar i yrket på den genomsnittliga lönen sjunker från -0,178 till -0,034 procent. Motsvarande skattningar för kvinnor går från -0,163 procent till -0,055 procent. Det vill säga, om andelen kvinnor i ett yrke ökar med en procentenhet minskar alltså den genomsnittliga lönen med 0,03 respektive 0,06 procent för män respektive kvinnor.

När analysen gjordes var det totala lönegapet omkring 30 procent, och forskarna visar att könssammansättningen står för omkring 2 procentenheter av det totala lönegapet. De drar därför slutsatsen att det finns ett lönestraff för den som arbetar i ett yrke med hög andel kvinnor, men att det är betydligt mindre än vad som tidigare skattats med mer rudimentära ansatser. Dessutom menar forskarna att en del av lönen har ersatts av andra förmåner såsom flexibla arbetstider, vilket blir en form av kompenserande lönedifferenser. De ser sådana förmåner som en viktigare orsak till att lönerna är lägre i kvinnodominerade yrken. Att få fler kvinnor att arbeta i typiskt manliga yrken skulle därför inte lösa problemet eftersom kvinnorna bär den större bördan i hemmet, till exempel när det gäller att ta

hand om barnen. Forskarna menar därför att policyåtgärder som minskar kvinnornas börda av barnomsorg är en viktigare åtgärd.

Addison med flera (2015) uppdaterar analysen för Macpherson och Hirsch med hjälp av data för perioden 1993–2010. Deras resultat bekräftar resultaten från Macpherson och Hirsch och visar att kvinnors sortering in i kvinnodominerade arbeten huvudsakligen beror på icke-observerbara egenskaper eller preferenser – det vill säga preferenser som till stor del styrs av omsorgsbehovet av barn och visar sig i reducerad arbetstid och/eller mer flexibla arbetstider. Lönestraffet för kvinnor och män var dock ännu lägre för denna tidsperiod, vilket antyder att det pågår en utjämnande process.

Effekter av feminisering av yrken i Kanada

Baker och Fortin (2001) genomför en motsvarande analys för Kanada för perioden 1987–1988. De refererar till Macpherson och Hirsch och konstaterar att en stor del av relationen mellan könssammansättningen i yrket och motsvarande lön kan förklaras med en detaljerad beskrivning av arbetskraven och skillnader i icke-observerbara färdigheter för män och kvinnors arbeten. De beskriver hur det såg ut i Kanada i slutet på 1980-talet eftersom få initiativ hade tagits för att utjämna skillnaderna i löner mellan kvinnor och män vid den tidpunkten, varken i offentlig eller i privat sektor. Deras resultat visar dock att lönestraffet för att arbeta i ett kvinnodominerat yrke är lägre i Kanada än i USA. Dessutom visar resultatet att kvinnor bara får ett marginellt lönestraff för att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, och i många fall är det inte signifikant skilt från noll.

Effekter av feminisering av yrken i Storbritannien

Perales (2010) analyserar den könssegregerade arbetsmarknaden i Storbritannien med hjälp av longitudinella data för perioden 1991–2007. Han konstaterar att det finns en relativt bred konsensus bland ekonomer och sociologer om att andelen kvinnor i ett yrke är negativt associerad med den genomsnittliga lönen, och att detta samband till viss del är kopplat till att yrket har lägre status med sämre karriärmöjligheter. Men, exakt hur sambandet ser ut är oklart. Perales är därför intresserad av huruvida relationen är icke-linjär och vilken betydelse det specialiserade humankapitalet har i det här avseendet.

Perales resultat visar ett starkt negativt samband mellan andelen kvinnor i yrket och den genomsnittliga lönen. Skattningarna tyder på att en flytt från ett mansdominerat yrke till ett kvinnodominerat yrke resulterar i att genomsnittslönen minskar med 7 procent för män och 9 procent för kvinnor. Resultaten visar också att icke-observerbara faktorer (till exempel preferenser för flexibel arbetstid) har en stor betydelse för hur kvinnor och män fördelar sig på arbetsmarknaden. Slutligen visar resultaten att sambandet är icke-linjärt, vilket enligt författaren talar emot värdediskrimineringshypotesen. Sammantaget visar resultaten att omkring 16 procent av lönegapet kan förklaras av könssegregeringen på arbetsmarknaden i Storbritannien under den analyserade perioden.

Effekter av feminisering av yrken i Sverige

Få studier har analyserat situationen i Sverige men ett tidigt exempel är le Grand (1997) som analyserar konsekvenserna av yrkessegregering på lönegapet mellan kvinnor och män. Han inleder med att ifrågasätta huruvida slutsatserna i Macpherson och Hirsch (1995) gäller i Sverige eftersom kvinnors ställning på arbetsmarknaden är starkare här. Macpherson och Hirsch förklarar ju löneskillnaderna med att anställda i kvinnodominerade yrken har lägre produktivitet, andra preferenser för arbete (till exempel på grund av större ansvar för hem), och mer flexibla anställningsvillkor för fränvaro som de anställa får betala för genom lägre löner. Som beskrevs tidigare förklarade detta den största delen av sambandet på amerikanska förhållanden.

le Grand använder data från Levnadsnivåundersökningarna för åren 1981 och 1991, främst för att testa värdediskrimineringshypotesen med hjälp av en regressionsanalys där andel kvinnor i yrket ingår som förklarande variabel i modellen. Modellen är formulerad på så sätt att den mäter den procentuella skillnaden i lön mellan ett yrke med hög andel kvinnor (mer än 90 procent) och ett yrke med låg andel kvinnor (mindre än 10 procent). När samtliga lönepåverkande variabler ingår återstår fortfarande en effekt på lönen som uppgår till -6 respektive -9 procent för män respektive kvinnor. Detta tolkar le Grand som en värderingsmässig diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Grönlund och Magnusson (2012) analyserar också sambandet mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i yrket. De konstaterar att tidigare studier haft ett förhållandevis stort fokus på humankapitalmodellen som förklaring till detta samband, och att andra hypoteser inte har testats inom ramen för samma modell. Grönlund och Magnusson genomför därför en studie där tre viktiga hypoteser testas empiriskt: humankapitalhypotesen, undanträngningshypotesen och värdediskrimineringshypotesen (se kapitel 3 för en beskrivning). För detta ändamål används Levnadsnivåundersökningen från år 2000, som för det aktuella året innebär ett urval på 2 900 anställda individer. Jämfört med le Grand (1997) används här en något mer sofistikerad metod (multi-nivåregression) som tar hänsyn till att individer är grupperade inom olika yrken, vilket är en avvikelse från antagandet om oberoende observationer. Metoden gör det möjligt att separera individeffekter från yrkesnivåeffekter.

Författarna börjar med att studera i vilken omfattning andelen kvinnor i yrket är associerad med yrkesprestige (värde), arbetsgivarberoende (crowding) och förekomst av internutbildning (humankapital). Deras beskrivande statistik bekräftar att samtliga faktorer är kopplade till andelen kvinnor i yrket, på så sätt att de skulle kunna bidra till att kvinnodominerade yrken har lägre löner. Internutbildning är starkast associerad med andelen kvinnor medan korrelationen med övriga två faktorer är svag. Prestigevariabeln visar sig vara starkast associerad med könsneutrala yrken, och skillnaden är stor till både mans- och kvinnodominerade yrken. Det antyder att både mans- och

kvinnodominerade yrken skulle kunna vara undervärderade i någon omfattning, jämfört med de könsneutrala yrkena.

I nästa steg används multinivå-regressionsmodellen för att närmare analysera kopplingen mellan genomsnittlig lön och andelen kvinnor i yrket. Med hjälp av resultaten drar Grönlund och Magnusson slutsatsen att effekten av andel kvinnor i yrket på den genomsnittliga lönen är överskattad i tidigare studier. Effekten är observerbar på yrkesnivå men förklarar endast en liten andel av variationen i lön mellan yrken. Deras resultat antyder att endast 4,5 procent av variationen förklaras av andelen kvinnor i yrket.

De finner också att effekten är icke-linjär snarare än linjär. På grund av detta skattas effekten av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke jämfört med ett mansdominerat. När författarna beaktar de faktorer som finns tillgängliga i datamaterialet får de en signifikant effekt på -1,23 procent. Detta är alltså den genomsnittliga effekten på lönen av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke jämfört med ett mansdominerat. De finner ingen skillnad på lönen mellan att arbeta i ett könsneutralt och ett mansdominerat yrke. Av allt att döma handlar det om modesta effekter.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (SOU 2015:50) har ett annat angreppssätt. Deras analys utgår från att det finns strukturella löneskillnader som drivs av värdediskriminering, och de använder Diskrimineringsombudsmannens yrkesvärderingsverktyg (Lönelots) för att jämföra likvärdiga arbeten och får siffror på betydelsen av den strukturella könsdiskrimineringen. Delegationen försöker visa att värdediskriminering är ett reellt problem genom att jämföra mansdominerade och kvinnodominerade yrkesgrupper som värderas lika enligt yrkesvärderingsverktyget, och därefter jämföra de genomsnittliga lönerna mellan likvärdiga yrkesgrupper. Trots att endast en del av de faktorer som påverkar lönen har beaktats drar man slutsatsen att kön bestämmer lönen i omotiverat stor utsträckning via värdediskriminering.

Samtidigt illustrerar analysen, på ett relativt övertygande sätt, var problemet ligger. Den visar att de genomsnittliga lönerna är associerade med ålder i olika yrkesgrupper, och det framkommer att yrkesgrupper som domineras av män präglas av en betydligt starkare löneutveckling än de yrken där kvinnor dominerar. Möjligheten att göra lönekarriär tycks vara den dominerande orsaken till skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper. Dessvärre gör delegationen ingen analys av orsakerna till detta.

Medlingsinstitutet analyserar regelbundet skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män och har även diskuterat löneskillnader mellan yrken och en eventuell förekomst av värdediskriminering. Deras hållning är att det är svårt att belägga förekomsten av eventuell värdediskriminering.

5 Skillnader i lönenivå bland högskoleyrken i Sverige

Utgångspunkten i det här kapitlet är akademiker. Men eftersom huvudfokus ligger på yrken och lönestrukturer kopplade till dessa yrken, kommer analysen att riktas mot individer som har vissa yrken snarare än individer med en viss utbildningsnivå. Det innebär i det här fallet att fokus ligger på yrken där akademiker förekommer, vilket avgränsas till yrken som minst kräver grundläggande högskolekompetens eller motsvarande (se bilaga 4 för mer information). Dessa yrken kallas i rapporten för högskoleyrken.

Avgränsningen medför att personer med lägre formell utbildningsnivå än tre års högskoleutbildning kommer att ingå i analysen eftersom relevant erfarenhet ibland överbryggar en formell utbildning. Dessutom förändras de formella kunskapskraven för olika yrken eftersom yrkets innehåll delvis förändras över tid, och i takt med att allt fler får en akademisk utbildning. Men det betyder också att många akademiker som har en längre utbildning än vad yrket normalt sett kräver kommer med i analysmaterialet. Detta är också ett viktigt motiv till att använda en bred yrkesdefinition, och innebär att fler akademiker på ett naturligt sätt inkluderas i analysen.

För att analysera och beskriva löneskillnaderna bland högskoleyrken används lönestrukturstatistiken från SCB. Med hjälp av SSYK 2012 (standard för svensk yrkesklassificering) identifieras individer som arbetar i högskoleyrken. År 2014 innebär det på 4-siffernivå 238 olika yrkesgrupper. Med dessa uppgifter kan den genomsnittliga lönen beräknas och kopplas till andelen kvinnor i respektive yrkesgrupp. I samtliga beräkningar används heltidsekvivalent månadslön.

5.1 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön

I det här avsnittet beskrivs sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön. Utgångspunkten är att undersöka om det finns rimliga förklaringar till att kvinnodominerade yrken har ett lägre löneläge än jämförbara manligt dominerade yrkesgrupper.

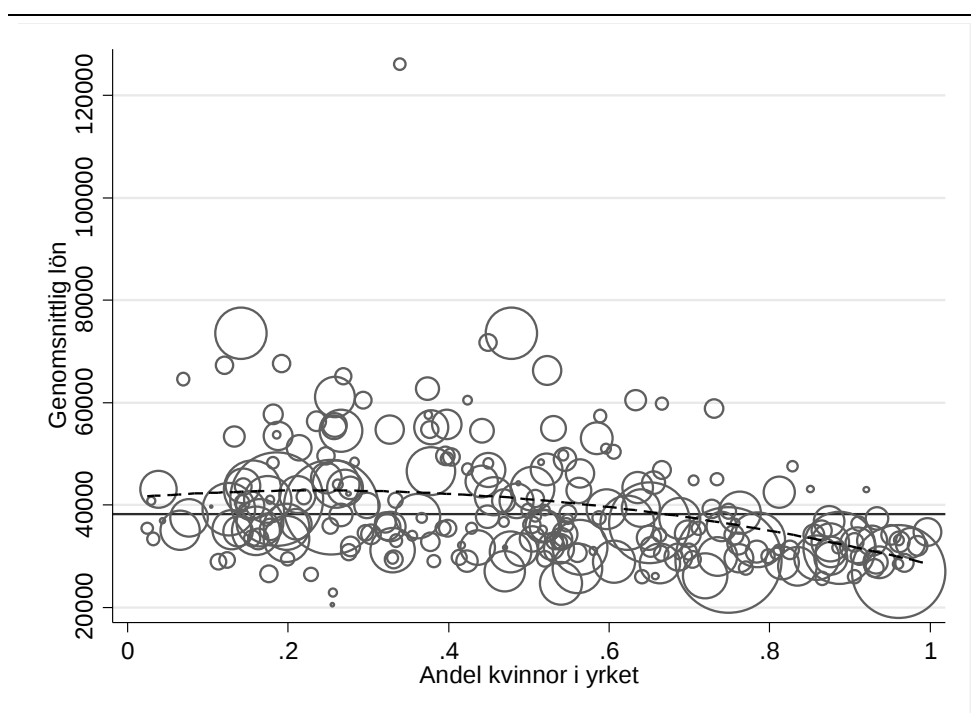
Genomsnittslöner bland högskoleyrken sjunker när andelen kvinnor blir hög

Figur 2 illustrerar sambandet mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i yrket år 2014. För att tydliggöra sambandet har en skattad regressionskurva anpassats till observationerna. Om det saknas ett statistiskt samband mellan lön och andelen kvinnor i yrket kommer kurvan att vara rät och horisontell. Som framgår av figuren finns det ett statistiskt samband. Sambandet är icke-linjärt och den bästa anpassningen fås när kurvan är

kvadratisk. I det här fallet innebär det att den genomsnittliga lönen långsamt börjar avta när andelen kvinnor överstiger 50 procent, vilket illustreras av att kurvan lutar neråt. Detta sammanfaller med att variationen i genomsnittlig lön mellan olika yrken kraftigt minskar när andelen kvinnor i yrket blir hög. En hög andel kvinnor innebär alltså en betydligt mindre variation i genomsnittlig lön mellan olika yrken än en låg andel. Orsakerna till denna skillnad i variation framgår inte här, men är kopplade till att lönestrukturen är mer sammanpressad i yrken där andelen kvinnor är hög. Det innebär i sin tur att avkastningen på erfarenhet är lägre i dessa yrken, på grund av sämre möjligheter att göra lönekarriär.

Figur 2 Samband mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i högskoleyrken 2014

Genomsnittlig månadslön per yrkesgrupp



Anm. Yrket som ligger överst i figuren avser (SSYK = 1611) avdelningschef på bank. Yrket innehåller 33 procent kvinnor och avser omkring 950 individer. Den horisontella linjen avser genomsnittlig lön totalt. Kurvan i figuren visar det skattade icke-linjära sambandet mellan genomsnittlig lön och andelen kvinnor i yrket. Cirkornas storlek illustrerar hur många individer som ingår i respektive yrkesgrupp.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Eftersom antalet individer varierar mellan olika yrkesgrupper är det viktigt att beakta dessa avvikelser när sambandet ska tydliggöras. I figuren illustreras det genom storleken på cirkeln. Som framgår är det ganska stora yrkesgrupper som har hög andel kvinnor samtidigt som de ligger under den genomsnittliga lönen totalt sett. Det bekräftar bilden av att den ojämna uppdelningen av kvinnor och män över olika yrken på arbetsmarknaden bidrar till storleken på det totala lönegapet. Eftersom olika yrken har olika förutsättningar går det inte att dra några entydiga slutsatser om orsakerna. Däremot är det uppenbart från figur 2 att de

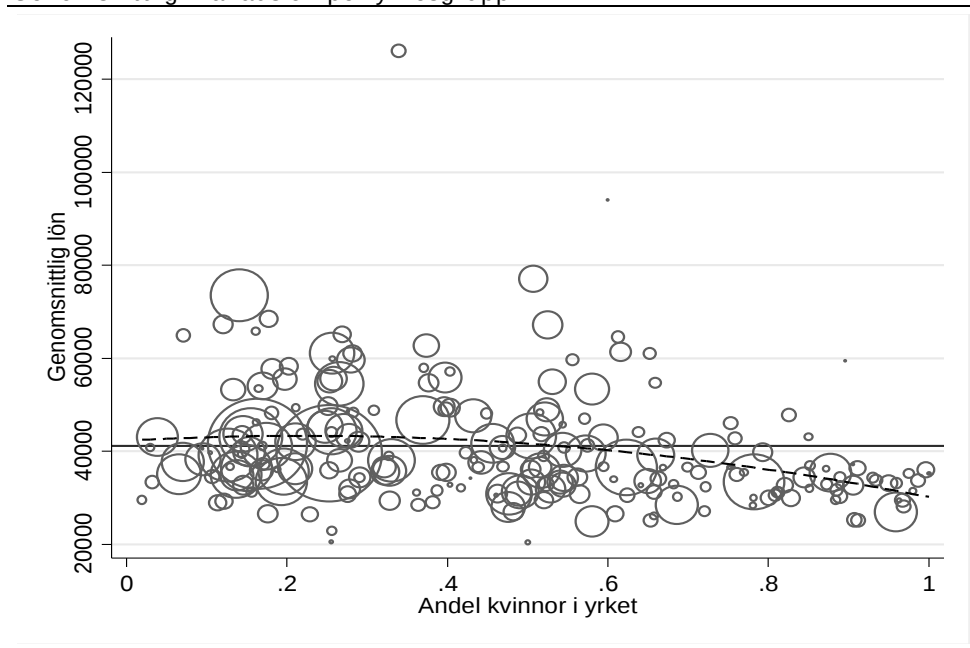
arbeten som utförs bland yrken där andelen kvinnor överstiger 70 procent generellt sett har en lägre ersättning på gruppnivå.

Sektor förklarar inte ensamt de lägre genomsnittslönerna

En invändning mot att andelen kvinnor i sig orsakar det icke-linjära sambandet skulle kunna vara att anställda i offentlig sektor ingår i datamaterialet. Politikerstyrda skattefinansierade verksamheter styrs delvis av icke vinstdrivande principer, och därför är lönebildningsmekanismerna inte samma som i privat sektor. Kvinnor är överrepresenterade i offentlig sektor samtidigt som lönestrukturen är mer sammanpressad där, vilket skulle kunna medföra att bilden i någon mening är missvisande. För att illustrera i vilken omfattning den offentliga sektorns lönebildning förklarar det icke-linjära sambandet, kan anställda i offentlig sektor uteslutas från figuren.

Figur 3 Samband mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i högskoleyrken i privat sektor 2014

Genomsnittlig månadslön per yrkesgrupp



Anm. Yrket som ligger överst i figuren avser (SSYK = 1611) avdelningschef på bank. Yrket innehåller 33 procent kvinnor och avser omkring 950 individer. Den horisontella linjen avser genomsnittlig lön totalt. Kurvan i figuren visar det skattade icke-linjära sambandet mellan genomsnittlig lön och andelen kvinnor i yrken. Cirkulernas storlek illustrerar hur många individer som ingår i respektive yrkesgrupp.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Figur 3 är likadan som figur 2 förutom att enbart anställda i privat sektor ingår. Det som skiljer bilderna åt är huvudsakligen de stora yrkesgrupper med hög andel kvinnor som fanns i figur 2, men som nu saknas i figur 3. Av figur 3 framgår att den genomsnittliga lönen för samtliga yrken i privat sektor ligger något högre än tidigare, men också att det icke-linjära sambandet består. Den genomsnittliga lönen börjar alltså fortfarande falla när andelen kvinnor i yrket överstiger 50 procent. Även om sektor är en viktig bidragande orsak är det här uppenbart att den inte på egen hand kan

förklara de lägre genomsnittliga lönerna, vilket innebär att fler faktorer måste vara inblandade.

En bidragande orsak till att det negativa sambandet består kan vara att samma yrken återfinns i både offentlig och privat sektor. Eftersom den offentliga sektorn anställer fler, är det möjligt att dessa löner blir riktmärke för lönerna som sätts i privat sektor för motsvarande yrke. Landstingen köper till exempel tjänster från privata aktörer via offentlig upphandling. Det innebär dels att lönerna för dessa grupper fortfarande är skattefinansierade, dels att det indirekt finns en offentlig arbetsgivare i bakgrunden trots att individen är anställd av ett företag som drivs i privat regi. Detta är två viktiga faktorer som kopplar samman lönerna i företag och organisationer som drivs i privat och offentlig regi. Men kopplingen gäller inte alla yrkesgrupper utan är beroende av vilken typ av arbete det handlar om och varifrån organisationens intäkter kommer. En intressant fråga är hur lönerna bland kvinnodominerade högskoleyrken skiljer sig mellan privat och offentlig sektor.

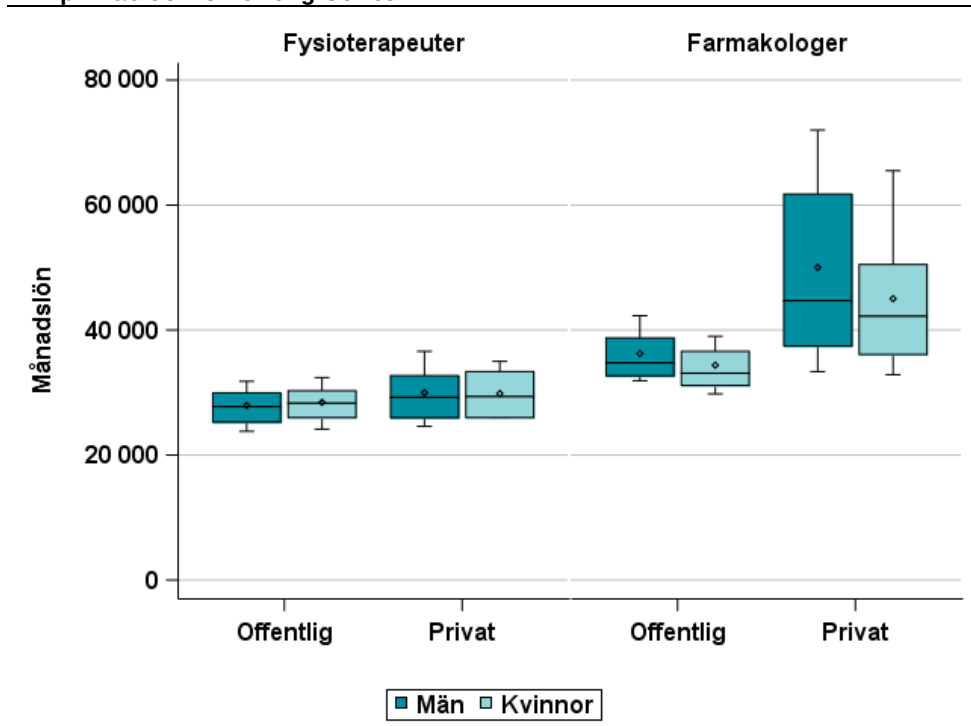
Farmakologer och fysioterapeuter är två yrkesgrupper med hög andel kvinnor. Farmakologerna representerar en yrkesgrupp som till relativt stor del innehåller forskarutbildade och som dessutom arbetar som forskare av olika slag, exempelvis inom medicin, läkemedel eller farmakologi. Yrkesgruppen innehåller närmare 30 procent forskarutbildade och närmare 75 procent kvinnor. I dessa två avseenden skiljer det sig också en hel del mellan privat och offentlig sektor, även om drygt 90 procent arbetar i privat sektor.

Som framgår av figur 4 skiljer sig lönenivåerna och lönespridningen avsevärt mellan sektorerna. I offentlig sektor är lönespridningen betydligt mer sammanpressad och andelen kvinnor uppgår till 56 procent medan andelen forskarutbildade uppgår till drygt 65 procent. I offentlig sektor handlar det till stor del om forskare som är anställda vid högskolor och universitet. I privat sektor, där huvuddelen är anställda, uppgår andelen kvinnor till drygt 75 procent samtidigt som andelen forskarutbildade ligger runt 25 procent. Skillnaden i genomsnittlig lön mellan privat och offentlig sektor är närmare 11 000 kronor per månad till fördel för dem som arbetar i privat sektor, och därmed blir det tydligt att utbildningens längd och yrkets könssammansättning har en mindre betydelse för lönenivå i yrket. Lönespridningen i privat sektor är betydligt större och medianlönerna är betydligt högre jämfört med offentlig sektor. Till stor del är detta ett utslag av att lönerna i privat sektor inte finansieras via skatter.

Fysioterapeuterna har till stor del en annan situation: 75 procent är anställda i offentlig sektor samtidigt som andelen kvinnor uppgår till drygt 80 procent i både privat och offentlig sektor. Lönespridningen är lika sammanpressad i både privat och offentlig sektor och medianlönerna ligger på ungefär samma nivå för både kvinnor och män. För den här yrkesgruppen finns det få lönevinster att hämta i privat sektor eftersom kvoten mellan 90:e och 10:e percentilen i lönefördelningen är ungefär 1,35 i både privat och offentlig sektor. En naturlig fråga är hur det kommer sig att lönerna i privat sektor skiljer sig så mycket mellan farmakologer och

fysioterapeuter. Farmakologerna har dock en betydligt större arbetsmarknad i den privata sektorn och deras löner finansieras oftast inte via skatter, vilket är betydligt vanligare för fysioterapeuter. Just lörens finansieringsform tycks vara en viktig faktor. I vilken omfattning det finns arbetsgivare som efterfrågar olika yrkesgrupper har också en viss betydelse, även om just den aspekten inte kan belysas här.

Figur 4 Löner och lönespridning för farmakologer och fysioterapeuter i privat och offentlig sektor



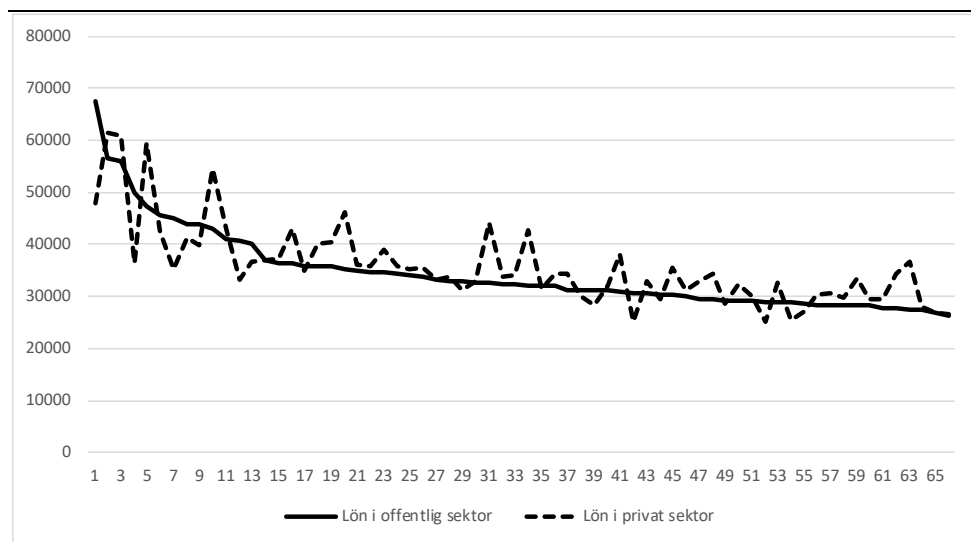
Anm. Yrkesgrupperna är definierade enligt SSYK 2012. Farmakologer avser yrkeskod 2133 och fysioterapeuter avser yrkeskod 2272. Spridningen av löner för respektive grupp illustreras med ett så kallat boxplot-diagram. Boxens övre och undre kant illustrerar den 75:e och 25:e percentilen i lönefördelningen och den horisontella linjen i boxen anger medianlönen för gruppen. Haken på respektive spröt markerar 90:e och 10:e percentilen i spridningen av löner inom respektive grupp, vilket innebär att boxdiagrammet visar hur 80 procent av lönerna i respektive grupp fördelar sig.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Kvinnodominerade yrken har ofta högre genomsnittliga löner i privat sektor än i offentlig sektor

För att tydligare illustrera hur löner i privat och offentlig sektor hänger samman visas i figur 5 samtliga yrkesgrupper med mer än 60 procent kvinnor, uppdelade i privat och offentlig sektor. Här är yrkesgrupperna sorterade efter lönen i den offentliga sektorn för att tydliggöra motsvarande yrkesgrupps genomsnittliga lön i den privata sektorn. Bilden visar att det finns ett tydligt samband, men också att det finns en viss variation över olika yrkesgrupper.

Figur 5 Högskoleyrken i privat och offentlig sektor med mer än 60 procent kvinnor sorterade efter lön i offentlig sektor
66 yrkesgrupper med mer än 60 procent kvinnor



Anm. Högskoleyrken definieras med hjälp av SSYK 2012 och avser yrken med kvalifikationsnivå 1 till och med 3. Yrken som enbart återfinns i privat eller offentlig sektor finns inte med i figuren. Se bilaga 5 för att koppla yrkesgrupsnummer längs den horisontella axeln med namnet på yrkesgruppen.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

De 14 första yrkesgrupperna i figur 5 är till största delen olika typer av chefsyrken i välfärdssektorn. De genomsnittliga lönerna för dessa yrkesgrupper i privat sektor ligger under motsvarande löner i offentlig sektor. Det finns dock två utmärkande undantag som i stället har en betydligt högre genomsnittlig lön i privat sektor. Den första är avdelningschefer inom äldreomsorgen, och representeras av yrkesgrupp nummer 5 i figuren. Löneuppgiften är dock baserad på endast 10 individer i privat sektor och är därför något osäker. Den andra yrkesgruppen är förvaltnings- och organisationsjurister, och representeras av yrkesgrupp nummer 10. Det är en betydligt större yrkesgrupp som dessutom till 95 procent består av akademiker. Omkring en tredjedel av dessa arbetar i privat sektor och andelen kvinnor är omkring 66 procent i både privat och offentlig sektor. Detta är ett tydligt exempel på att den genomsnittliga lönen för ett och samma yrke med identisk fördelning av kvinnor och män kan variera utifrån sektor. Anledningen är marknadskrafterna och finansieringen av dessa löner.

För övriga yrken ligger de genomsnittliga lönerna i privat sektor generellt något över motsvarande löner i offentlig sektor, bortsett från några få undantag där yrkets genomsnittliga lön är lägre i privat sektor (för mer information se bilaga 5). I genomsnitt har dessa yrkesgrupper (grupp 15–66) tillsammans drygt 12 procent högre genomsnittlig lön i privat sektor jämfört med motsvarande yrke i offentlig sektor. Det finns dessutom fyra yrkesgrupper som utmärker sig med betydligt högre genomsnittliga löner i privat sektor. Det handlar om farmakologer och biomedicinare (20), övriga jurister (31), veterinärer (34) och övriga handläggare (63). I dessa fall ligger den genomsnittliga månadslönen mellan 9 000 och 11 000 kronor högre i

privat sektor. Det som utmärker dessa yrken är att de till stor del inte är skattefinansierade när de bedrivs i privat regi. Yrkesgruppen farmakologer beskrevs i det föregående avsnittet och där redovisades på ett relativt tydligt sätt hur sektor och finansieringsform är associerad med den genomsnittliga lönen.

Motsvarande beskrivning gäller också för veterinärer. För den här yrkesgruppen är andelen kvinnor ungefär lika stor i privat och i offentlig sektor, runt 74 procent. Andelen forskarutbildade är även för den här gruppen något större i offentlig sektor. Trots det har de som arbetar i privat sektor en genomsnittlig lön som är drygt 10 000 kronor högre per månad. Detta illustrerar återigen att utbildningens längd inte är den viktigaste faktorn för lörens nivå utan är underordnad andra faktorer.

Marknadskrafter kan även påverka kvinnodominerade yrken

Av naturliga skäl innehåller figur 5 enbart yrkesgrupper som återfinns i både privat och offentlig sektor. Bland högskoleyrkena med mer än 60 procent kvinnor finns det dock 14 yrkesgrupper som inte finns representerade i båda sektorer.¹⁰ Två intressanta exempel är apotekare och receptarier som båda har mer än 90 procent kvinnor. Dessa yrkesgrupper var före 2009 helt eller delvis anställda i det statliga apoteksmonopolet. Men 2009 omreglerades apoteksmarknaden och det statliga monopolet ersattes av en marknad med privata aktörer, vilket innebär att lönesättningen för anställda i apotek kom att utsättas för marknadskrafter. Monopsonistisk lönesättning innebär generellt sett att arbetsgivaren kan hålla nere lönerna för anställda eftersom alternativa arbetsgivare saknas. Det gällde framför allt receptarier som huvudsakligen arbetar på apotek. Apotekare har dock en bredare arbetsmarknad och är även anställda av läkemedelsföretag, statliga myndigheter, sjukhus, landsting och universitet. Det finns därför goda skäl att tro att just receptariernas löner ska ha utvecklats mer gynnsamt än andra grupper som inte påverkats av motsvarande förändring.

För att undersöka hur lönerna har förändrats kan de genomsnittliga lönerna för yrkesgrupperna beräknas för 2009 och 2014. Men tyvärr är det förenat med vissa statistiska problem eftersom yrkesklassificeringen förändrades 2014. Det försvårar jämförelsen eftersom grupperna blir olika i olika avseenden. För att yrkesgrupperna ska bli helt jämförbara för de två åren används istället åren 2009 och 2013, för vilka yrkesklassificeringen är identisk. Att använda 2013 istället för 2014 bör inte spela så stor roll för syftet med den här övningen.

Tabell 1 redovisar genomsnittliga löner för apotekare och receptarier för åren 2009 och 2013, som kan jämföras med olika grupperingar av högskoleyrken inom privat och offentlig sektor. Resultaten är som väntat intressanta. Apotekarnas genomsnittliga löns procentuella förändring ligger i linje med den löneutveckling som kan observeras hos

¹⁰ Följande yrkesgrupper återfinns bara i en sektor. Offentlig sektor: domare, biståndsbedömare, skattehandläggare och socialförsäkringshandläggare. Privat sektor: hotell- och konferenschefer, restaurang- och kökschefer, chefer inom friskvård, apotekare, koreografer, diakoner, receptarier, banktjänstemän, gruppleddare för kontorspersonal och inspicier.

privatanställda i högskoleyrken totalt sett under perioden, det vill säga en genomsnittlig nominell ökning med drygt 8 procent mellan 2009 och 2013. Receptarierna å andra sidan ökade sina löner med drygt 14 procent, vilket är omkring 6 procentenheter mer. Eftersom det här är en betydligt större förändring jämfört med övriga grupper blir den tentativa slutsatsen att omregleringen har haft en positiv påverkan på receptariernas löner, ”trots” att gruppen till över 95 procent består av kvinnor. Möjligheten att byta arbetsgivare vid missnöje är centralt för en väl fungerande arbetsmarknad, vilket möjliggjordes i och med omregleringen. Receptariernas högre löneökningstakt medförde dessutom att skillnaden i genomsnittlig lön mellan apotekare och receptarier minskade från 31 procent till 25 procent.

Tabell 1 Lön och löneutveckling för apotekare, receptarier och högskoleyrken, 2009 och 2013

Högskoleyrken		2009	2013	% diff.
Apotekare (SSYK96 = 2224)		36 230	39 445	8,87
Receptarier (SSYK96 = 3228)		27 662	31 651	14,42
Kvinnodominerade högskoleyrken	Privat	31 534	34 865	10,56
	Offentlig	27 177	30 052	8,08
Mansdominerade högskoleyrken	Privat	38 375	41 682	8,62
	Offentlig	33 751	36 041	6,78
Högskoleyrken	Privat	36 694	39 862	8,72
	Offentlig	29 716	32 689	10,00

Anm. Eftersom yrkesklassificeringen byttes 2014 från SSYK96 till SSYK2012, används 2013 som alternativ i jämförelsen med lönerna 2009. Det medför att yrkesklassificeringen blir identisk och att jämförelsen blir relevant.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2009 och 2013.

Den marknadskraft som har haft störst betydelse för just receptarier är av allt att döma kopplad till marknadsefterfrågan. Medelåldern på legitimerade receptarier är relativt hög, vilket innebär relativt stora pensionsavgångar båda åren, samtidigt som antalet nyexaminerade receptarier är relativt lågt. Eftersom apoteken har blivit fler uppstod en bristsituation som har varit speciellt gynnsam för receptariers löneutveckling. Samtidigt har apotekarna en situation med betydligt färre årliga pensionsavgångar. Eftersom medelåldern för apotekare är relativt låg har antalet ökat relativt kraftigt jämfört med receptarierna.

Det är även intressant att lönerna i offentlig sektor har ökat något mer än i privat sektor för högskoleyrken totalt. Tyvärr visar statistiken också att detta inte är en effekt som kommer av ökade löner bland kvinnodominerade yrken. Här är det istället den privata sektorns genomsnittliga löner som har ökat mest. Det skulle kunna vara en effekt av att välfärdstjänsterna i kommunerna i ökad grad erbjuds av företag som drivs i privat regi. Samtidigt visar statistiken att lönerna i offentlig sektor bland mansdominerade högskoleyrken har haft en lägre utvecklingstakt. Det antyder att det är lönerna bland könsneutrala yrken som har ökat mest i den offentliga sektorn under den här perioden.

Det saknas kvinnodominerade yrkesgrupper med höga genomsnittliga löner

I avsnitt 5.1 framkom (se figur 2) att det negativa sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön i första hand är kopplat till det faktum att det saknas yrkesgrupper med höga genomsnittliga löner som samtidigt har hög andel kvinnor. Samtidigt visar figuren att de kvinnodominerade yrkesgruppernas genomsnittliga löner också finns representerade bland könsneutrala och mansdominerade yrkesgrupper. En intressant fråga är hur dessa yrkesgrupper förhåller sig till varandra och på vilket sätt de är jämförbara.

Figur 2 markerar den genomsnittliga lönen för alla individer som arbetar i högskoleyrken med en horisontell linje. Tabell 2 redovisar de 10 största yrkesgrupperna som ligger under referenslinjen för genomsnittlig lön och som domineras av kvinnor respektive män. Uppdelningen görs beroende på om yrket innehåller mer än 60 procent av respektive kön.

Tabell 2 De 10 största yrkesgrupperna bland mansdominerade och kvinnodominerade yrken med genomsnittlig lön under genomsnittet totalt bland högskoleyrken

Mansdominerade yrken (mer än 60 % män)			Kvinnodominerade yrken (mer än 60 % kvinnor)		
Yrkesgrupp	Medel	P90/ P10	Yrkesgrupp	Medel	P90/ P10
Ingenjör maskin (3114)	35 008	1,61	Grundskollärare (2341)	29 212	1,45
Ingenjör bygg (3112)	36 538	1,72	Förskollärare (2343)	26 946	1,31
Supporttekniker (3512)	33 496	2,05	Planerare, utredare (2422)	36 580	1,82
Övriga ingenjörer (3119)	35 752	1,73	Sjuksköterskor (2221)	31 571	1,46
Inköpare (3323)	37 736	1,81	Redovisningsekonomer (3313)	33 178	1,71
Poliser (3360)	31 095	1,62	Banktjänstemän (3312)	36 513	2,11
Drifttekniker, IT (3511)	35 237	1,86	Fritidspedagoger (2342)	26 247	1,41
Arbetsledare bygg (3121)	35 145	1,68	Socialsekreterare (2661)	29 737	1,39
Nätverkstekniker (3514)	37 456	2,10	Övriga pedagoger (2359)	28 848	1,62
Tekniker inom industrin (3111)	36 172	1,69	Informatörer (2432)	37 339	1,90
10 största yrkesgrupperna	35 264	1,79	10 största yrkesgrupperna	31 028	1,62
Totalt, yrken under medellön*	34 696	1,83	Totalt, yrken under medellön*	31 170	1,59
Totalt mansdominerade yrken	42 810	2,25	Totalt kvinnodominerade yrken	32 403	1,69
Antal individer under medellön*	226 217		Antal individer under medellön*	594 034	
Antal individer totalt	676 801		Antal individer totalt	659 768	
Andel under medellön*	33,4 %		Andel under medellön*	90,0 %	

Anm. Värden inom parentes avser yrkeskod enligt SSYK 2012. P90/P10 avser kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen i lönefördelningen. * Medellön avser samtliga anställda i ett högskoleyrke och är markerad med en horisontell linje i figur 2.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Som förväntat är de mansdominerade yrkesgrupperna i tabellen teknikrelaterade. Till stor del handlar det om ingenjörer och personer som arbetar med IT-relaterade uppgifter. Tabell 2 redovisar yrkesgruppernas genomsnittslön och ett mått på lönespridningen inom respektive grupp (P90/P10).¹¹

De kvinnodominerade yrkesgrupperna är huvudsakligen så kallade välfärdsyrken inom vård, skola och omsorg. När de genomsnittliga lönerna för respektive yrkesgrupp jämförs mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrken blir det tydligt att det fortfarande finns en klar skillnad i genomsnittlig lön. Samtliga yrkesgrupper som är manligt dominerade ligger över 30 000 kronor i månadslön medan de utgör

¹¹ Måttet för lönespridning avser kvoten mellan den 90:e percentilen och den 10:e percentilen. Percentilerna anger den lön som 90 procent respektive 10 procent av de anställda i yrkesgruppen ligger under.

undantag bland de tio största kvinnodominerade yrkesgrupperna. Att det saknas kvinnodominerade yrkesgrupper med höga genomsnittslöner blir tydligt eftersom drygt 90 procent av de anställda arbetar i ett yrke vars genomsnittliga lön ligger under den genomsnittliga lönen totalt sett bland högskoleyrken. Motsvarande andel bland mansdominerade yrkesgrupper uppgår till drygt 33 procent.

Tabell 3 Beskrivande statistik för individer i högskoleyrken vars genomsnittliga lön ligger under arbetsmarknadens medelvärde

Faktorer	Yrken > 60 % män	Yrken > 60 % kvinnor
Ålder (år)	43,0	44,5
20–29 år (%)	13,5	11,7
30–39 år (%)	25,8	23,2
40–49 år (%)	30,3	28,7
50–59 år (%)	22,8	25,3
60–64 år (%)	7,6	11,2
Högst gymnasium (%)	49,2	14,5
Högskoleutbildning (%)	50,2	84,5
Forskarutbildning (%)	0,6	1,0
Kvalifikationsnivå (nivå 1–3)	2,8	2,2
Nivå 1 (%)	6,0	2,5
Nivå 2 (%)	8,1	76,5
Nivå 3 (%)	85,9	21,0
Storstadsregion (%)	56,9	53,3
Heltidsarbete (%)	93,3	69,2
Privat sektor (%)	83,2	27,2
Antal individer	226 217	594 034

Anm. Kvalifikationsnivå definieras med hjälp av SSYK 2012 och avser första siffran i yrkeskoden. Den graderar från 1 till 3. Siffror 1 anger chefsyrken, 2 anger yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och 3 anger yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande. Tyvärr är graderingen inte väldefinierad eftersom chefer även kan förekomma i grupperna 2 och 3.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Tabell 3 visar hur de mansdominerade och kvinnodominerade yrkesgrupperna från tabell 2 skiljer sig åt i sammansättning. Åldersmässigt är grupperna relativt lika, men där anställda i kvinnodominerade yrkesgrupper i genomsnitt är 1,5 år äldre. Utbildningsnivån varierar tydligt mellan de två grupperna. Drygt 85 procent av de anställda i kvinnodominerade yrkesgrupper har en högskoleutbildning, medan motsvarande andel är omkring 50 procent för mansdominerade. Bland de mansdominerade yrkesgrupperna är gymnasium istället vanligen den högsta avslutade utbildningsnivån. Skillnaden i avslutad utbildningsnivå avspeglar sig också i kvalifikationsnivån som anges i nivå 1–3. Drygt 85 procent av de anställda i mansdominerade yrken ligger på nivå 3, det vill säga yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande, medan 76 procent av de anställda i kvinnodominerade yrkesgrupper ligger på kvalifikationsnivå 2, vilket innebär krav på fördjupad högskolekompetens.¹²

Slutligen visar tabell 3 att anställda i mansdominerade yrkesgrupper till 83 procent arbetar i privat sektor och att drygt 93 procent arbetar heltid. Bland anställda i kvinnodominerade yrken är dessa andelar betydligt lägre. Där är det istället drygt 69 procent som arbetar heltid och endast 27 procent

¹² Tre av de kvinnodominerade yrkesgrupperna fick kvalifikationsnivå 2 när yrkesklassificeringen byttes från SSYK 96 till SSYK 2012. Det var förskollärare, sjuksköterskor och fritidspedagoger.

som arbetar i privat sektor. Det här är två faktorer som visat sig ha betydelse för lönsens nivå och utveckling över tid. Lönespridningen är generellt sett mindre i offentlig sektor, vilket innebär att lönekarriärutrymmet är mindre; det saknas alltså höga löner att sträva mot. Dessutom är deltidsarbete en omständighet som begränsar den enskildes löne- eller karriärutveckling på arbetsmarknaden.

Sammantaget visar statistiken att det finns samansättningsskillnader mellan grupperna som skulle kunna förklara en del av de löneskillnader som redovisades i tabell 2. Den enskilt viktigaste förklaringen är dock den betydligt mindre lönespridningen som finns bland kvinnodominerade yrken. Det är en faktor som starkt begränsar möjligheterna att göra lönekarriär, vilket i sin tur minskar möjligheterna att få en hög avkastning på sin akademiska utbildning.

I offentlig sektor är det negativa sambandet mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor starkare än i privat sektor

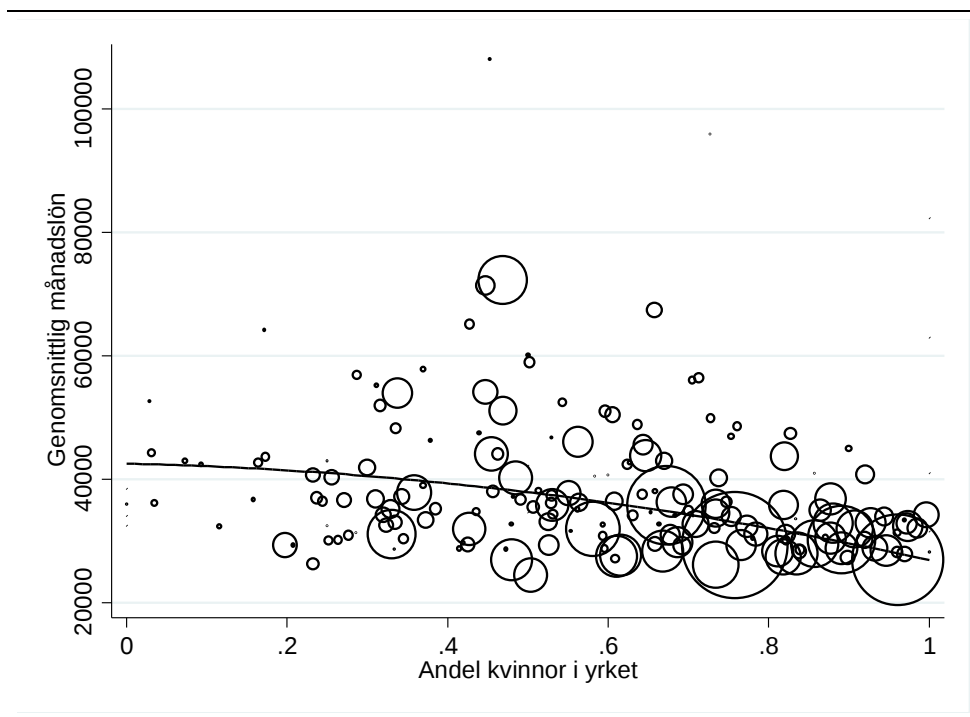
På en effektiv arbetsmarknad spelar marknadskrafterna en viktig roll för hur lönebildningen fungerar och hur lönerna utvecklas över tid för olika yrken. Brist på vissa yrkeskompetenser skulle till exempel medföra att lönerna för dessa yrken ökar mer än för andra. Om arbetsgivaren däremot saknar konkurrens om en viss yrkeskompetens kommer lönen att utvecklas mindre gynnsamt för det yrket. Det såg vi exempel på tidigare när löneutvecklingen för receptarier beskrevs. Arbetsgivare vill helt enkelt inte betala en högre lön än vad som är nödvändigt, och nödvändigheten styrs till viss del av möjligheten att rekrytera personal med den aktuella kompetensen. Bristande konkurrens och finansiering via skatter är viktiga orsaker till att lönerna är lägre i offentlig sektor. Men eftersom många yrken återfinns i både privat och offentlig sektor ser påverkan på lönen olika ut för olika yrken i offentlig sektor.

Om till exempel anställda med ett visst yrke erbjuds en viss lönenivå i privat sektor blir det svårare för offentliga arbetsgivare att rekrytera den typen av kompetens om lönenivån i offentlig sektor är betydligt lägre och det samtidigt finns en efterfrågan på den typen av kompetens i privat sektor. Den offentliga arbetsgivaren kan då kännas sig tvingad att erbjuda en högre lön för just den typen av yrke, för att kunna hantera kompetensförsörjningen. Här kan det också spela roll vilken sektor som fungerar som riktmärke för yrkets lönenivå.

Figur 6 visar sambandet mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i yrket för högskoleyrken i offentlig sektor. Det första som blir tydligt är att få högskoleyrken i offentlig sektor är kraftigt mansdominerade. Högskoleyrken där andelen män överstiger 80 procent saknas nästan, och de som finns är mycket små räknat till antal individer. Men det finns en mängd manligt dominerande yrkesgrupper i andelsintervallet mellan 60 och 80 procent.

**Figur 6 Samband mellan genomsnittlig lön och andel kvinnor i
högskoleyrken i offentlig sektor 2014**

Genomsnittlig månadslön per yrkesgrupp



Anm. Cirkulernas storlek representerar antal individer i respektive yrkesgrupp.
Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

De könsneutrala yrkena i offentlig sektor visar en spridning av genomsnittliga löner över yrken som påminner om den i privat sektor. Spridningen av genomsnittliga löner är tämligen stor och det finns även en relativt stor yrkesgrupp med hög genomsnittlig lön. Det antyder att det för vissa grupper finns utrymme för höga löner även i offentlig sektor. Men, den stora massan av individer ligger längst ut till höger i figuren, där andelen kvinnor är hög. Denna fördelning innebär att det i offentlig sektor tycks finnas ett betydligt starkare samband mellan andel kvinnor och lörens nivå. Så hur kan anställda i manligt dominerade och könsneutrala yrken i offentlig sektor erbjudas betydligt högre löner än anställda i kvinnodominerade yrken? Finns det några rimliga förklaringar till det förhållandet?

En möjlig förklaring skulle återigen kunna vara kopplad till marknadskrafterna och lönernas finansieringsform. Vi vet från domstolsutfall i Arbetsdomstolen att löneskillnader mellan enskilda individer kan vara sakliga i lagens mening om de kan motiveras med marknadskrafter. Om arbetsgivaren i offentlig sektor behöver rekrytera yrkesgrupper som även har en arbetsmarknad i privat sektor kan (eller tvingas) arbetsgivaren förhålla sig till den högre lönen som erbjuds i privat sektor, för att säkerställa kompetensförsörjningen på den aktuella arbetsplatsen. Sådana yrkesgrupper kan alltså få en högre lön trots att det finns andra yrken hos den offentliga arbetsgivaren, med motsvarande

kvalifikationskrav, som håller en lägre lönenivå. Det medför att den offentliga skattefinansierade arbetsgivaren kan hålla en något lägre lönenivå så länge konkurrensen från privat sektor är svag för den aktuella yrkeskompetensen. Detta resonemang ligger helt i linje med hur monopsona arbetsgivare sätter sina löner.

Det uppmärksammade fallet i Arbetsdomstolen från 2001 handlar om medicintekniker (3211) och intensivvårdssjuksköterskor (2228) och de löneskillnader som fanns i slutet på 1990-talet (AD 2001 nr 76). Enligt lönestrukturstatistiken förekommer båda yrken i privatsektor idag, och deras genomsnittliga löner i privat sektor låg på ungefär samma nivå 2014 (runt 36 500 kronor). Samtidigt har medicintekniker i offentlig sektor en genomsnittlig lön på 26 200 kronor, vilket kan jämföras med intensivvårdssjuksköterskors genomsnittslöner som uppgår till 34 900 kronor. Trots att Arbetsdomstolen konstaterade att dessa yrken var likvärdiga i slutet på 1990-talet, så finns det fortfarande en stor skillnad i genomsnittlig lön – fast idag till sjuksköterskornas fördel. Totalt 31 procent av medicinteknikerna arbetar i privat sektor, vilket kan jämföras med 8 procent av intensivvårdssjuksköterskorna. Landstinget tycks därför ha förändrat sin syn på intensivvårdssjuksköterskornas löner, trots att landstinget fick rätt i Arbetsdomstolen.

Tabell 4 redovisar löneskillnader mellan privat och offentlig sektor. En möjlig orsak till att lönerna är relativt lägre i yrken med hög andel kvinnor, skulle kunna bero på att det är kommuner och landsting som är lönesättare och därmed också primär arbetsgivare för många av dessa yrkesgrupper. Eftersom konkurrensen med privata arbetsgivare generellt sett är svag, kan lönerna hållas nere. Med detta resonemang kommer lönerna i offentlig sektor att vara högre för mansdominerade och könsneutrala yrken, eftersom kopplingen till privat sektor är starkare där. Detta förefaller vara en rimlig hypotes som skulle kunna förklara en del av skillnaden. Det som blir tydligt i tabell 4 är att skillnaden i genomsnittlig lön mellan sektorer är betydligt mindre bland könsneutrala yrkesgrupper. Att fastställa orsakerna till detta ligger dock utanför denna studie.

Tabell 4 Löneskillnader mellan privata och offentliga arbetsgivare

	Mans- dominerade yrken	Könsneutrala yrken	Kvinno- dominerade yrken
Lön privat sektor (kr)	43 374	40 440	35 183
Lön offentlig sektor (kr)	38 018	39 966	31 271
Lönegap (%)	14,1	1,2	12,5
Andel privat sektor (%)	89,5	58,9	28,9

Anm. Löner avser genomsnittlig månadslön över samtliga individer i respektive grupp.
Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Exemplet med intensivvårdssjuksköterskorna indikerar att även andra mekanismer kan leda till högre löner för vissa yrkesgrupper i offentlig sektor. Genom att synliggöra till synes osakliga löneskillnader mellan yrkesgrupper kan offentliga arbetsgivare motiveras att göra andra

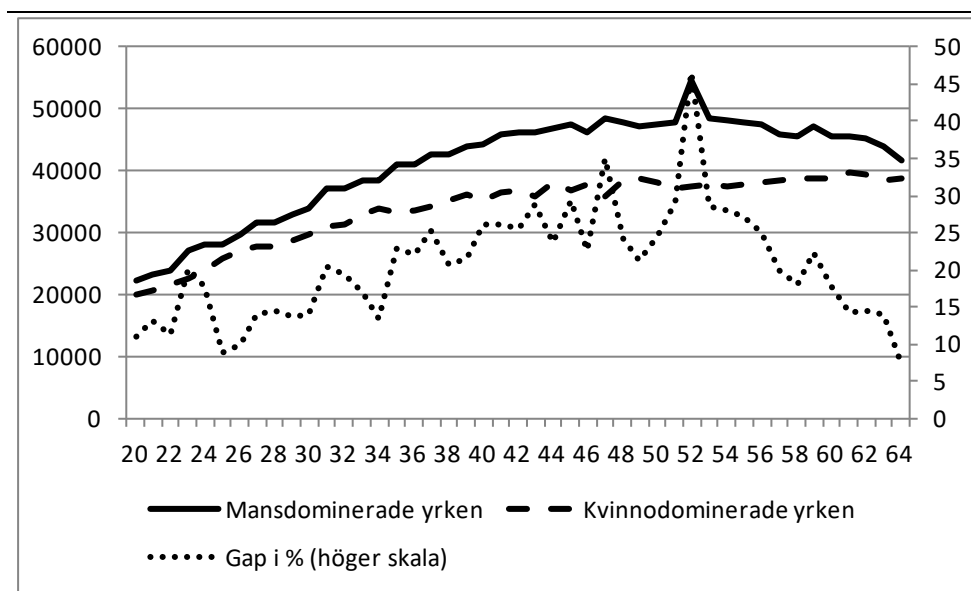
prioriteringar och värderingar. I mitten på 1990-talet hade intensivvårdssjuksköterskorna lägre genomsnittlig lön än de medicintekniska ingenjörerna i offentlig sektor, en situation som nu har förändrats. Men samtidigt kan det inte handla om för stora yrkesgrupper under för kort tid, eftersom det skulle medföra stora budgeteffekter.

Löneutvecklingsmöjligheten inom yrket har stor betydelse för den genomsnittliga lönen i yrket

Lönestrukturens betydelse för löneskillnaderna mellan yrken illustreras i figur 7 och figur 8. Här redovisas ålders- och löneprofilen för kvinnor och män i högskoleyrken. Ålder kan här betraktas som ett mått på erfarenhet och figur 7 visar hur den genomsnittliga lönen förändras med åldern, för män som arbetar i mans- respektive kvinnodominerade yrken.¹³ Män som arbetar i kvinnodominerade yrken har en betydligt flackare utveckling jämfört med de män som har mansdominerade yrken, vilket är ett tecken på att lönen inte påverkas i samma omfattning av ökad erfarenhet. I mansdominerade högskoleyrken finns det fler karriärvägar och därmed en mindre sammanpressad lönestruktur som ger större möjligheter till lönekarriär än i kvinnodominerade yrken. Lönegapet mellan yrkesgrupperna är störst runt 50 års ålder för att därefter avta fram till 65 års ålder. Det är också värt att notera att skillnaden i genomsnittlig lön för män är som lägst i unga år, men att gapet redan initialt uppgår till omkring 10 procent.

Figur 7 Ålders- och löneprofil för män i högskoleyrken

Månadslön, ålder och lönegap i procent



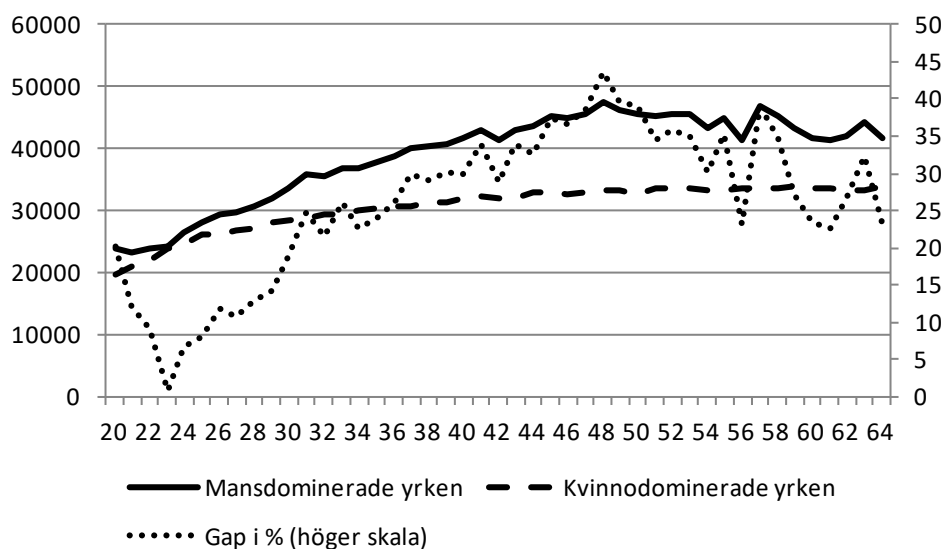
Anm. Yrken med mer än 60 procent män betraktas som mansdominerade och yrken med mer än 60 procent kvinnor betraktas som kvinnodominerade i figuren. Övriga yrken betraktas som könsneutrala. Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

¹³ Eftersom tvärsnittsdata används förekommer bland annat kohorteffekter i en illustration av det här slaget. Kohorteffekter innebär att olika ålderskohorter skiljer sig åt i icke observerbara egenskaper, vilket blandas med ålderseffekter som är relaterade till att individer åldras. Longitudinella datamängder kan göra det möjligt separera dessa effekter i någon omfattning.

Figur 8 beskriver motsvarande situation för kvinnor och den avviker inte i någon större omfattning från männens. Även kvinnor tjänar mer i mansdominerade yrken än i kvinnodominerade yrken, och löneutvecklingen över ålder är starkare bland de mansdominerade yrkena. En viktig skillnad är att kvinnors löner i de kvinnodominerade yrkena inte ökar i samma omfattning som männen i motsvarande grupp, samtidigt som kvinnorna i de mansdominerade yrkena har en utveckling som ligger relativt nära männens. Det leder till att lönegapet mellan kvinnor som arbetar i mans- respektive kvinnodominerade yrken förblir stort hela vägen fram till 65 års ålder.

Figur 8 Ålders- och löneprofil för kvinnor i högskoleyrken

Månadslön, ålder och lönegap i procent



Anm. Yrken med mer än 60 procent män betraktas som mansdominerade och yrken med mer än 60 procent kvinnor betraktas som kvinnodominerade i figuren. Övriga yrken betraktas som könsneutrala. Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

5.2 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och rålönegapet mellan kvinnor och män

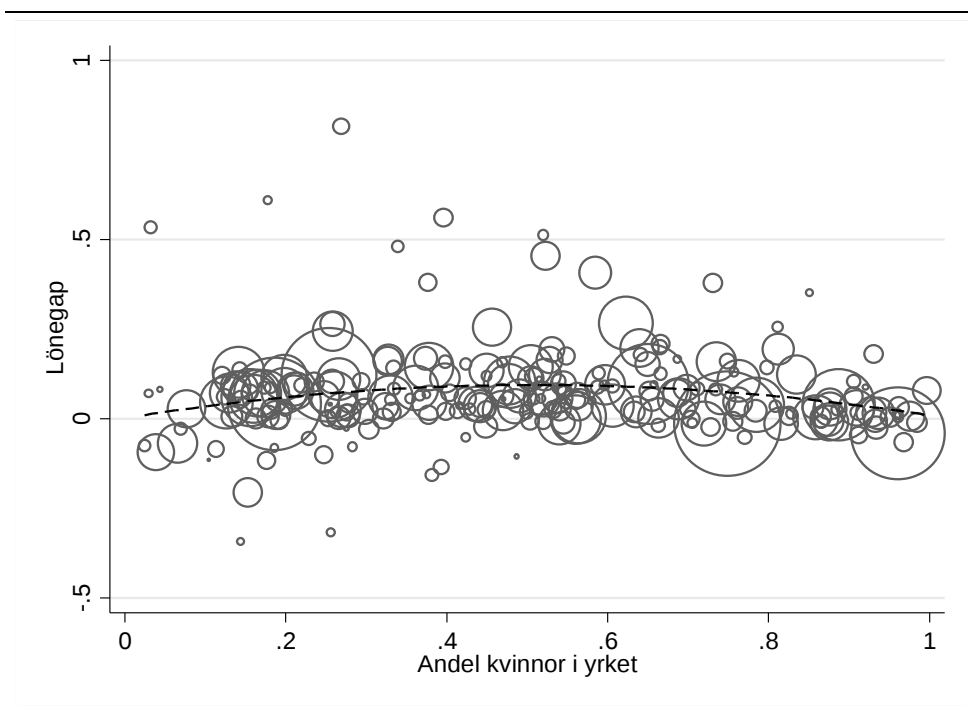
Syftet med det här avsnittet är att beskriva sambandet mellan andel kvinnor i yrket och motsvarande rålönegap. Dessutom innehåller avsnittet tentativa beräkningar för att illustrera vilken betydelse kvinnors och mäns ojämna fördelning över olika yrken har på rålönegapet totalt sett.

Rålönegapet varierar med andelen kvinnor i yrket

Eftersom den genomsnittliga lönen varierar mellan olika yrken, är det också troligt att rålönegapet mellan kvinnor och män skulle kunna vara associerat med andelen kvinnor i yrket. Figur 9 illustrerar detta samband för högskoleyrken.

Figur 9 Samband mellan lönegap och andel kvinnor i högskoleyrken 2014

Lönegap i decimalform



Anm. Rålönegapet anger hur många procent högre eller lägre mäns genomsnittliga lön är i förhållande till kvinnors genomsnittliga lön i respektive yrke. Ett lönegap lika med 0,1 innebär att männens genomsnittliga lön är 10 procent högre än kvinnors genomsnittliga lön i det specifika yrket.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

I likhet med den genomsnittliga lönen i yrket är sambandet mellan rålönegapet i yrket och andelen kvinnor kvadratisk. Men det finns en viktig skillnad: Lönegapet är generellt sett mindre i yrken med ojämn fördelning av kvinnor och män, och något större i yrken som har en jämnare könsfördelning. Det är ett förhållande som även observeras när hela arbetsmarknaden studeras. En förklaring skulle kunna vara att löneskillnader mellan kvinnor och män uppmärksammas i högre grad inom

yrken där den könsmässiga fördelningen är ojämn. De exakta orsakerna går dock inte att fastställa inom ramen för den här studien. Det faktum att könsneutrala yrken präglas av större lönegap är emellertid inget unikt för Sverige, utan är ett generellt fenomen som även observeras i internationella studier.

Ett förhållandevis stort antal högskoleyrken har också rålönegap med negativt tecken, vilket innebär att kvinnorna i dessa yrken har högre genomsnittlig lön än männen i samma yrkesgrupp. Detta fenomen kunde inte observeras i någon större omfattning för 10 år sedan, utan är något som har ökat i förekomst under senare tid. En majoritet av högskoleyrkenas lönegap är dock fortfarande till männens fördel.

En annan intressant observation från figur 9 är att stora negativa lönegap är vanligare bland yrken med låg andel kvinnor. Det skulle kunna bero på att arbetsgivare har ett större fokus på att öka andelen kvinnor i dessa yrken, och att andelen kvinnor med ledande befattning har ökat där i större omfattning. Men, det är också tydligt att det handlar om yrkesgrupper som utgörs av relativt få individer.

För att tydliggöra vilka yrken som representeras av höga positiva och negativa lönegap visar tabell 5 de yrken som ligger längst ut i fördelningen av lönegap bland högskoleyrken. För att ingå i tabellen krävs att över 100 individer ingår i yrket. Den restriktionen gjordes inte i figur 9 där samtliga yrkesgrupper som ingår i datamaterialet tilläts vara med.

Tabell 5 Högskoleyrken där kvinnor respektive män har högst genomsnittlig lön i yrket

	Gap %	Genomsnittlig lön		Andel kv.
<i>Kvinnor har högre lön</i>		Kvinnor	Män	
Inköpschef etc. (1322)	– 20,5	48 269	38 385	15,3
Optiker (2284)	– 15,8	32 215	27 114	38,1
Filmproducent etc. (2654)	– 13,2	38 646	33 421	39,3
Fastighetschef etc. (1352)	– 10,0	53 609	48 270	24,7
Driftschef inom bygg etc. (1362)	– 9,4	47 370	42 902	3,9
<i>Män har högre lön</i>				
Mäklare inom finans (3311)	81,5	40 839	74 111	26,9
Förvaltare skogsbruk etc. (1380)	61,1	27 373	44 086	17,8
Fastighetsmäklare (3334)	56,2	37 044	57 849	39,6
Chef inom bank etc. (1611)	48,1	95 662	141 703	33,9
Professionell idrottsutöv. (3421)	47,5	21 994	32 432	3,0

Anm. Här redovisas bara yrkesgrupper med fler än 100 individer. Yrket är baserat på SSYK 2012 på 4-siffrigt nivå. I tabellen anges yrkeskoden inom parentes samt exempel på yrke som ingår i yrkesgruppen. För mer information se www.scb.se.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Som framgår av tabell 5 är yrkesgrupperna med de mest extrema lönegapen huvudsakligen mansdominerade. Ingen av de yrkesgrupper som ingår i tabell 5 överstiger 40 procent kvinnor. Däremot finns det några som innehåller extremt få kvinnor, till exempel *driftschefer inom bygg och anläggning*. År 2014 fanns det bara 3,9 procent kvinnor i den gruppen. I den här gruppen ingår också verkställande direktörer inom bygg. Den låga

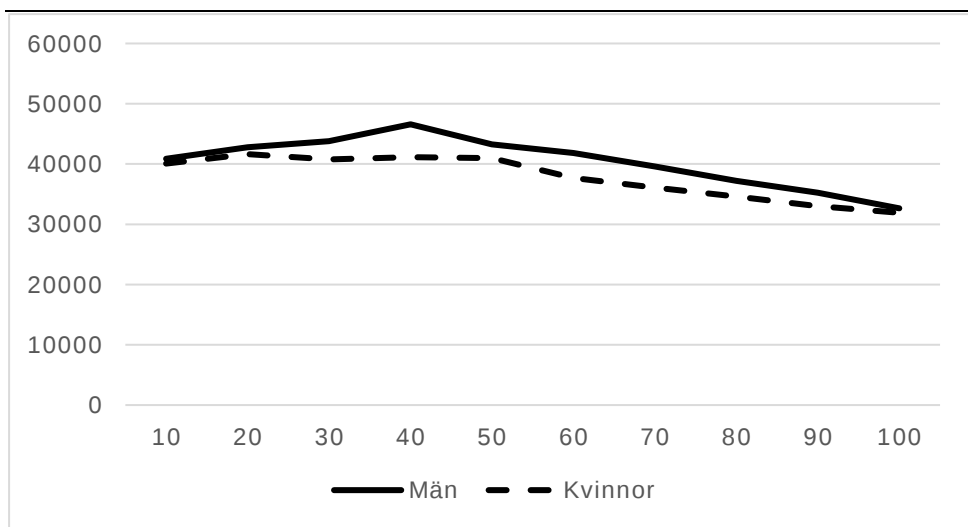
andelen kvinnor kännetecknar fortfarande gruppen verkställande direktörer generellt sett på arbetsmarknaden, även om andelen har ökat under senare tid.

Skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner varierar med andelen kvinnor i yrket

Lönegapets variation med andelen kvinnor i yrket betyder att kvinnors och mäns genomsnittliga löner är olika höga när andelen kvinnor förändras. Figur 10 visar hur detta samband ser ut. För kvinnor tycks det finnas en brytpunkt vid 50 procent, vilket också framgick i avsnitt 5.1: När andelen kvinnor i yrket är lägre påverkas inte den genomsnittliga lönen. Det vill säga, lönen varken ökar eller minskar över olika yrken när andelen kvinnor förändras. Men när andelen kvinnor är högre än 50 procent avtar den genomsnittliga lönen linjärt. Det antyder att något händer med yrkets lönebildning när andelen kvinnor är hög.

Figur 10 Samband mellan genomsnittlig månadslön och andel kvinnor i högskoleyrken för kvinnor och män 2014

Genomsnittlig månadslön i kronor



Anm. Markeringarna längs den horisontella axeln avser den övre punkten i tio procentenheters intervall av andel kvinnor. När axeln anger 10 procent motsvaras det alltså av yrken med 0–10 procent kvinnor.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

För männen ser associationen med de genomsnittliga lönerna ut på ett annat sätt. Här ökar den genomsnittliga lönen i yrket långsamt fram till den punkt där andelen kvinnor uppgår till omkring 40 procent. Därefter avtar den genomsnittliga lönen långsamt tills den sammanfaller med kvinnornas genomsnittliga lön. De genomsnittliga lönerna för kvinnor och män ligger på ungefär samma nivå vid höga respektive låga andelar kvinnor, och därför är lönegapet, som påpekades tidigare, också mindre där.

Könssegregeringen förklarar en stor del av det totala lönegapets storlek

Tabell 6 visar hur genomsnittliga löner för kvinnor och män varierar beroende på om de arbetar i ett yrke som är mansdominerat, könsneutralt eller kvinnodominerat. När lönegapet mäts över alla individer och yrkesgrupper, uppgår skillnaden i genomsnittlig lön till 20,9 procent. Lönegapet halveras dock när grupperna kvinnor och män delas upp efter huruvida de arbetar i mansdominerade, könsneutrala eller kvinnodominerade yrken, och skillnaden i lönegap mellan respektive grupp är samtidigt relativt liten. Det minsta gapet är 7,1 procent för anställda i mansdominerade yrken (> 60 procent män), medan lönegapen i de övriga två yrkesgrupperna är närmare 11 procent. Detta belyser på ett relativt tydligt sätt hur storleken på lönegapet är associerat med andelen kvinnor i yrket.

Även om en stor del av lönegapet reduceras när anställda i högskoleyrken delas in i yrkesgrupper utifrån könssammansättning, så handlar det fortfarande om rålönegap. Det vill säga, den procentuella skillnaden mellan två medelvärden vars nivåer är beroende av en mängd olika faktorer som inte beaktas.

Tabell 6 Genomsnittliga löner och lönegap i yrkesgrupper med olika könssammansättning (20–64 år)

Yrkesgrupper	Kvinnor	Män	Gap%
Mansdominerade yrken	40 555 (18 %)	43 450 (63 %)	7,1
Könsneutrala yrken	38 256 (20 %)	42 334 (20 %)	10,7
Kvinnodominerade yrken	31 684 (62 %)	35 123 (17 %)	10,9
Alla yrken	34 605 (100 %)	41 846 (100 %)	20,9

Anm. Avser individer anställda i högskoleyrken. Värden inom parantes avser hur andelen kvinnor och män fördelar sig över de olika yrkesgrupperna. Totalt 830 000 män och 845 000 kvinnor ingår. Mansdominerade yrken omfattar mer än 60 procent män. Kvinnodominerade yrkesgrupper omfattar mer än 60 procent kvinnor.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Den ojämna fördelningen av kvinnor och män över olika yrken förklarar upp till 70 procent av det totala lönegapet

Det är nu tydligt att skillnader i lönenivå mellan olika yrken bidrar till lönegapet mellan kvinnor och män eftersom kvinnorna i högre grad är koncentrerade i yrken med lägre genomsnittlig lön. Men i vilken omfattning skulle lönegapet minska om kvinnor och män fördelar sig jämnare över olika yrken? Frågan är intressant eftersom en jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden ibland framförs som ett alternativ till att förändra relativlönerna mellan yrken som är mans- respektive kvinnodominerade.

För att besvara den frågan kan det totala lönegapet mellan kvinnor och män som arbetar i högskoleyrken dekomponeras (se bilaga 2 för en beskrivning). Dekomponeringen resulterar i det här fallet i två ömsesidigt uteslutande delar som dels visar hur stor del av lönegapet som kan hänföras till skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män inom respektive yrke, dels visar hur stor del av lönegapet som förklaras av att andelen kvinnor och män skiljer sig inom yrken. Det vill säga rålönegapet skulle

alltså vara noll om andelen kvinnor och män vore identisk i samtliga yrken, samtidigt som den genomsnittliga lönen för kvinnor och män i respektive yrke är densamma. Men det betyder inte att alla yrken har samma genomsnittliga lön.

Tabell 7 presenterar resultaten från en sådan dekomponering. Tabellen innehåller två rader eftersom dekomponeringen kan göras på åtminstone två olika sätt. Kvinnors och mäns löner och andelar inom respektive yrke ska sättas lika med varandra, och då måste antingen mäns genomsnittliga löner ersätta kvinnors genomsnittliga löner (alternativ 1) eller kvinnors genomsnittliga löner ersätta mäns genomsnittliga löner (alternativ 2) i respektive yrke. Det finns även ett tredje alternativ där gruppernas genomsnittliga löner möts på mitten. Det alternativet kommer att hamna någonstans mellan de värden som anges i tabellen.

Tabell 7 Dekomponering av lönegap mellan kvinnor och män

	Gap pga. skillnader i löner (1)	Gap pga. skillnader i andelar (2)	Gap (%)
Alternativ 1	2 232 (30,8)	5 018 (69,2)	7 241 (20,9)
Alternativ 2	2 974 (41,0)	4 276 (58,0)	7 241 (20,9)

Anm. Parenteser i första och andra kolumnen avser procent av totalt lönegap. Parentes i tredje kolumnen avser lönegap i procent. Den översta raden bygger på beräkningar där mäns löner används när lönerna antas vara desamma för kvinnor och män i respektive yrke. I den andra raden används kvinnors genomsnittliga löner (se bilaga 2).

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Resultaten från räkneövningen i tabell 7 illustrerar på ett relativt tydligt sätt vilken betydelse den ojämna fördelningen av kvinnor och män över olika yrken har för lönegapets storlek. Dessutom visar tabellen att det är könsfördelningen snarare än löneskillnaderna inom yrken som bidrar mest till rålönegapet totalt sett. Enligt dessa tentativa beräkningar förklaras mellan 60 och 70 procent av lönegapet mellan kvinnor och män som arbetar i högskoleyrken av att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken. Som påpekats ett flertal gånger tidigare är detta kopplat till att kvinnor i högre grad är koncentrerade i yrken där det genomsnittliga löneläget är lägre.

När kvinnor och män är fördelade på exakt samma sätt över alla yrken återstår dock fortfarande mellan 30 och 40 procent av det ursprungliga rålönegapet (20,9 procent), vilket beror på löneskillnader inom respektive yrke. Även detta är en form av rålönegap, så skillnaden kan till någon del förklaras av sammansättningsskillnader i termer av lönepåverkande faktorer. Den dekomponeringen genomförs dock inte här.

Mans- och kvinnodominerade yrken har olika innehåll

Tabell 8 ger en bild av hur grupperna skiljer sig åt med avseende på de variabler som finns tillgängliga i lönestrukturstatistiken. Den genomsnittliga åldern i de tre yrkesgrupperna ligger på ungefär samma nivå, men anställda i kvinnodominerade yrken är omkring 1 år äldre i

genomsnitt. Denna skillnad drivs huvudsakligen av att andelen anställda som är 50 år eller äldre är något större än för de andra grupperna.

Tabell 8 Beskrivande statistik för olika yrkesgrupper (20–64 år)

Variabel	Mansdominerade yrken	Könsneutrala yrken	Kvinnodominerade yrken
Ålder (år)	43,47	43,45	44,71
20–29 år (%)	10,60	12,22	11,21
30–39 år (%)	25,86	26,45	22,99
40–49 år (%)	33,75	29,28	28,82
50–59 år (%)	22,90	23,34	25,69
60–64 år (%)	6,89	8,71	11,29
Högst gymnasium	38,69	25,11	14,53
Högskoleutbildning	58,46	67,14	84,35
Forskarutbildning	2,83	7,75	1,12
Kval. nivå (1–3)	2,21	2,14	2,13
Nivå 1 %	22,50	14,76	6,43
Nivå 2 %	34,02	56,03	74,63
Nivå 3 %	43,48	29,22	18,94
Stadsregion %	64,21	59,70	54,00
Heltidsarbete %	94,36	80,54	71,08
Privat sektor %	89,47	58,85	28,93
Antal individer	676 801	338 750	659 768

Anm. Kvalifikationsnivå definieras med hjälp av SSYK 2012 och avser första siffran i yrkeskoden. Den graderar från 1 till 3. Siffror 1 anger chefsyrken, 2 anger yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och 3 anger yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande. Tyvärr är graderingen inte väldefinierad eftersom chefer även kan förekomma i grupperna 2 och 3.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Den könsneutrala yrkesgruppen utmärker sig genom att andelen forskarutbildade är betydligt större än i övriga grupper. Jämfört med den kvinnodominerade yrkesgruppen är andelen närmare 7 gånger så stor. Av naturliga skäl utgör gruppen med grundutbildning på högskolenivå den enskilt största andelen för samtliga grupper. Bland mansdominerade yrken är det dock en förhållandevis stor andel som har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Trots att det handlar om högskoleyirken har nästan 40 procent av de anställda i mansdominerade yrken gymnasium som högsta utbildningsnivå. Det kan jämföras med de kvinnodominerade yrkena där motsvarande andel är drygt 14 procent. Trots det är yrkesgruppen chefer mer än 3 gånger så stor i mansdominerade yrken, jämfört med kvinnodominerade yrken. Detta ligger i linje med det faktum att det är betydligt svårare att göra lönekarriär i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade.

Slutligen har kvinnodominerade yrken en förhållandevis stor andel som arbetar deltid och som arbetar i offentlig sektor. Det är två faktorer som bidrar till att förklara varför kvinnodominerade yrken håller en lägre lönenivå.

Vad är det då för yrken som ingår i de olika yrkesgrupperna? I tabell 9 presenteras de fem största yrkesgrupperna i respektive grupp tillsammans med genomsnittliga löner för kvinnor respektive män. Som förväntat består de kvinnodominerade yrkena av yrkesgrupper som till stor del är relaterade till vård, skola och omsorg, medan de mansdominerade yrkena till stor del är teknikrelaterade.

Tabell 9 Löner för kvinnor och män i de fem största yrkesgrupperna bland kvinnodominerade, könsneutrala och mansdominerade yrken

Yrken (yrkeskod)	Genomsnittslöner		procent kvinnor i yrket	Antal
	Kvinnor	Män		
<i>Kvinnodominerade yrken</i>			60–100	
Grundskollärare (2341)	29 317	28 901	74,9 %	89 552
Förskollärare (2343)	26 992	25 862	96,1 %	69 907
Planerare, utredare (2422)	35 378	38 816	65,0 %	51 647
Sjuksköterska (2221)	31 435	32 644	88,8 %	42 999
Redovisningsekonom (3313)	32 903	34 185	78,5 %	24 717
<i>Könsneutrala yrken</i>			40–60	
Gymnasielärare (2330)	31 677	31 880	56,4 %	24 797
Läkare (2211)	69 838	77 018	47,8 %	21 626
Socialpedagog (3411)	27 721	27 617	56,1 %	19 314
Reklamansvarig (2431)	40 334	46 211	50,5 %	15 370
Fritidsledare (3423)	24 906	24 545	54,0 %	14 608
<i>Mansdominerade yrken</i>			0–40	
Företags säljare (3322)	36 289	40 726	25,4 %	71 436
IT-konsult (2512)	39 911	41 519	18,6 %	70 210
Civilingenjör (2143)	41 073	43 520	15,6 %	26 193
Högskoleingenjör (3113)	37 539	39 276	12,5 %	22 131
Verkställande direktörer (1120)	66 430	74 607	14,1 %	21 063

Anm. Yrkesklassificering enligt SSYK 2012. I varje grupp har de fem största grupperna valts ut. Varje yrkesgrupp innehåller ett stort antal liknande yrken, inklusive olika typer av chefer. Yrkeskoden enligt SSYK 2012 anges inom parentes. För mer information se www.scb.se.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

De fem största mansdominerade yrkesgrupperna har samtliga en genomsnittlig lön som överstiger den genomsnittliga lönen bland högskoleutbildade. Ingen av de av de mansdominerade yrkesgrupperna som finns med i tabell 9 ovan fanns därför med i tabell 2 i avsnitt 5.1 som redovisade de 10 största yrkesgrupperna under den genomsnittliga lönen bland högskoleyrken totalt. Däremot finns samtliga kvinnodominerade yrkesgrupper med i båda tabeller.

Lönegapet mellan mans- och kvinnodominerade yrken är stort också bland kvinnor respektive män

I tabell 6 framkom tidigare att de högsta genomsnittliga lönerna finns bland de mansdominerade yrkena för kvinnor respektive män, samtidigt som de lägsta genomsnittliga lönerna finns bland de kvinnodominerade yrkena. Det antyder att det finns en kostnad associerad med att arbeta i ett kvinnodominerat yrke, oavsett orsak. Är då denna kostnad lika stor för kvinnor som för män? Svaret på den frågan kan belysas genom att beräkna lönegapen separat för kvinnor och män, men nu som ett gap i genomsnittlig lön mellan mans- och kvinnodominerade yrken.

Tabell 10 Genomsnittliga löner i yrken med olika könssammansättning

Sammansättning	Kvinnor	Män
Mansdominerade yrken (kr)	40 555	43 450
Kvinnodominerade yrken (kr)	31 684	35 123
Totalt gap (%)	28,0	23,7
Förklarat gap (%)	9,42 (34 %)	9,04 (38 %)
Oförklarat gap (%)	18,58 (66 %)	14,67 (62 %)

Anm. Avser anställda med högskoleyrken, enligt SSYK 2012. Förklarande lönepåverkande variabler är ålder, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, privat sektor, heltid, storstadsregion, näringsgren och yrke. Värden inom parentes avser procent av totalt lönegap.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Tabell 10 redovisar beräkningar av lönegapet för kvinnor respektive män mellan mans- och kvinnodominerade yrken. För kvinnor uppgår det totala lönegapet till 28 procent. Det innebär att kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken i genomsnitt tjänar 28 procent mer än kvinnor som arbetar i kvinnodominerade yrken. Motsvarande andel för män är närmare 24 procent. Det förefaller därför som om kvinnors löner påverkas mer än mäns löner i kvinnodominerade yrken. En möjlig förklaring skulle kunna vara att kvinnor i kvinnodominerade yrken betar sig på ett annat sätt än de kvinnor som har mansdominerade yrken. Kvinnorna i de mansdominerade yrkena skulle i så fall bete sig på ett sätt som mer liknar männens beteende på arbetsplatsen och som därför ger utslag på den genomsnittliga lönen. Det beteendet skulle till exempel kunna vara relaterat till graden av frånvaro och tillgänglighet för arbetsgivaren i enlighet med det som svensk och internationell forskning visar.

En annan delförklaring skulle också kunna vara att olika yrken kräver olika kompetens och verkar under olika förutsättningar som ger skillnader i genomsnittlig lön. Det kan till viss del kontrolleras för med hjälp av lönepåverkande faktorer, på det sätt som skedde tidigare när lönegapet avsåg skillnader mellan kvinnor och män. Tabell 10 innehåller därför skattningar av förklarat och oförklarat gap för kvinnor respektive män (se bilaga 1). Det oförklarade lönegapet är betydligt större för kvinnor än för män. Det innebär att faktorer som inte beaktats i modellen är viktigare för kvinnors genomsnittliga löner än för mäns.

6 Effekten på lönen av att arbeta i ett kvinnodominerat akademikeryrke

En mängd akademisk forskning undersöker i vilken omfattning andelen kvinnor i yrket påverkar den genomsnittliga lönen. Några av dessa studier presenterades i kapitel 4, där det framgick att uppgiften att skatta effekten är förenad med vissa problem. För att kunna koppla den beräknade effekten till andelen kvinnor i sig, är det bland annat nödvändigt att kontrollera för detaljerade uppgifter om individers preferenser för arbete och fritid och för faktorer som är associerade med individers lönesättning inom respektive yrke. Det innebär att faktorer som inte direkt observeras i data måste beaktas på något sätt. Dessutom är värderingar av det här slaget alltid subjektiva i någon mening, vilket försvårar uppgiften ytterligare.

Försöken att analysera sambandet på svenska data är relativt få och det saknas studier som fokuserar på högskoleyrken. Syftet med det här kapitlet är att belysa vilken betydelse andelen kvinnor i yrket har för den genomsnittliga lönen för kvinnor och män med högskoleyrken.

I beräkningarna beaktas lönepåverkande bakgrundsfaktorer. Som beskrevs ovan är det dock otillräckligt eftersom lönestrukturstatistiken till exempel inte innehåller information om individers preferenser för arbete och fritid, detaljerade uppgifter om individers lönesättning eller information om i vilken omfattning den genomsnittliga lönen i yrket är kopplad till olika typer av marknadsmekanismer. Detta måste därför hållas i åtanke när resultaten tolkas.

I de svenska studierna som presenterades i kapitel 4 används två typer av statistiska modeller. Le Grand (1997) använder en standardmetod vid regressionsanalys (OLS).¹⁴ Standardmetoden har fördelen att den är lätt att använda, samtidigt som resultaten är relativt lätta att tolka. Nackdelen är att dataobservationerna som används i den statistiska analysen behöver vara oberoende av varandra. Eftersom anställda i hög grad själva väljer sitt yrke finns det alltid en risk att lönen systematiskt påverkas av individegenskaper som inte observeras i data och som är gemensamma för dem som arbetar i yrket. Det skulle i så fall vara en yrkesspecifik effekt som ignoreras, vilket leder till att beräkningarna blir felaktiga och resultaten missvisande.

Grönlund och Magnusson (2012) beaktar det problemet med en så kallad multinivåmodell som tar hänsyn till att individer grupperas i olika yrken. I det här sammanhanget talar sociologer ofta om en kontextuell effekt, det vill säga en effekt som kommer av det sammanhang som anställda i det specifika yrket befinner sig i. Detta kan tolkas som att icke-observerbara yrkesspecifika faktorer beaktas i någon mening när den här

¹⁴ Minstakvadratmetoden är en standardmetod i regressionsanalysen och förkortas ibland OLS som är den engelska förkortningen för "Ordinary Least Square".

typen av modell används. Författarnas analys antyder dessutom att det är viktigt att ta hänsyn till och separera variation i lön inom och mellan yrken. Av den anledningen används båda metoderna i analyserna som presenteras i det här kapitlet.

I ett första steg undersöks hur stor del av variationen i lön mellan olika yrken som förklaras av andelen kvinnor i yrket. Om andelen kvinnor i yrket inte kan förklara variationen i genomsnittlig lön mellan olika yrken i någon större omfattning, går det heller inte att påstå att andelen kvinnor påverkar den genomsnittliga lönen i yrket. Då är det istället andra faktorer som är associerade med andelen kvinnor och som samtidigt påverkar den genomsnittliga lönen. Testet är möjligt att genomföra med hjälp av den modell som Grönlund och Magnusson (2012) använder eftersom metoden separerar variationen i lön mellan och inom yrken (se bilaga 3).

I ett andra steg beräknas den genomsnittliga effekten på lönen som individer får när de väljer att arbeta i ett kvinnodominerat yrke. Det sker separat för kvinnor och män för att se i vilken omfattning effekten skiljer sig åt.¹⁵

6.1 Andel kvinnor i yrket förklarar liten del av variationen i genomsnittlig lön mellan yrken

I det här avsnittet separeras lönevariationen mellan och inom yrken för att undersöka i vilken omfattning andelen kvinnor i yrket i sig förklarar variationen i genomsnittlig lön *mellan* olika yrken. Multinivåmodellen används eftersom den på ett naturligt sätt erbjuder den möjligheten.

Genom att beräkna lönernas varians mellan yrken, med och utan kontroll för andel kvinnor i yrket, går det att få en uppfattning om vilken betydelse andelen kvinnor i yrket har för lönenivåns variation *mellan* olika yrken. Om andelen kvinnor i yrket saknar betydelse för lönen variation mellan olika yrken finns det heller ingen direkt koppling med den genomsnittliga lönen i yrket. Då finns ingen grund för hypotesen om att den genomsnittliga lönen i yrket skulle falla som en reaktion på att andelen kvinnor i yrket ökar. Då är det istället andra (obeaktade) faktorer som samvarierar med andelen kvinnor och genomsnittlig lön, och som därigenom ger en falsk bild av ett negativt samband med den genomsnittliga lönen.

Resultaten i tabell 11 visar att andelen kvinnor i yrket förklarar 4,5 procent av variationen i lön mellan högskoleyrken i privat sektor. Samtidigt visar beräknade konfidensintervall (redovisas inte här) att skillnaden mellan varianserna inte är statistiskt säkerställd. Det indikerar att det inte finns någon grund för hypotesen om att andelen kvinnor i yrket skulle ha en betydande påverkan på den genomsnittliga lönen. Men

¹⁵ Eftersom det inte är möjligt att beakta alla relevanta lönepåverkande faktorer går det inte heller att betrakta de skattade effekterna som kausala mått. Av den anledningen görs distinktionen mellan kausal och statistisk *effekt*, där den senare effekten bär spår av komponenter från andra faktorer som är gemensamma med andelen kvinnor i yrket och den genomsnittliga lönen. En sådan viktig effekt är till exempel att lönen för yrken med hög andel kvinnor i mindre grad är påverkade av marknadseffekter och effekter av att verksamheten är skattefinansierad.

motsvarande skattning för offentlig sektor ger drygt 13 procent, vilket är närmare 3 gånger så mycket som i privat sektor. Det är ett resultat som ligger i linje med den beskrivande statistiken från avsnitt 5.1.

Tabell 11 Varianser från multinivåmodellen

	Privat sektor	Offentlig sektor	Båda sektorer
<i>Varians mellan yrken</i>			
Varians 0, utan andel kvinnor	0,02091*	0,01688*	0,01861*
Varians 1, med andel kvinnor	0,01998*	0,01466*	0,01780*
Andelen kvinnor förklarar (%):	4,47 %	13,15 %	4,34 %
<i>Varians mellan individer</i>	0,07140*	0,01854*	0,05111*

Anm. * avser signifikans på 5-procentsnivå. Lönevariationen mellan yrken presenteras som *varians 0* och *varians 1*. Varians 0 mäts utan kontroll för andel kvinnor i yrket medan varians 1 mäts med kontroll för andel kvinnor i yrket. Ju fler variabler som beaktas, desto lägre blir variansen. Skillnaden mellan varianserna illustrerar betydelsen av variabeln "andel kvinnor i yrket". I båda fall beaktas tillgängliga bakgrundsfaktorer. Följande bakgrundsfaktorer beaktas: ålder, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, heltid, storstadsregion, yrke och kvinna samt i förekommande fall andel kvinnor i yrket. *Andelen kvinnor förklarar* redovisar den procentuella förändringen i varians med och utan variabeln för andel kvinnor i yrket.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

I avsnitt 5.1 diskuterades en möjlig förklaring till resultatet för den offentliga sektorn. Eftersom yrken med hög andel kvinnor i offentlig sektor har mindre koppling till löner i privat sektor är löneläget lägre i offentlig sektor. Yrken som är mansdominerade eller könsneutrala i offentlig sektor har en starkare koppling till den privata sektorns löner, framför allt eftersom det ofta handlar om betydligt mindre personalgrupper i offentlig sektor. Motsvarande yrken i privat sektor är dessutom inte skattefinansierade i någon speciell omfattning, vilket ofta är fallet med kvinnodominerade yrkesgrupper i privat sektor. Eftersom marknadsmekanismerna påverkar olika yrken ojämnt i offentlig sektor skulle det kunna vara en viktig orsak till det negativa sambandets styrka.

Frågan är vilken betydelse yrkets andel i privat sektor har för lönen. En hypotes skulle kunna vara att ju större arbetsmarknad ett yrke har i privat sektor i förhållande till offentlig sektor, desto närmare kommer lönen i offentlig sektor att ligga löneläget i privat sektor. Då skulle alltså skillnaden mellan sektorerna vara mindre.

Tabell 12 Korrelation mellan "andel av yrket i privat sektor" och lön

	Mansdom. yrken	Könsneutrala yrken	Kvinnodom. yrken
Privat sektor	0,013	-0,020	0,065
Offentlig sektor	0,068	-0,100	0,199

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

För att testa om den arbetshypotesen har någon förankring i data kan andelen privatanställda i respektive yrke beräknas för att därefter beräkna hur stark korrelationen är med den genomsnittliga lönen i yrket. Detta sker separat för mansdominerade, könsneutrala och kvinnodominerade yrkesgrupper samt uppdelat på privat och offentlig sektor. Resultaten

redovisas i tabell 12 som visar att korrelationen överlag är starkare i offentlig sektor, vilket är förväntat. Om yrket har en större andel i privat sektor innebär det en positiv inverkan på lönen för yrket i offentlig sektor. Men tecknet varierar beroende på vilken yrkesgrupp som studeras. I mansdominerade och kvinnodominerade yrken är korrelationen positiv, medan den är negativ för könsneutrala yrken. Generellt sett är dock korrelationen låg, med undantag för kvinnodominerade yrken i offentlig sektor. I det fallet tycks det finnas ett något starkare statistiskt samband som innebär något högre löner för individen om andelen anställda i yrket i privat sektor är högre. Men det finns litet stöd i data som förklarar varför lönerna bland mansdominerade och könsneutrala yrken är högre i offentlig sektor. Här får man därför leta efter andra orsaker.

6.2 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön är svagt

Tabell 13 redovisar beräkningar från multinivåmodellen där margineffekter på den genomsnittliga lönen har beräknats för privat och offentlig sektor samt för de två sektorerna tillsammans. Eftersom sambandet mellan den genomsnittliga lönen och andelen kvinnor i yrket är icke-linjärt varierar margineffekten beroende på hur stor andel kvinnor som arbetar i yrket. Därför redovisas margineffekter för 50, 70 och 90 procent kvinnor i yrket för att illustrera hur effekten varierar. Från kapitel 5 vet vi att de genomsnittliga lönerna över olika yrken börjar avta först när andelen kvinnor uppgår till mellan 50 och 60 procent. Det är därför meningslöst att beräkna margineffekter för lägre nivåer, då dessa ska betraktas som noll.

Tabell 13 Margineffekt av andel kvinnor på genomsnittlig lön i yrket

Margineffekter i procent	Privat sektor	Offentlig sektor	Båda sektorer
Margineffekt vid 50 % kv.	-0,13*	-0,25*	-0,11*
Margineffekt vid 70 % kv.	-0,27*	-0,39*	-0,29*
Margineffekt vid 90 % kv.	-0,40*	-0,53*	-0,47*

Anm. * avser signifikans på 5-procentsnivå. Eftersom sambandet mellan andel kvinnor och genomsnittlig lön är icke-linjärt, mäts margineffekten vid olika nivåer av andel kvinnor. Margineffekten visar här hur den genomsnittliga lönen förändras i genomsnitt (i procent) när andelen kvinnor ökar med en procentenhet i yrket. Följande bakgrundsfaktorer beaktas: ålder, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, heltid, storstadsregion, yrke, kvinna och andel kvinnor i yrket.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Margineffekterna som presenteras i tabell 13 ska tolkas som hur mycket (i procent) den genomsnittliga lönen i yrket förändras när andelen kvinnor i yrket ökar med en procentenhet. I privat sektor innebär det att den genomsnittliga lönen för yrken med 50 procent kvinnor sjunker med 0,13 procent när andelen kvinnor ökar med en procentenhet. Det handlar alltså om små men statistiskt säkerställda effekter. Men storleken på effekten ökar med andelen kvinnor, och den är dubbelt så stor när andelen kvinnor uppgår till 70 procent, och ytterligare 0,13 procentenheter högre när

andelen kvinnor är 90 procent. Det finns även en skillnad mellan privat och offentlig sektor. Här tycks skillnaden i marginaleffekt vara relativt stabil över yrken med varierande andelar kvinnor. Skillnaden uppgår till omkring 0,12 procentenheter och är högre i den offentliga sektorn.

Användningen av marginaleffekter som mått i det här sammanhanget antyder att den genomsnittliga lönen i yrket påverkas när andelen kvinnor förändras. Det ligger i själva tolkningen av en marginaleffekt. Det gör också att tolkningen kan bli något missvisande eftersom det bygger på ett antagande kopplat till den statistiska modellen. Resultaten i avsnitt 6.1 antyder snarare att det handlar om en stegfunktion med två eller flera olika nivåer. Det betyder alltså att den genomsnittliga lönen varierar över olika yrkesgrupper, men att övergången mellan olika intervall sker stegvis, där olika intervall karaktäriseras av olika genomsnittliga lönenivåer. För att bekräfta den bilden kan marginaleffekten av andel kvinnor på den genomsnittliga lönen över olika yrken beräknas separat för yrkesgrupper som ligger inom olika intervall av andel kvinnor. Resultaten från en sådan övning presenteras i tabell 14.

Tabell 14 Marginaleffekt av andel kvinnor i yrket på genomsnittlig lön för olika yrkesgrupper med olika andel kvinnor

	Andel kvinnor i yrket		
	0–40 %	40–60 %	60–100 %
Marginaleffekt (%)	-0,407*	-0,156	0,274
(Privat & offentlig sektor)			
Antal individer	650 872	326 762	649 409
Antal yrkesgrupper	80	62	96

Anm. * avser signifikans på 5-procentsnivå. Skattningarna av marginaleffekter beaktar följande bakgrundsfaktorer: ålder, utbildningsnivå, utbildningsinriktning, storstadsregion, heltid, privat sektor och kvinna. Eftersom alla yrkesområden inte finns i samtliga intervall exkluderas variabeln yrkesområde. Marginaleffekten visar hur mycket den genomsnittliga lönen påverkas (i procent) när andelen kvinnor i yrket ökar med en procentenhet.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Tabell 14 visar marginaleffektens storlek i olika andelsintervall när andelen kvinnor beräknas separat för dessa intervall. Marginaleffekten för mansdominerade yrken (0–40 procent kvinnor) visar att sambandet är negativt men fortfarande svagt. I de övriga två intervallen alternerar tecknet på marginaleffekten, men ingen av de två beräknade marginaleffekterna är statistiskt säkerställda från noll. Resultatet indikerar därför att andelen kvinnor i yrket saknar relevans för de lägre lönerna i kvinnodominerade yrken. När andelen kvinnor förändras från 60 till 70 procent finns det alltså inget statistiskt samband som antyder att den genomsnittliga lönen skulle vara kopplad till skillnaden i andel kvinnor. Marginaleffekten är med andra ord lika med noll. Däremot går det inte att bestrida det faktum att lönerna är lägre i de kvinnodominerade yrkena jämfört med mansdominerade yrken. Den jämförelsen genomförs därför i nästa avsnitt.

6.3 Kvinnor straffas något mer av att arbeta i ett kvinnodominerat yrke jämfört med män

Slutsatsen i det föregående avsnittet var att det analyserade sambandet präglades av nivåskillnader i genomsnittlig lön mellan olika yrkesgrupper beroende på andelen kvinnor i yrket. Det innebär att löneläget generellt sett är lägre bland kvinnodominerade yrken, snarare än att den genomsnittliga lönen avtar i takt med att andelen kvinnor ökar. I det här avsnittet jämförs därför lönerna för kvinnodominerade yrkesgrupper med könsneutrala och mansdominerade yrken för att belysa hur mycket den genomsnittliga lönen skiljer sig i nivå mellan olika yrkesgrupper. Från kapitel 5 vet vi att de genomsnittliga lönerna skiljer sig åt en hel del. Det vi undersöker i det här avsnittet är hur stor denna skillnad är när lönepåverkande bakgrundsfaktorer beaktas.

Effekterna skattas separat för könsneutrala och kvinnodominerade yrken med mansdominerade yrken som jämförelsegrupp samt för kvinnor och män separat. Det sker med hjälp av två olika modeller. Modell M1 ska huvudsakligen ses som en referensskattning, medan M2 är huvudmodell. M1 representerar effekten på (skillnaden i) lön utan kontroll för bakgrundsfaktorer; M2 representerar effekten på lön med multinivåmodellen som innebär kontroll för tillgängliga bakgrundsfaktorer och yrkeskontexteffekter.

Tabell 15 Skattad skillnad i genomsnittlig lön mellan mansdominerade yrken och könsneutrala respektive kvinnodominerade yrken

Ref: mansdominerade yrken	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
(M1): Könsneutrala yrken	-0,078***	0,021***	-0,067***
Kvinnodominerade yrken	-0,182***	-0,176***	-0,236***
(M2): Könsneutrala yrken	-0,010	-0,007	0,010
Kvinnodominerade yrken	-0,083***	-0,119***	-0,073***

Anm. *** anger signifikans på 1-procentsnivå. ** anger signifikans på 5-procentsnivå. Följande kontrollvariabler används: utbildningsnivå, utbildningsinriktning, ålder, region, heltid, privat sektor, yrkesområde och kvinna. M1 avser skattningar utan kontrollvariabler. M2 avser skattningar där ovan angivna variabler är beaktade med hjälp av multinivåregressionsanalys. I samtliga skattningar är individer i privat sektor viktade eftersom urvalet är stratifierat.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Tabell 15 redovisar genomsnittliga effekter av att arbeta i yrken med olika könssammansättning. Skattningarna ger en bild av hur mycket den genomsnittliga lönen skiljer sig mellan olika sektorer när tillgängliga lönepåverkande faktorer har beaktats. Resultaten från huvudmodellen (M2) visar att det skiljer drygt 8 procent mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken i privat sektor. Motsvarande effekt i offentlig sektor är närmare 12 procent. Skillnaden i skattad effekt mellan sektorerna är till viss del ett resultat av att lönenivåerna i kvinnodominerade yrken är lägre i offentlig sektor än i privat sektor.

Tabell 16 Genomsnittliga löneeffekter av att arbeta i kvinnodominerade och könsneutrala yrken jämfört med mansdominerade yrken för kvinnor och män

Ref: Mansdominerade yrken	Privat sektor		Offentlig sektor	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
(M1) Könsneutrala yrken	-0,081***	-0,044***	0,009***	0,044***
Kvinnodominerade yrken	-0,168***	-0,110***	-0,170***	-0,145***
(M2) Könsneutrala yrken	-0,049**	0,003	0,004	-0,019
Kvinnodominerade yrken	-0,132***	-0,075**	-0,108***	-0,132***

Anm. *** anger signifikans på 1-procentsnivå. ** anger signifikans på 5-procentsnivå. Följande kontrollvariabler används: utbildningsnivå, utbildningsinriktning, ålder, region, heltid och yrkesområde. M1 avser skattningar utan kontrollvariabler. M2 avser skattningar där ovan angivna variabler är beaktade med hjälp av multinivåregressionsanalys. I samtliga skattningar är individer i privat sektor viktade eftersom urvalet är stratifierat.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

För att få en bild av hur effekterna skiljer sig åt mellan kvinnor och män kan modellerna även skattas separat för respektive grupp. Tabell 16 redovisar de skattade effekterna från huvudmodellen (M2) uppdelade på sektor och på kvinnor och män. Skattningarna indikerar att effekten för könsneutrala yrken inte avviker signifikant från mansdominerade yrken. Ett undantag är dock kvinnor i privat sektor vars skattade effekt visar att även kvinnor i könsneutrala yrken tjänar mindre än kvinnor i mansdominerade yrken. Skillnaden uppgår till närmare 5 procent.

Den skattade effekten för kvinnodominerade yrken är negativ och statistiskt säkerställd för samtliga grupper. För kvinnor i privat sektor innebär det en skillnad på omkring 13 procent. Motsvarande effekt för män i privat sektor är närmare 8 procent. I offentlig sektor är situationen den omvända. Kvinnor i offentlig sektor förlorar närmare 11 procent på att arbeta i ett kvinnodominerat yrke jämfört med ett mansdominerat yrke medan motsvarande effekt för männen är omkring 13 procent. Den statistiska analysen ger dock ingen vägledning om vilka de exakta orsakerna är till skillnaderna i resultat mellan privat och offentlig sektor och mellan kvinnor och män.

6.4 Slutsatser

I det här kapitlet har tre relaterade frågor studerats närmare. Den första frågan är hur viktig andelen kvinnor i yrket är för den genomsnittliga lönen i yrket. Detta testas med hjälp av en modell som gör det möjligt att mäta betydelsen för variationen i lön *mellan* olika yrken. Resultaten visar att det ser olika ut i privat och offentlig sektor. I privat sektor är betydelsen relativt liten, och andelen kvinnor i yrket förklarar omkring 4,5 procent av variationen i lön *mellan* olika yrken. I offentlig sektor är effekten tre gånger så stor. Värderingen av ett yrke är en form av påverkan som är strukturell i samhället som helhet och som handlar om hur olika aktiviteter värdesätts, och därför måste det vara andra faktorer som driver denna skillnad mellan sektorer, och som skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. Modellen tar inte hänsyn till att skattefinansierade löner och avsaknad av marknadskrafter sammanfaller med yrken som är kvinnodominerade, vilket är viktiga faktorer eftersom kvinnor som grupp drabbas i extra hög omfattning.

Den andra frågan gäller sambandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittlig lön. I kapitel 5 visades figurer som antydde att den genomsnittliga lönen i olika yrkesgrupper långsamt avtar i takt med att andelen kvinnor ökar, men det är delvis en missvisande karaktärisering av sambandet. Analysen i det här kapitlet visar att det handlar om en stegfunktion, vilket innebär att det finns nivåskillnader mellan olika grupper av yrken. När arbetsmarknaden delas in i mansdominerade, könsneutrala och kvinnodominerade yrken visar resultaten att det saknas en statistiskt säkerställd relation inom de två senare grupperna. Detta resultat ligger i linje med det faktum att lönesättningen ser olika ut beroende på om lönerna är skattefinansierade eller inte och om marknadskrafter tillåts ha något inflytande.

Den tredje frågan undersöker hur mycket lön en individ i genomsnitt förlorar på att arbeta i ett kvinnodominerat eller könsneutralt yrke jämfört med ett mansdominerat yrke. Resultaten visar att det inte finns någon skillnad mellan mansdominerade och könsneutrala yrken. Men för kvinnodominerade yrken finns en skattad effekt. I privat sektor är effekten 8 procent, och omkring 12 procent i offentlig sektor. Resultaten indikerar också att den genomsnittliga effekten är något större för kvinnor i privat sektor och samtidigt något större för män i offentlig sektor.

7 Slutsatser

Analysen i rapporten bekräftar att kvinnodominerade högskoleyrken har en lägre genomsnittlig lön än jämförbara manligt dominerade yrken. En del av dessa löneskillnader kan kopplas till lönepåverkande faktorer, men skillnader i tillgängliga bakgrundsfaktorer kan bara förklara en del. I den offentliga debatten förs ofta hypotesen om att andelen kvinnor i yrket är en viktig förklaring till att kvinnodominerade yrken har en lägre genomsnittlig lön. Men den här undersökningen ger lite stöd för teorin att andelen kvinnor skulle vara den avgörande faktorn som förklarar varför den genomsnittliga lönen i yrket är lägre. Det är i första hand andra faktorer som förklarar det tillståndet. Problemet går alltså inte att lösa genom att förändra könssammansättningen i kvinnodominerade yrken. Det skulle förvisso minska lönegapet mellan kvinnor och män, men att fördela lägre löner jämnare över kvinnor och män kan ju inte vara lösningen på det här problemet.

Kvinnodominerade yrken är till stor del skattefinansierade välfärdsyrken inom vård, skola och omsorg vars löner i mindre grad omfattas av marknadsmekanismer. Med nuvarande lönebildningsmodell med trögrörliga relativlöner är det svårt att höja relativlönerna eftersom det kräver samförstånd mellan parterna över lång tid. Samförståndet är viktigt eftersom förändrade relativlöner i annat fall enbart ger upphov till kompensationskrav från grupper som också känner sig eftersatta. Relativlönerna måste därför höjas utanför den rådande lönebildningsmodellen, eller möjligtvis inom ramen för sifferlösa avtal.

Eftersom välfärdsyrken huvudsakligen är politikerstyrda, direkt eller indirekt, kan politikerna alltid ställas till svars. Att löner och villkor för anställda inom välfärdsyrken måste förbättras, handlar i första hand om kompetensförsörjning och om vilken kvalitetsnivå vi vill att den generella välfärden ska ligga på. Det finns empiriska belegg för att efterfrågan på välfärdstjänster ökar i större takt än inkomsterna i en ekonomi. Det innebär att välfärden inte kan finansieras med ständigt höjda skatter, utan andra medel måste till. Det handlar därför om prioriteringsfrågor om vad som ska finansieras med offentliga medel och vad som ska finansieras på annat sätt. En del av dessa prioriteringar måste dessutom få genomslag på lönerna inom välfärdssektorn eftersom det annars blir svårt med kompetensförsörjningen. I och med det kommunala självstyret måste dessa prioriteringar ske lokalt. Det sker redan idag, men prioriteringarna varierar mycket mellan olika kommuner, landsting och regioner, vilket leder till att arbetsplatserna har mycket olika sätt att hantera personal- och kompetensförsörjningsfrågan. Det finns därför anledning att lyfta de kommuner, landsting och regioner som kan betraktas som goda exempel och visa att det går att göra förändringar trots begränsade resurser.

Lösningar på det här problemet måste diskuteras redan nu eftersom det redan råder stor brist på viktiga specialistkompetenser inom vården. Ett första steg skulle kunna vara att få till stånd en ökad lönespridning och

därigenom öka möjligheterna att göra lönekarriär. Det skulle till exempel kunna ske genom att utveckla fler karriärvägar och genom att minska personalgrupperna för lönesättande chefer, vilket också skulle kunna bidra till högre kvalitet i den lokala lönebildningen. Att tillsätta stödfunktioner för att på sätt reducera den administrativa bördan för chefer skulle också kunna vara ett sätt. Karriärvägar behöver inte alltid gå via chefsbefattningar.

Referenser

- Addison, J. T., O. D. Ozturk och S. Wang (2015), "The Occupational Feminization of Wages", IZA DP No 9078.
- Andrén, T. (2012), "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt", Konjunkturinstitutet Specialstudie Nr. 31.
- Baker, M. och N. M. Fortin (2001), "Occupational Gender Composition and Wages in Canada", The Canadian Journal of Economics, Vol 34, No. 2.
- Becker, G. S. (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", Journal of Labor Economics, Vol. 3, Issue 1, Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building.
- Brown, R. S. , M. Moon och B. Z. Zoloth (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials", Journal of Human Resources, Vol. 15, No. 2.
- Blinder, A. S. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", Journal of Human Resources, Vol. 8, Nr. 4.
- Calmfors, L. och K. Richardson (2004), "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", Rapport 2004:9, IFAU.
- Duncan O. D. och B. Duncan (1955), "A methodological analysis of segregation indexes", American Sociological Review, Vol. 20, Nr. 2.
- Grönlund, A. och C. Magnusson (2012), "Devaluation, crowding or skill specificity? Exploring the mechanisms behind the lower wages in female professions", Working paper 5, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Holmlund, B. och H. Ohlsson (1992), "Wage Linkages Between Private and Public Sectors in Sweden", LABOUR 6(2), sid. 3-17.
- Holmberg K. och M. Stanfors (2009), "Setting a Trend: Feminization of the Commercial Bank Sector in Sweden, 1864-1975", Business and Economic History On-Line, Vol. 7.
- Le Grand, C. (1997), "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige", i Person, I. och E. Wadensjö (eds.), Kvinnor och mäns löner – varför så olika?, SOU 1997:136.
- Lärarförbundet (2013), "Jobba i fristående skola=högre lön?", Perspektiv på lärarlöner, del 11, Lärarförbundet.
- Lönebildningsrapporten (2009), "Effekter av låglönesatsningen på lönegapet", kapitel 4, Konjunkturinstitutet.
- Macpherson, D. A. och B. T. Hirsch (1995), "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?", Journal of Labor Economics, Vol. 13, No. 3.
- Medlingsinstitutet (2016), "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015 – Vad säger den officiella lönestatistiken?", Stockholm.
- Mincer, J. och S. Polachek (1974), "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women", Journal of Political Economy, Vol. 82.
- Nordgren, M. (2000), Läkarpensionens feminisering: ett köns och maktperspektiv, Doktorsavhandling, Stockholms universitet.
- Oaxaca, R. L. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", International Economic Review, Vol. 14, Nr. 3.
- Oreland, C. (2010), "Övergång till privat drift inom offentlig sektor-Högre lön för den anställda", Ekonomisk Debatt, nr. 5, årgång 38.
- Perales, F. (2010), "Occupational Feminization, Specialized Human Capital and Wages: Evidence from the British Labour Market", Working paper, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Polachek, S. W. (1981), "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", The Review of Economics and Statistics, Vol. 63, No. 1.
- Stanfors, M. och K. Öberg (2007), "Apotek som arbetsmarknad: Institutionell förändring och feminisering av apotek i Sverige", Historisk tidskrift, 127:2.

Appendix

Bilaga 1: Standardmetod för dekomponering av lönegap

Inom forskningslitteraturen används huvudsakligen regressionsanalys som metod när lönegapet mellan kvinnor och män analyseras. Den ansats som vanligen används bygger på arbete av Blinder (1973) och Oxaca (1973). Deras ansats innebär att löneekvationer skattas separat för kvinnor och män. Det ger forskaren två ekvationer som beskriver sambandet mellan lönepåverkande variabler och den genomsnittliga lönen för kvinnor respektive män. Nedan följer ett exempel med en förklarande variabel X :

$$\bar{Y}_m = B_{m0} + B_{m1}\bar{X}_{m1} \quad (1)$$

$$\bar{Y}_k = B_{k0} + B_{k1}\bar{X}_{k1} \quad (2)$$

Ekvation 1 och 2 är två lönemodeller för män (m) respektive kvinnor (k), med *en* förklarande variabel. Detta är två linjära ekvationer som visar hur den genomsnittliga lönen ($\bar{Y}$) för kvinnor och män påverkas när den lönepåverkande variabeln X förändras med en enhet. Med hjälp av dessa ekvationer för kvinnors och mäns genomsnittliga löner kan lönegapet formuleras och delas upp (dekomponeras) i tre delar. Det ger följande uttryck:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_k = \underbrace{(\bar{X}_{m1} - \bar{X}_{k1})B_{m1}}_{\text{Sammansättning}} + \underbrace{\bar{X}_{k1}(B_{m1} - B_{k1})}_{\text{lönepremier}} + \underbrace{(B_{m0} - B_{k0})}_{\text{annat/okänt}}$$

Den första delen av högerledet visar hur stor del av lönegapet som kan förklaras av sammansättningsskillnader mellan grupperna. Här antas att lönepremierna (B_l) är desamma för kvinnor och män, men att sammansättningen i bakgrundsfaktorn kan variera mellan grupperna ($\bar{X}_m, \bar{X}_k$), till exempel att andelen äldre eller andel högutbildade är större i någon grupp.

Den andra delen representerar den del av lönegapet som kan associeras med skillnader i lönepremier (B_{m1}, B_{k1}) som är kopplade till den lönepåverkande faktorn för kvinnor och män. I den här delen antas i stället att sammansättningen av bakgrundsfaktorer är densamma för de två grupperna. Det är okänt varför lönepremierna för den lönepåverkande faktorn skiljer sig åt mellan kvinnor och män, så den här delen av lönegapet brukar kallas för oförklarad

Den tredje delen är också en oförklarad del av modellen, men den särredovisas här eftersom den inte är kopplad till någon lönepåverkande bakgrundsfaktor. Denna del förklaras av faktorer som inte beaktas i modellen. Det oförklarade lönegapet kan därför delas upp i två delar: en del som avser skillnader i lönepremier och en restterm.

Bilaga 2: Metod för beräkning av yrkessegregeringens betydelse för lönegapet

På motsvarande sätt som beskrevs i bilaga 1 kan lönegapet mellan kvinnor och män delas upp (dekomponeras) utifrån hur kvinnor och män fördelar sig över olika yrken. Den här typen av dekomponering bygger på arbete av Brown med flera (1980). Deras ansats utgår från det faktum att ett medelvärde kan formuleras som en linjärkombination av medelvärden från undergrupper. I ett förenklat exempel med endast tre yrkesgrupper skulle den genomsnittliga lönen för kvinnor respektive män kunna formuleras på följande sätt:

$$\bar{Y}_m = P_{1m}\bar{Y}_{1m} + P_{2m}\bar{Y}_{2m} + P_{3m}\bar{Y}_{3m} \quad (3)$$

$$\bar{Y}_k = P_{1k}\bar{Y}_{1k} + P_{2k}\bar{Y}_{2k} + P_{3k}\bar{Y}_{3k} \quad (4)$$

Medelvärdet för kvinnor och män ($\bar{Y}_m, \bar{Y}_k$) har formulerats om som linjärkombinationer av kvinnors och mäns genomsnittliga löner i respektive yrke ($\bar{Y}_1, \bar{Y}_2, \bar{Y}_3$). Dessa är i sin tur viktade med andelar (P_1, P_2, P_3) som visar hur kvinnor respektive män fördelar sig över olika yrken. Med hjälp av dessa ekvationer kan skillnaden i genomsnittlig lön formuleras om på följande sätt:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_k = \underbrace{\sum_{j=1}^3 (\bar{Y}_{mj} - \bar{Y}_{kj}) P_{mj}}_{\text{skillnader i löner}} + \underbrace{\sum_{j=1}^3 (P_{mj} - P_{kj}) \bar{Y}_{kj}}_{\text{Skillnader i andelar}} \quad j=1,2,3 \quad (5)$$

Skillnaden i genomsnittlig lön mellan två grupper kan på det här sättet delas upp i två delar, enligt ekvation 5. Den första delen av högerledet visar hur stor del av det totala lönegapet som förklaras av skillnader i genomsnittlig lön inom respektive yrke under antagandet att andelarna är desamma ($P_m = P_k$) för kvinnor och män i respektive yrke (det vill säga att kvinnor och män fördelar sig identiskt över alla yrken). Vilka andelar som ska användas i beräkningen är ett val som måste göras. I ekvation 5 används männens andelar (P_m) för kvinnor och för män, men det skulle lika gärna kunna vara kvinnors andelar (P_k). I rapporten görs därför beräkningar för respektive fall.

Den andra delen representerar på motsvarande sätt den del av lönegapet som kan associeras med att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken. Här mäts effekten av att andelarna skiljer sig åt inom respektive yrke, under antagandet att den genomsnittliga lönen är densamma för kvinnor och män ($\bar{Y}_m = \bar{Y}_k$) inom respektive yrkesgrupp. Detta ger ett mått på hur stor del av det totala lönegapet som kan associeras med att kvinnor och män fördelar sig ojämnt över olika yrken.

Bilaga 3: Metod för att skatta lönestraff som är associerat med andel kvinnor i yrket

För att mäta effekten av andel kvinnor i yrket användas denna andel som förklarande variabel i en löneekvation. Om det finns en mätbar effekt av andelen kvinnor i yrket på lönen skulle det kunna bero på värdediskriminering, om alla relevanta lönepåverkande faktorer har beaktats. Andra faktorer måste dock beaktas på något sätt för att fastställa att den skattade effekten inte påverkas av dem. Det är detta som gör uppgiften svår, eftersom det kräver tillgång till detaljerade uppgifter som i vissa fall är svåra att observera i data. I den här rapporten görs ett försök att skatta effekten av andel kvinnor i yrket, med förbehållet att viktiga variabler saknas. Till exempel vet vi att förekomst av internutbildning är vanligare i mansdominerade yrken jämfört med kvinnodominerade yrken. Denna typ av information saknas i Lönestrukturstatistiken. Men metoden som används här tar hänsyn till konstanta yrkesspecifika effekter (fixed effect). Modellen som används är en så kallad multinivåmodell som är en utvecklad form av regressionsmodell. Den formuleras på följande sätt:

$$\text{Multinivå: } Y_{ij} = \beta_0 + \sum \beta_k X_{ijk} + \sum \alpha_k Z_{jk} + (\vartheta_{0j} + \varepsilon_{ij}) \quad (6)$$

$$\text{Individnivå: } Y_{ij} = \beta_{0j} + \sum \beta_k X_{ijk} + \varepsilon_{ij} \quad (7)$$

$$\text{Yrkesnivå: } \beta_{0j} = \beta_0 + \sum \alpha_k Z_{jk} + \vartheta_{0j} \quad (8)$$

Ekvation 6 utgör huvudekvationen medan ekvation 7 och 8 representerar de två nivåerna i modellen (individ- respektive yrkesnivå). Det som skiljer denna modell från vanlig regressionsanalys är bland annat att hänsyn tas till variation mellan och inom yrkesgrupper och att parametrar beräknas på olika nivåer: dels på individnivå, dels på yrkesnivå. Eftersom modellen per konstruktion delar upp lönevariationen mellan och inom olika yrkesgrupper blir det också relativt lätt att undersöka hur olika faktorer påverkar variationen i lön mellan olika yrken. För mer information, se till exempel Grönlund och Magnusson (2012).

Bilaga 4: Data och avgränsningar

Analysen i rapporten är baserad på SCB:s lönestrukturstatistik från 2014. Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning av anställda på den svenska arbetsmarknaden, och den består av två delar. Den är dels ett totalurval av den offentliga sektorn, dels ett stratifierat obundet slumpmässigt urval av den privata sektorn. Stratifieringen sker med avseende på näringsgren (SNI) och företagsstorlek med en översampling på stora företag. Det innebär här att företag som har fler än 500 anställda totalundersöks, medan anställda i mindre företag dras slumpmässigt. Totalt innebär detta att omkring 50 procent av de anställda i privat sektor ingår i undersökningen varje år. Stratifieringen beaktas med hjälp av vikter som SCB tagit fram.

I rapporten analyseras genomsnittliga löner för olika yrken. Målgruppen är akademiker, men eftersom få yrken innehåller enbart akademier används en bredare definition. Analysen är därför riktad mot yrken som akademiker har och som minst kräver en högskoleutbildning eller motsvarande. För att identifiera dessa yrken används SSYK 2012 (standard för svensk yrkesklassificering 2012) på 4-siffernivå, där den första siffran i koden anger kvalifikationsnivå.

Tabell B1 visar hur utbildningsnivån för anställda ser ut för yrkesgrupper med kvalifikationsnivå 1–3, begränsade till individer i åldersintervallet 20–64 år. Kvalifikationsnivå 2 avser yrken med krav på fördjupad högskolekompetens. Dessa yrkesgrupper skulle kunna betraktas som akademikeryrken. Men som framgår av tabell B1 är det långt ifrån alla som har en akademisk utbildning i dessa yrkesgrupper, det vill säga, minst tre års studier på högskolenivå. Istället varierar andelen akademiker från 23,8 procent upp till 100 procent mellan olika yrken.

Tabell B1 Andel högskoleutbildade och andel akademiker efter kvalificeringsnivå för yrkesgrupper med kvalifikationsnivå 1–3 enligt SSYK 2012

Yrkets kvalifikationsnivå	Högskoleutbildade	Akademiker		
	Medelvärde	Medelvärde	Min	Max
Nivå 1 (%)	69,3	46,5	3,4	89,8
Nivå 2 (%)	90,1	73,0	23,8	100,0
Nivå 3 (%)	54,4	27,5	2,1	65,0
Totalt, nivå 1–3	78,2	57,8	2,1	100,0

Anm. Kvalifikationsnivå definieras med hjälp av första positionen i SSYK 2012. Högskoleyrken definieras med nivå 1 till och med 3. Det ger totalt 1 161 951 individer. Nivå 1 avser chefsyrken, nivå 2 avser yrken som kräver fördjupad högskolekompetens och nivå 3 avser yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande. Totalt 134 482 individer når nivå 1, 717 423 individer når nivå 2 och 310 046 individer räknas till nivå 3. Akademiker avser här alla som har minst 3 års studier på högskola. Högskoleutbildade innehåller även personer med kortare högskoleutbildning.
Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Bland de anställda i yrkesgrupper med kvalifikationsnivå 1 har 46,5 procent en akademisk utbildning medan motsvarande andel för yrkesgrupper med kvalifikationsnivå 3 är 27,5 procent. Att till exempel utesluta yrkesgrupper

med kvalifikationsnivå 3 skulle innebära att många akademiker sorteras bort från analysen. För att i någon mening reducera godtycket i urvalskriteriet, ingår alla anställda i yrkesgrupper med nivå 1–3. Detta ger yrken som akademiker har, vilket i uppsatsen kallas för högskoleyrken.

Bilaga 5: Högskoleyrken som ingår i figur 5

Tabell B2 Högskoleyrken med mer än 60 procent kvinnor som återfinns i både privat och offentlig sektor

Nr	Yrkesgrupp (SSYK2012)	Lön privat sektor	Lön offentlig sektor
1	Verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård (1511)	47 792	67 440
2	Personal och hr-chefer nivå 1 (1221)	61 299	56 454
3	Informations- och pr-chefer (1241)	60 995	56 096
4	Avdelningschefer inom socialt arbete (1521)	36 406	49 913
5	Avdelningschefer inom äldreomsorg (1531)	59 401	47 356
6	Tandläkare (2260)	42 451	45 670
7	Avdelningschefer inom förskola (1421)	35 182	44 961
8	Rektorer (1412)	41 306	43 827
9	Avdelningschefer inom hälsa och sjukvård (1512)	39 882	43 459
10	Förvaltnings- och organisationsjurister (2615)	54 648	42 974
11	Psykoterapeuter (2242)	43 145	41 000
12	Förskolechefer (1422)	33 127	40 772
13	Enhetschefer inom socialt arbete (1522)	36 576	40 224
14	Enhetschefer inom äldreomsorg (1532)	36 890	36 834
15	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård (2289)	37 279	36 384
16	Övriga ekonomer (2419)	43 020	36 290
17	Psykologer (2241)	35 033	35 952
18	Personal- och hr-specialister (2423)	40 102	35 815
19	Planerare och utredare (2422)	40 311	35 792
20	Farmakologer och biomedicinare (2133)	46 271	35 209
21	Intensivvårdssjuksköterskor (2228)	36 232	34 910
22	Övriga designer och formgivare (2179)	35 791	34 639
23	Informatörer och PR-specialister (2432)	39 111	34 524
24	Barnmorskor (2222)	35 948	34 237
25	Operationssköterskor (2231)	35 226	33 942
26	Anestesisjuksköterskor (2223)	35 381	33 932
27	Företagssköterskor (2234)	33 144	33 324
28	Övriga specialistsjuksköterskor (2239)	33 691	32 901
29	Specialpedagoger (2351)	31 127	32 900
30	Barnsjuksköterskor (2232)	32 824	32 788
31	Övriga jurister (2619)	44 124	32 741
32	Distriktsjuksköterskor (2224)	33 722	32 470
33	Psykiatrisjuksköterskor (2225)	33 951	32 332
34	Veterinärer (2250)	42 750	32 096
35	Skolsköterskor (2233)	31 482	32 087
36	Geriatrisjuksköterskor (2227)	34 270	31 931
37	Chefssekreterare (3343)	34 433	31 335
38	Inredare, dekoratörer m.fl. (3432)	29 985	31 283
39	Studie- och yrkesvägledare (2352)	28 381	31 154
40	Röntgensjuksköterskor (2235)	32 015	31 154
41	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer (2182)	38 107	31 007
42	Storhushållsföreståndare (3452)	25 189	30 603
43	Kuratorer (2662)	32 982	30 508
44	Audionomer och logopedier (2283)	29 618	30 213
45	Grundutbildade sjuksköterskor (2221)	35 481	30 205
46	Översättare, tolkar m.fl. (2643)	31 269	30 013
47	Museiintendenter (2621)	32 914	29 558
48	Socialsekreterare (2661)	34 398	29 498
49	Grundskollärare (2341)	28 522	29 315
50	Bibliotekarier och arkivarier (2622)	32 338	29 307

Tabell B2 forts.

Nr	Yrkesgrupp (SSYK2012)	Lön privat sektor	Lön offentlig sektor
51	Övriga yrken inom socialt arbete (2669)	30 047	29 253
52	Skådespelare (2655)	25 226	28 830
53	Biomedicinska analytiker (3212)	32 670	28 802
54	Djurskötare (3240)	25 307	28 779
55	Friskvårdskonsulenter (3424)	27 039	28 619
56	Arbetsterapeuter (2273)	30 362	28 427
57	Arbetsförmedlare (3333)	30 631	28 357
58	Sjukgymnaster, fysioterapeuter (2272)	29 875	28 337
59	Redovisningsekonomer (3313)	33 439	28 297
60	Dietister (2282)	29 514	28 226
61	Tandhygienister (3250)	29 437	27 824
62	Övriga pedagoger med specialistkompetens (2359)	34 467	27 669
63	Övriga handläggare (3359)	36 548	27 335
64	Domstols- och juristsekreterare (3342)	28 068	27 322
65	Förskollärare (2343)	27 003	26 936
66	Fritidspedagoger (2342)	26 526	26 210

Anm. Tabellen innehåller enbart yrken som finns i både privat och offentlig sektor. Yrkesgrupperna är sorterade efter yrkets genomsnittliga lön i offentlig sektor.

Källa: Lönestrukturstatistiken (SCB), 2014.

Saco utvecklar Sveriges akademiker. Tillsammans utvecklar vi Sverige.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, driver frågor för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitisk obunden facklig organisation som består av 23 självständiga förbund med 700 000 medlemmar. Förbunden företräder olika yrkes och examensgrupper på hela arbetsmarknaden.

