

Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000 – 2007

Rapportserie 2008:2

Utvecklingen av löneskillnader
mellan statsanställda kvinnor och män
åren 2000 – 2007

2008-06-26
Dnr. 0806-0392

Innehåll

Sammanfattning	3
Data	4
Vilka ingår i undersökningen?	4
BESTA-systemet	5
Vad mäter man?	5
Beräkningssätt	6
Steg ett – total genomsnittlig skillnad i utbetalad lön	6
Steg två – arbetstidens omfattning beaktas	6
Steg tre – att vara chef eller medarbetare beaktas	6
Steg fyra – skillnader i svårighetsnivå beaktas	6
Steg fem – skillnader i arbetsinnehåll beaktas	6
Steg sex – arbete på olika myndigheter beaktas	6
Steg sju – individuella bakgrundsvariabler beaktas	7
Konsekvenser av en stegvis analys	7
Analys	9
Den genomsnittliga löneskillnaden fortsätter att minska	9
Skillnader i arbetstid minskar	9
Skillnaden i kvinnliga och manliga chefers löner minskar	10
Skillnader i svårighetsnivå viktigaste förklaringen	10
Arbetets innehåll är också viktigt	11
Myndighetens betydelse minskar	12
De individuella faktorernas betydelse stabil	12
Oförklarad löneskillnad	12
Statistikens begränsningar	13
Statistikens möjligheter är begränsade	13
Alternativa metoder	13
Figurförteckning	
Figur 1. Löneskillnad mellan kvinnor och män i statlig anställning åren 2000 – 2007 uppdelat på förklaringsfaktorer	11
Tabellförteckning	
Tabell 1. Antal anställda i analysen per steg	7

Sammanfattning

I Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten (RALS 2007-2010) beslutade parterna att det partsgemensamma arbetet med att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten ska fortsätta och intensifieras. Syftet är att de sakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten på sikt elimineras. Det framgår också av de gemensamma löneprinciperna att: ”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.”

Arbetsgivarverket har analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män vid sex tidigare tillfällen. Det har gjorts med hjälp av de centrala parternas gemensamma lönestatistik. Här redovisas en uppföljning av de undersökningar som tidigare publicerats. Syftet är att kartlägga dels löneskillnaderna år 2007, dels hur de förändrats åren 2000-2007.

I september 2007 var statsanställda kvinnors genomsnittslön 13,9 procent lägre än statsanställda mäns genomsnittslön. År 2006 var motsvarande löneskillnad 14,3 procent. Skillnaden har minskat successivt. År 2000 var löneskillnaden nästan 18 procent.

Den statistiska analysen visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer. Stora delar av löneskillnaden beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid, arbetets svårighetsnivå och innehåll och på att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader i utbildning, erfarenhet, ålder, anställningstid eller i vilken region den anställde jobbar. Den löneskillnad som slutligen blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma statistiken var i september år 2007 1,3 procent.

Det är fyra faktorer som står för cirka 80 procent av den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den viktigaste förklaringen till löneskillnaden är att kvinnor jämfört med män oftare befinner sig på befattningar med en lägre svårighetsnivå. De andra tre faktorerna är att kvinnor mer sällan är chefer, att de i större utsträckning arbetar deltid och inom yrken med lägre genomsnittslöner än män.

Data

Vilka ingår i undersökningen?

Uppgifterna i den här undersökningen kommer från den partsgemensamma statliga förhandlingsstatistik som inhämtas i september varje år. I undersökningen ingår den del av Arbetsgivarverkets medlemmar som är myndigheter under regeringen.

1 januari 2005 förstatligades de 21 allmänna försäkringskassorna och bildade en ny myndighet, Försäkringskassan. För att kunna göra en jämförelse med de tidigare åren inkluderas försäkringskassorna även åren 2000-2005.

I undersökningen ingår samtliga anställda som har månadslön och som arbetat minst 40 procent av heltid eller mer. Anledningen till att övriga anställda uteslutits, dvs. de som haft en mycket låg arbetstidsomfattning eller arbetat mer uppdragsbaserat som t.ex. timavlönade, är att uppgifterna om lön och arbetstidsomfattning är mindre tillförlitliga för dessa individer. Även myndighetschefer har uteslutits eftersom deras löner beslutas av regeringen.

Undersökningens mål är att jämföra kvinnor och män med samma individkaraktäristika. När information om individkaraktäristika tillförs i olika steg av analysen faller individer som det saknas relevanta uppgifter om bort från urvalet. Som minst ingår cirka hälften av det totala urvalet på 221 000 individer år 2007. En redovisning av hur många anställda som ingår i varje steg av analysen finns i tabell 1.

BESTA-systemet

En förutsättning för en meningsfull analys av löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att det finns tillgång till en åtminstone grov indelning i lika och likvärdiga arbetsuppgifter. Genom BESTA-systemet (Befattningsgruppering för statistik i staten) som år 2004 ersatte det tidigare använda TNS-systemet (Nyckel för statistikanalys) har Arbetsgivarverket sådan information.

BESTA-systemet innebär en indelning av arbetsuppgifter i arbetsområden och grupperingsnivåer. Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll. BESTA består av cirka 60 arbetsområden t.ex. polisarbete, utbildning och forskning, IT-arbete. Grupperingsnivåerna är sex till antalet och anger arbetsuppgifternas svårighetsnivå t.ex. i form av den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som deras utförande förutsätter.

BESTA-systemet innehåller även en uppdelning av de anställda i chefer och medarbetare. För att kategoriseras som chef krävs att den anställde har ett formellt personalansvar. I TNS-systemet fanns dessutom endast fem grupperingsnivåer medan det i BESTA-systemet utökats till sex grupperingsnivåer.

Täckningsgraden i klassningen enligt BESTA respektive TNS före 2004 har stor betydelse för analysens kvalitet. Andelen anställda som var klassade enligt TNS ökade under den observerade perioden, från cirka 57 procent år 2000 till knappt 60 procent år 2003. Andelen klassade ökade i och med övergången till BESTA och var 71 procent år 2004, 84 procent 2005 och 2006 och 88 procent år 2007.

Vad mäter man?

Det lönebegrepp som används i analysen är ”fast lön”. Med fast lön avses månadslön plus fasta tillägg. Fasta tillägg betalas varje månad med ett fastställt belopp. Anledningen till att rörliga tillägg inte ingår är att dessa kan variera mycket från en månad till en annan.

Beräkningsätt

Steg ett – total genomsnittlig skillnad i utbetalad lön

I varje steg av analysen nedan introduceras ytterligare ny information. I det första steget jämförs kvinnors och mäns genomsnittliga utbetalade fasta lön per månad, vilket innebär att löneskillnaden påverkas av alla tänkbara faktorer inklusive arbetstidsomfattning, dvs. heltidslöner jämförs med deltidslöner.

Steg två – arbetstidens omfattning beaktas

I steg två inkluderas *arbetsomfattning* som en förklaring. Nu jämförs löner där varje deltidsarbetande individs lön räknats om till vad den skulle ha varit om personen arbetat heltid.

Steg tre – att vara chef eller medarbetare beaktas

I steg tre, som infördes i och med övergången till BESTA år 2004, används information om huruvida individen är *chef* eller *medarbetare*. I steget används således information om både arbetstidsomfattning och chefskap. I detta och varje kommande steg vägs sedan resultaten för varje jämförd grupp samman efter kvinnornas fördelning på grupperna.

Steg fyra – skillnader i svårighetsnivå beaktas

I steg fyra introduceras den information som BESTA ger om vilken typ av arbetsuppgifter den anställde har. I detta steg används information om grupperingsnivån, vilket ger den ungefärliga *svårighetsnivån* och ansvarsgraden i arbetsuppgifterna. Grupperingsnivå utgör alltså en mycket grov uppskattning av vilka arbeten som är likvärdiga. I detta steg används information om arbetstidsomfattning, chefskap och svårighetsnivå.

Steg fem – skillnader i arbetsinnehåll beaktas

I steg fem introduceras information om *arbetsinnehåll* enligt BESTA. Det betyder att löner för kvinnor och män vilkas arbete har samma huvudinriktning jämförs dvs. arbetsområde tillsammans med svårighetsnivå utgör en grov uppskattning av vilka arbeten som är lika. Inom varje arbetsområde kan alltså spännvidden fortfarande vara stor. I detta steg används därmed information om arbetstidsomfattning, chefskap samt arbetets svårighetsnivå och innehåll.

Steg sex – arbete på olika myndigheter beaktas

I steg sex jämförs lönerna då hänsyn tagits till arbetstidsomfattning, chefskap, svårighetsnivå, arbetsinnehåll samt vilken *myndighet* den anställde arbetat vid. Detta för att ytterligare närma sig det jämställdhetslagen betecknar som osakliga löneskillnader och som enbart kan uppkomma vid jämförelser av de som arbetat hos samma arbetsgivare.

Steg sju – individuella bakgrundsvariabler beaktas

I steg sju introduceras även information om *individuella faktorer* som utbildningsnivå och erfarenhet. Löneskillnaden beräknas då med hjälp av regressionsanalys. Förklaringsvariablerna är utbildningsnivå, ålder, anställningstid, arbetstidsomfattning, i vilken region av landet den anställde arbetat samt vilken s.k. kompetenskategori den anställde tillhört (lednings-, kärn- eller stödkompetens). Den beroende variabeln utgörs av logaritmerad lön.

Regressionerna görs på varje enskild myndighet och BESTA-klass. Vid varje regression produceras en regressionskoefficient. Exponenten av den koefficienten visar en skattning av den procentuella skillnaden i mäns och kvinnors löner med hänsyn till de andra variablerna i analysen. De skattade löneskillnader vägs sedan samman på samma sätt som i steg tre till sex.

Konsekvenser av en stegvis analys

En effekt av att ny information stegvis ackumuleras är att antalet anställda som jämförs minskar. Som nämdes ovan är inte alla befattningsklassade. När information om befattningar tillförs analysen faller de icke klassade individerna bort från urvalet.

Ju mer detaljerad specificering av lönejämförelsens grund, desto större är risken att båda könen inte blir representerade. Om bara det ena könet är representerat i gruppen finns det inga löner att jämföra och underlaget minskar därmed.

Det går inte att behålla tillräcklig kvalitet i analysen genom att använda ännu grövre indelningar avseende arbeten, trots att detta skulle ge ett större underlag. Med en alltför grov klassificering riskerar analytikern att t.ex. jämföra läkare, oftast män, med sjuksköterskor, oftast kvinnor. Den här typen av jämförelser har förekommit i den allmänna debatten och har då medfört en vilseledande överskattning av löneskillnaden mellan kvinnor och män. En jämförelse av två grupper är alltid en balansgång mellan en adekvat jämförelsegrund och storleken på urvalet. Antalet anställda som den aktuella analysen bygger på redovisas i tabell 1 steg för steg.

Tabell 1. Antal anställda i analysen per steg

Steg	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	218 927	211 634	215 204	219 928	220 132	216 146	222 617	221 019
2	218 927	211 634	215 204	219 928	220 132	216 146	222 617	221 019
3	-	-	-	-	156 307	182 350	185 761	189 464
4	125 789	120 944	131 379	130 137	156 307	182 350	185 761	189 464
5	125 789	120 944	131 379	130 137	156 307	182 350	185 761	189 464
6	109 181	106 361	117 711	116 874	142 733	168 944	172 363	177 413
7	53 295	53 748	58 325	67 330	105 125	130 024	128 072	130 783

Anmärkning: Steg 1: den totala löneskillnaden. Steg 2: beaktar arbetstidens omfattning. Steg 3: beaktar chefskap (observera att detta steg introducerades för första gången år 2004). Steg 4: beaktar arbetets svårighetsnivå. Steg 5: beaktar arbetsinnehåll. Steg 6: beaktar vilken myndighet individen arbetar vid. Steg 7: beaktar individuella faktorer såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och region.

Slutligen bör läsaren göras uppmärksam på att den stegvisa ordningen, varmed de olika faktorerna införs i analysen, har viss betydelse för hur stor andel av löneskillnaden respektive faktor förklarar. Även om ordningen har en viss betydelse för storleken på de enskilda faktorerna så förblir arbetets svårighetsnivå den viktigaste förklaringen och arbetsinnehåll den näst viktigaste förklaringen oavsett vilken stegvis ordning som används. Vidare har ordningen ingen betydelse för den slutliga oförklarade delens storlek.

Analys

Den genomsnittliga löneskillnaden fortsätter att minska

I ett första steg jämförs kvinnors genomsnittliga månadslön med mäns genomsnittliga månadslön. En jämförelse, utan hänsyn till sakliga faktorer vid individuell lönesättning, resulterar i att kvinnornas löner i genomsnitt var cirka 13,9 procent lägre än männens år 2007. Kvinnorna i urvalet tjänade i genomsnitt då 24 490 kronor medan männen i genomsnitt tjänade 28 436 kronor.

År 2006 var motsvarande löneskillnad mellan kvinnor och män 14,3 procent. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män har successivt minskat och var nästan 18 procent år 2000.

Mellan september 2006 och september 2007 föll den totala löneskillnaden med cirka en halv procentenhet. Minskningen kan inte hänföras till någon enstaka faktor utan beror på flera variabler.

Skillnader i arbetstid minskar

Kvinnor arbetar deltid oftare än män. År 2007 var det cirka 18 procent av kvinnor som arbetade deltid medan motsvarande andel för män var 8 procent.

Arbetstidens längd är alltså en av förklaringarna till att kvinnor har lägre inkomster än män och ger upphov till löneskillnader på cirka 2,0 procentenheter (se figur 1 nedan för en sammanställning av resultaten). Arbetstidsomfattningen står därmed också för cirka 15 procent av den existerande totala löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Skillnaden i kvinnliga och manliga chefers löner minskar

Att män i större utsträckning än kvinnor är chefer förklarar 1,3 procentenheter av den observerade löneskillnaden.

År 2007 fanns det i urvalet cirka 4360 kvinnliga chefer som i genomsnitt hade lön på 40 460 kronor i månaden och det fanns 7300 manliga chefer som i genomsnitt hade lön på 41 170 kronor i månaden. Dessa genomsnittslöner, som inte tar hänsyn till eventuella skillnader i svårighetsnivå, uppvisar att löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga chefer har minskat från 3,1 procent år 2006 till 1,7 procent år 2007. Andelen kvinnliga chefer i staten är i stort sett oförändrad sedan föregående år och ligger på 37,4 procent.

Inom gruppen kvinnor är det 4,4 procent som är chefer och inom gruppen män är 8 procent chefer. I staten totalt är andelen chefer cirka 6 procent.

Skillnader i svårighetsnivå viktigaste förklaringen

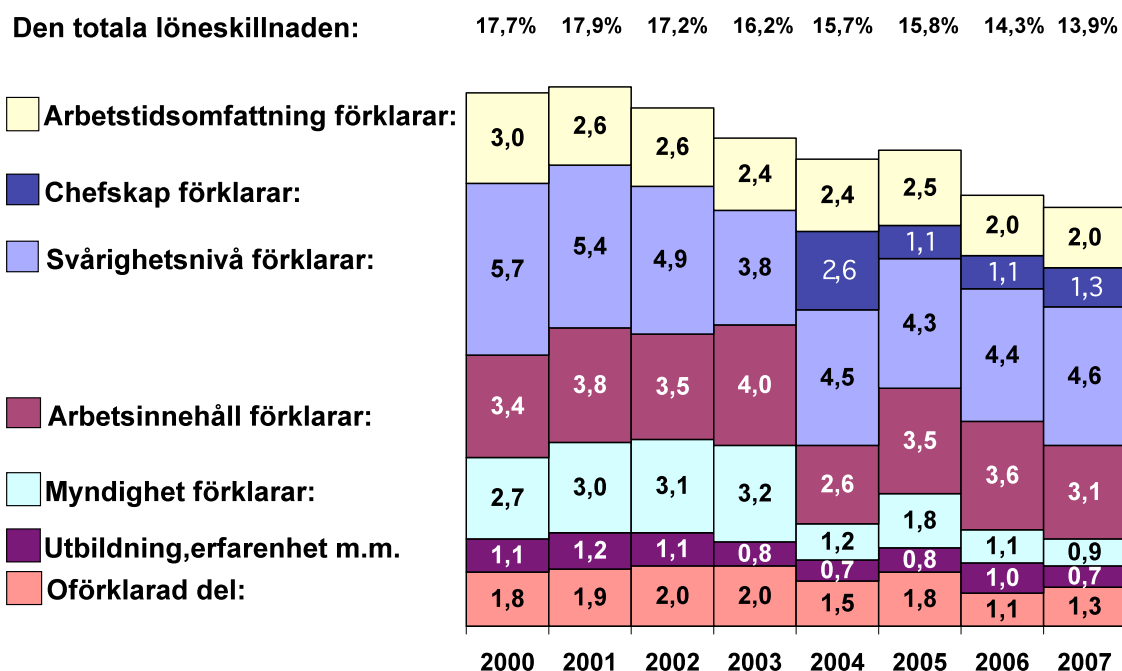
Den främsta orsaken till löneskillnaderna är att kvinnor och män i hög grad har arbeten med olika svårighetsgrad. Att fler kvinnor arbetar med arbetsuppgifter på lägre svårighetsnivåer ger upphov till löneskillnader på mellan fyra och fem procentenheter och det förklarar mellan 30-40 procent av den existerande totala löneskillnaden mellan kvinnor och män (se figur 1 nedan för en sammanställning av resultaten). Indelningen i svårighetsgrader är ganska grov och det talar för att skillnader i ansvar, självständighet m.m. förklarar ännu mer av löneskillnaden än vad som redovisas i denna undersökning.

År 2007 var cirka 9 procent av de statsanställda kvinnorna klassade i någon av de båda högsta svårighetsnivåerna mot cirka 18 procent av männen. Samtidigt var cirka 33 procent av kvinnorna och 29 procent av männen klassade i någon av de båda lägsta svårighetsnivåerna.

Enligt figur 1 nedan har svårighetsgrad som förklaring minskat i betydelse sedan år 2000. Statistik baserat på det tidigare TNS-systemet visar att cirka 9 procent av de statsanställda kvinnorna och 21 procent av de statsanställda männen klassades i någon av de högsta svarighetsgraderna år 2000. Cirka 55 procent av kvinnorna och 45 procent av männen klassades i någon av de lägsta svarighetsgraderna år 2000.

Mellan åren har andelen anställda i de lägre befattningsnivåerna minskat medan andelen anställda som klassats i de svårare nivåerna ökat. Detta har gällt kvinnor i högre utsträckning än män. Denna förändring har gjort att skillnaden i svårighetsgrad minskat i betydelse som förklaringsfaktor. Samtidigt har införandet av BESTA-systemet inneburit en något ökad precision i måttet. Detta har i sin tur medfört att skillnaden i svårighetsgrad ökat i betydelse jämfört med åren då TNS-systemet användes.

Figur 1. Löneskillnad mellan kvinnor och män i statlig anställning åren 2000 – 2007 uppdelat på förklaringsfaktorer



Anmärkning: Steg 1: den totala löneskillnaden. Steg 2: beaktar arbetstidens omfattning. Steg 3: beaktar chefskap. Steg 4: beaktar arbetets svårighetsnivå. Steg 5: beaktar arbetets innehåll. Steg 6: beaktar vilken myndighet individen arbetar vid. Steg 7: beaktar individuella faktorer så som utbildning, arbetslivserfarenhet och region. Observera att chefskap som förklaring infördes i analysen första gången år 2004. Det bör också noteras att precisionen i BESTA-klassningen för åren 2005 och 2006 högst sannolikt är bättre än för år 2004. Övergången till BESTA-systemet innebär också att vi fick sex svårighetsnivåer i stället för fem med TNS-systemet.

Arbetets innehåll är också viktigt

En annan viktig förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor och män i så hög grad har olika yrken. Skillnaderna i yrke ger upphov till löneskillnader på nästan 3,4 procentenheter (se figur 1). *Arbetsinnehållet* står för runt 25 procent av den existerande totala löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Enligt nationalekonomisk teori styrs lönen på en marknad för ett visst yrke i huvudsak av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Anledningen till att löneskillnaderna minskar när arbetets innehåll beaktas är att marknaden i och med detta tenderar att betala vissa yrken mer än andra. Kvinnodominerade yrken är ofta lägre betalda än mansdominerade yrken.

Indelningen i arbetsområden är skapad enbart för statistiskt bruk och inte för att peka ut om arbeten är lika i jämställdhetslagens mening. Kvarvarande löneskillnader kan vara orsakade av att det finns ett brett fält av arbetsuppgifter inom samma arbetsområde.

Myndighetens betydelse minskar

Att olika *myndigheter* betalar olika löner för arbeten med liknande svårighetsgrad och typ av arbetsuppgifter är också en del av förklaringen till löneskillnaden. Denna faktor ger under den undersökta perioden upphov till en löneskillnad på mellan en och tre procentenheter. År 2007 ger denna faktor upphov till löneskillnader på 0,9 procentenheter.

Att löneskillnaden minskar när hänsyn tas till vilken myndighet de anställda jobbat vid beror antagligen på att den mycket grova uppdelningen på BESTA-befattningar blir något mindre grov då de som jämförs finns inom samma myndighet. På grund av myndigheternas olika verksamheter kan två myndigheter ha två olika yrkesgrupper i vad som enligt TNS eller BESTA är samma befattning. Ett annat skäl kan vara att den marknadsmässiga lönen kan ligga olika högt på olika orter. Vidare kan myndigheterna värdera arbetsinnehållet olika beroende på skillnader i kärnverksamhet eller i de verksamhetsmål som ska uppnås.

De individuella faktorernas betydelse stabil

Sakliga skäl som kan motivera en löneskillnad, utöver de som redan nämnts, kan vara skillnader i skicklighet och resultat. Bl.a. utbildningsnivå och erfarenhet (ålder och anställningstid) har i denna rapport använts som indikatorer på individuella skillnader i skicklighet och resultat. För arbeten som enligt den grova statistiska uppdelningen är lika, ger dessa *individuella faktorer* upphov till en löneskillnad på 0,7 procentenheter.

Oförklarad löneskillnad

När 2007 års löner har korrigerats för alla sakliga faktorer som presenterats ovan, återstår endast en oförklarad löneskillnad på cirka 1,3 procentenheter.

Det är denna skillnad som i jämställdhetslagens mening till någon del eventuellt skulle kunna förklaras med lönediskriminering på grund av kön. Mot bakgrund av att denna analys gjorts med hjälp av viss statistisk indelning och på central nivå där detaljkunskapen om respektive arbeten *inte är fullständig*, så kan konstateras att det med all säkerhet fortfarande finns kvar avgörande skillnader i faktiska arbetsuppgifter och ansvarsområden inom de grupper som jämförs, dvs. det finns kvar skillnader mellan arbeten som utgör sakliga skäl för löneskillnad.

Statistikens begränsningar

Statistikens möjligheter är begränsade

Med central individstatistik, som den här analysen bygger på, är det omöjligt att närmare analysera den oförklarade löneskillnaden.

Det finns flera orsaker till detta. Det går t.ex. inte att identifiera vilka arbeten som är lika eller likvärdiga med tillräcklig precision, individernas arbetsresultat är helt okända för analytikern, individernas skicklighet finns enbart uttryckt i grova utbildningstermer och det är även okänt vilka löneskillnader som uppkommer på grund av hur marknaden kan påverka efterfrågan på olika kompetenser. Det finns en rad löneskiljande faktorer som endast är kända på den lokala arbetsplatsen.

Till detta kommer att lönerevisioner genomförs vid olika tidpunkter på olika myndigheter. Det gör att om statistikuppgifterna hämtas in vid en tidpunkt då t.ex. fler myndigheter med kvinnodominans än myndigheter med mansdominans hunnit genomföra sin lönerevision, så kan statistiken ge ett falskt sken av att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat. Även inaktuell befattningskod kan ge ett falskt sken av förändring.

Likaså kan ändrade antalsrelationer mellan arbeten på den lägsta svårighetsnivån och de övriga nivåerna påverka den uppmätta löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta eftersom löneskillnaden är minst mellan kvinnor och män på den lägsta svårighetsnivån. Även andra strukturella faktorer kan påverka på liknande sätt.

Alternativa metoder

Att redovisa statistik nedbruten på myndighetsnivå är en viktig del i förbättringsarbetet menar många. Att göra detta för mindre myndigheter är däremot vanskligt. Det kräver att antalet personer som jämförs är så stort att slumpen inte styr resultatet av utvärderingen. Anta att det på en myndighet bara finns en kvinna och en man vars arbeten är direkt jämförbara i fråga om svårighetsgrad och innehåll. Anta vidare att det råkar vara så att den ena är en högpresterande och den andre är en lågpresterande. Vid individuell lönesättning kommer de att premieras olika. Frågan är dock om dessa två individer är representativa för hur löner sätts mellan kvinnor och män på denna myndighet? Hur många bör då ingå i en utvärdering? Det beror bl.a. på hur stor spridningen i gruppen är och vilka krav på precision och statistisk säkerhet som finns osv.

Ett sätt att öka antalet individer i utvärderingen är att minska kravet på jämförelsegrunden. Som tidigare påpekats skulle en grövre jämförelsegrund naturligtvis öka antalet individer på respektive myndighet, men också leda till en överskattning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Eftersom uppdraget i detta fall är att redovisa hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män *utvecklas*, hade ett alternativ varit att enbart studera de myndigheter och grupper som går att följa alla sex åren. Anledningen till att det alternativet valdes bort är att antalet individer som i sådant fall ingår i analysens sista steg faller från cirka hälften av alla statsanställda till cirka 15 procent av alla statsanställda. Att ta med ett så stort urval som möjligt i analysen bör säga mer om hur det ser ut i hela staten än ett snävare urval skulle ha gjort.

Ett annat alternativ hade varit att vikta samman resultaten för de enskilda undergrupperna med samtliga anställdas fördelning i stället för med kvinnornas fördelning. Anledningen till att kvinnornas fördelning använts är just att den avviker från männens. Om fördelningen av samtliga anställda används så försvinner den skillnad mellan åren som uppkommer p.g.a. att andelarna kvinnor och män i olika befattningar ändras. Under den period som studeras här ökade andelen kvinnor på högre befattningar.

Den oförklarade löneskillnaden påverkas i ganska liten utsträckning av metodval (med mindre än 1 procentenhet), vilket tyder på att resultaten är tillräckligt robusta för att följa utvecklingen av löneskillnaden som den centrala statistiken inte kan förklara.

