

# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023

Vad säger den officiella lönestatistiken?

# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023

En rapport från Medlingsinstitutet

Författare: John Ekberg och Peter Beijron, Medlingsinstitutet.

Daniel Widegren och Sofia Löfgren, SCB har också bidragit.

Form: MMX Reklambyrå.

## **Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

[info@mi.se](mailto:info@mi.se)

Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)

## Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet har även i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur jämställdhetsperspektiv. Årligen publiceras en rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män.

### Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med år 2001
- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke (rapport om löneskillnader 2004, publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)  
*Fördjupning* om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)  
*Fördjupning* om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)  
*Fördjupning* om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)  
*Fördjupning* om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)  
*Fördjupning* om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)  
*Fördjupning* om konsekvenserna av jobbbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)  
*Fördjupning* om löneskillnadens orsaker: löneökning- och struktureffekter
- Lönebildning och jämställdhet. Rapport om löneutveckling och avtalskonstruktioner efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2015)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016)  
*Fördjupning* om förväntad och faktisk lön bland nyexaminerade kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2016 (publicerad 2017)  
*Fördjupning* om samvariationen mellan arbetad tid och löneskillnad mellan kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2017 (publicerad 2018)  
*Fördjupning* om förändringar i utbildning och andelen kvinnliga chefer
- Yrke lön och kön. En kartläggning av löneläget för 383 yrken efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2018)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 (publicerad 2019)  
*Fördjupning* om löneskillnader och pendling och om regionala löneskillnader.
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2019 (publicerad 2020)  
*Fördjupning* om pandemins effekter och om arbetsutbud, inkomst och lön
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2020 (publicerad 2021)  
*Fördjupning* om pandemins effekter och arbetsmarknadens struktur
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2021 (publicerad 2022)  
*Fördjupning* om kvinnor och män i chefsposition
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 (publicerad 2023)
- Inkomstskillnader mellan kvinnor och män (publicerad 2023)

# Innehåll

Förord .....	5
Sammanfattning .....	6
<b>1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män .....</b>	<b>7</b>
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden.....	7
1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,0 procent.....	8
1.3 Löneskillnaden varierar både inom och mellan sektorer .....	11
1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå .....	13
1.5 Den könssegregerade arbetsmarknaden förklarar en stor del av löneskillnaden .....	15
1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren .....	18
<b>2. Lön, arbetstid och inkomst .....</b>	<b>25</b>
2.1 Skillnaden mellan kvinnor och mäns arbetsinkomster var 19,4 procent 2022 .....	27
2.2 Arbetad tid – överenskommen tid, frånvaro och faktiskt arbetad tid.....	29
2.3 Sambandet mellan lön och inkomst .....	33
<b>3. Distansarbete och arbetspendling efter pandemin .....</b>	<b>36</b>
3.1 Måttet på distansarbete.....	37
3.2 Geografiska skillnader i hemarbete .....	40
3.3 Utveckling av distansarbete i ett internationellt perspektiv.....	42
3.4 Konsekvenser av distansarbete.....	44
<b>4. Möjliga orsaker till löneskillnaden.....</b>	<b>50</b>
4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer .....	50
4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad.....	51
4.3 Lagstiftningen och jämställda löner .....	51
4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner .....	53
4.5 Statistiken och jämställda löner .....	54
<b>Bilaga 1. Fakta om statistiken .....</b>	<b>55</b>
1.1 Den officiella lönestatistiken .....	55
1.2 Lönestrukturstatistiken .....	55
1.3 Om begreppet månadslön.....	56
1.4 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).....	57
1.5 Beskrivning av standardvägning och regressionsanalys .....	58

# Förord

Den snabba nedgången av löneskillnaderna mellan kvinnor och män som pågick mellan 2007 och 2019 togs till slut nästan för given. Det är först sedan den positiva utvecklingen upphört som man inser hur många faktorer som tillsammans bidrog till utvecklingen.

Sedan lång tid tillbaka utbildar sig kvinnor längre än män. I ett inledande skede var kvinnor mest överrepresenterade på utbildningar till jobb med relativt lågt löneläge. Idag är det fler kvinnor än män på i princip alla akademiska utbildningar. Ingenjörsutbildningar är det sista undantaget, men även på dessa ökar andelen kvinnor snabbt.

Inom arbetslivet har också andelen kvinnor i högavlönade arbeten ökat dramatiskt. Könnssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden minskar på nästan alla delar av arbetsmarknaden. Dessutom minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män inom olika sektorer konsekvent under en längre period.

En ytterligare faktor som bidrog till de minskade löneskillnader mellan kvinnor och män var att offentlig sektor – med flest kvinnor anställda – under ett flertal år under denna tidsperiod hade en snabbare löneutveckling än privat sektor – där män är överrepresenterade.

Sedan 2019 har utvecklingen mot minskade löneskillnader stannat av. Inledningsvis påverkades löneskillnaderna av sammansättningseffekter framför allt bland privatanställda arbetare. Det var de vars anställningar påverkades mest av pandemin. Många i privat tjänstesektor fick först sluta sina anställningar. Sedan återanställdes många igen.

Under de senaste åren är det dock andra faktorer som bidragit. Trenden mot minskade löneskillnader, både ovägda och standardvägda, inom olika sektorer har i princip upphört. Dessutom har andelen anställda i gruppen privatanställda tjänstemän, med relativt höga löneskillnader, ökat. Offentlig sektor, där de flesta anställda är kvinnor, har vidare under senare år haft en svagare löneutveckling än i privat sektor.

Om stjärnorna stod på rad för att bidra till en snabbt minskande löneskillnad mellan kvinnor och män under 2010-talet, har detta förbytts i en mer svårnavigerad karta. Tidigare har ett ökat distansarbete i hemmet nämnts som en faktor för att förklara brottet i utvecklingen. Tanken har varit att kvinnor i större utsträckning arbetar hemma och därmed riskerar en sämre löneutveckling. Hittills finns det emellertid lite som tyder på att det är en faktor av betydelse.

I denna rapport används en specialbearbetning av material från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för att beskriva omfattningen av hemarbete både före, under och efter pandemin. Bland tjänstemän har hemarbetet cementerats på en högre nivå än innan. Könsskillnaderna lyser dock med sin frånvaro, det visar sig till och med att män arbetar hemma mer än kvinnor bland privatanställda tjänstemän. Nästan 70 procent av männen i denna grupp gör det i någon utsträckning. Bland kvinnorna är det sex procentenheter lägre i motsvarande grupp.

Bland arbetare är förekomsten av distansarbete i hemmet nästan obefintlig. Inom offentlig sektor ligger distansarbetet på ungefär 50 procent, men även i denna grupp är det lite vanligare bland män. Pandemin har satt spår i arbetslivet som dröjer sig kvar. Detta kommer sannolikt på sikt påverka både arbetsliv och familjeliv. Någon förklaring till att vi inte längre har minskade löneskillnader verkar det emellertid inte erbjuda.

Stockholm i juni 2024

*Irene Wennemo*  
Generaldirektör

# Sammanfattning

Medlingsinstitutet har sedan 2001 årligen analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. I årets rapport presenteras utfallen för lönestatistiken 2023. I årets rapport beskrivs även skillnader i arbetsinkomst och arbetad tid samt hemarbete och pendlingsavstånd.

## Löneskillnaden i princip oförändrad

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 10,0 procent 2023, vilket är en ökning med 0,1 procentenheter jämfört med 2022. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2023 var 37 800 kronor, vilket alltså är 90,0 procent av männens 42 000 kronor. I ett längre perspektiv har löneskillnaden minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2023. Från och med 2019 har dock löneskillnaden mellan kvinnor och män varit i princip oförändrad.
- Även om löneskillnaden ökade marginellt i hela ekonomin, ökade den varken i privat sektor eller offentlig sektor som helhet. I privat sektor minskade skillnaderna bland både arbetare och tjänstemän. I offentlig sektor ökade löneskillnaden något i regionerna och i staten, men alltså inte i sektorn som helhet. Att löneskillnaden trots detta ökar marginellt beror dels på att löneökningstakten varit högre i privat sektor (4,6 procent i privat sektor jämfört med 3,6 procent i offentlig sektor) och dels på att grupper med större löneskillnader har ökat i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaderna är mindre. Till exempel så var en större andel av de anställda tjänstemän i privat sektor 2023.
- En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Beaktas skillnader i yrkesval, ålder, utbildning och överenskommen arbetstid återstod år 2023 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,8 procent.

## Inkomstskillnaden nästan dubbelt så stor som löneskillnaden

- I rapporten beskrivs även skillnader mellan kvinnor och män i arbetad tid och arbetsinkomst. Jämför man kvinnor och mäns genomsnittliga arbetsinkomster var skillnaden 19,4 procent år 2022. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 9,9 procent. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden är att inkomsten beror på hur mycket man arbetar medan lönen inte påverkas av detta. I och med att kvinnor arbetade färre timmar än män blir skillnaden större i arbetsinkomst än i lön. Att kvinnors arbetade timmar är lägre än mäns förklaras framför allt av mer deltidsarbete och större frånvaro.

## Stor ökning av hemarbete efter pandemin

- Årets fördjupningsavsnitt beskriver omfattningen av arbete hemifrån och pendlingsavstånd bland anställda före och efter pandemin. Sverige har i ett europeiskt perspektiv haft en hög frekvens av hemarbete och det gäller även efter pandemin.
- Resultaten visar att förekomsten av hemarbete ökade under pandemin och därefter har legat på en högre nivå än före pandemin. Det är dock stora skillnader mellan olika yrkesgrupper; tjänstemän i privat sektor arbetar i större utsträckning hemifrån jämfört med arbetare.
- Bland tjänstemän i privat sektor så arbetar 63,8 procent av kvinnorna och 69,8 procent av männen hemifrån någon gång per vecka. Sett över hela ekonomin arbetar dock kvinnor hemifrån i större utsträckning än män.
- Det finns även stora skillnader regionalt, där hemarbete är vanligare i storstadsregionerna, särskilt Stockholm.

## Det genomsnittliga avståndet till arbetet har ökat något

- I linje med ökat hemarbete har det skett en viss ökning av det genomsnittliga pendlingsavståndet. Särskilt bland kvinnliga chefer och i Stockholmsområdet. Siffrorna går endast till 2022 och det är inte säkert att ökningen är kopplad till hemarbete.

# 1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

**Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,0 procent 2023. Löneskillnaden mellan kvinnor och män har i princip varit oförändrad sedan 2019. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2023 var 37 800 kronor, vilket är 90,0 procent av männens 42 000 kronor.**

Det senaste utfallet visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,0 procent, vilket är en ökning med 0,1 procentenheter jämfört med 2022. Den minskning som varit ihållande sedan 2007 ser ut att ha stannat av sedan 2019. Därefter har löneskillnaden endast visat på små variationer över åren. I ett längre perspektiv har dock löneskillnaden i ekonomin som helhet minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2022.

Löneskillnaden antingen minskade eller var oförändrad i flera sektorer 2023, men löneskillnaden totalt sett var i princip oförändrad jämfört med 2022. Detta beror dels på att löneökningstakten varit högre i privat sektor (4,6 procent jämfört med 3,6 procent i offentlig sektor) och dels på att grupper med större löneskillnader har ökat i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaderna är mindre, vilket håller uppe skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga löner.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstod år 2023 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,8 procent.

En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer.

## 1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

Medlingsinstitutet, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv<sup>1</sup>. Det har gjorts årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. Sedan 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin publiceras.

Medlingsinstitutet ansvarar även för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är den statistik som är bäst lämpad för detta ändamål. Enligt lönestrukturstatistiken för år 2023 var antalet anställda män 2 350 000 och antalet anställda kvinnor 2 266 000.

När löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras används måttet månadslön. I måttet har löner för deltidsarbetande räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring och timlöner räknats om till månadslön. Månadslönemåttet är med andra ord ett statistiskt begrepp som skapats för att kunna göra jämförelser av lön mellan individer. Den faktiska löneinkomsten som genererats av lönearbete är beroende av både lön och arbetad tid. Kapitel 2 i denna rapport gör en fördjupning i ämnet.

<sup>1</sup> 4§ första stycket förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

Månadslönen innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg. Månadslönemåttet är ett bruttolönemått, det vill säga det anges som lön före skatt. En detaljerad genomgång av lönestrukturstatistiken återfinns i rapportens bilaga.

## 1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,0 procent

Medlingsinstitutets huvudsakliga mått på löneskillnaden beräknas som den procentuella skillnaden av den genomsnittliga månadslönen mellan kvinnor och män. Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

År 2023 var mäns medellön 42 000 kr och kvinnors medellön var 37 800 kr. Skillnaden mellan de genomsnittliga månadslönerna var alltså 4 200 kr. Kvinnors medellön uppgick därmed till 90,0 procent av mäns medellön. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var alltså 10,0 procent ( $100 - 90,0 = 10,0$ ).

Den genomsnittliga månadslönen är ett sammanfattande mått av hur lönerna fördelar sig för män och kvinnor. Ett annat sätt att illustrera skillnaden är att faktiskt visa hur de underliggande fördelningarna ser ut.

I **diagram 1.1** visas fördelningen av månadslön uppdelat efter kön. För att kunna jämföra kvinnors och mäns lönefördelningar läggs dessa ovanpå varandra. I diagrammet syns att båda fördelningarna är "högerskeva", det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre. Det finns skillnader mellan kvinnors och mäns fördelningar. Kvinnor har en högre förekomst av löner i det lägre löneläget mellan 20 000 till 40 000 kr och män har en högre förekomst av löner i löneläget över 40 000 kr. Det är också fler män inom den grupp som har allra högst löner; år 2023 var det drygt 4 procent av de anställda männen som hade en månadslön på 80 000 eller mer. Motsvarande andel bland kvinnor var knappt 2 procent.

I den nedre delen av diagram 1.1 beskrivs respektive fördelning av månadslöner med s.k. låddiagram. Låddiagrammen sammanfattar fördelningen av månadslöner med hjälp av sex stycken olika statistiska mått på hur lönerna är fördelade i form av en rektangulär låda.

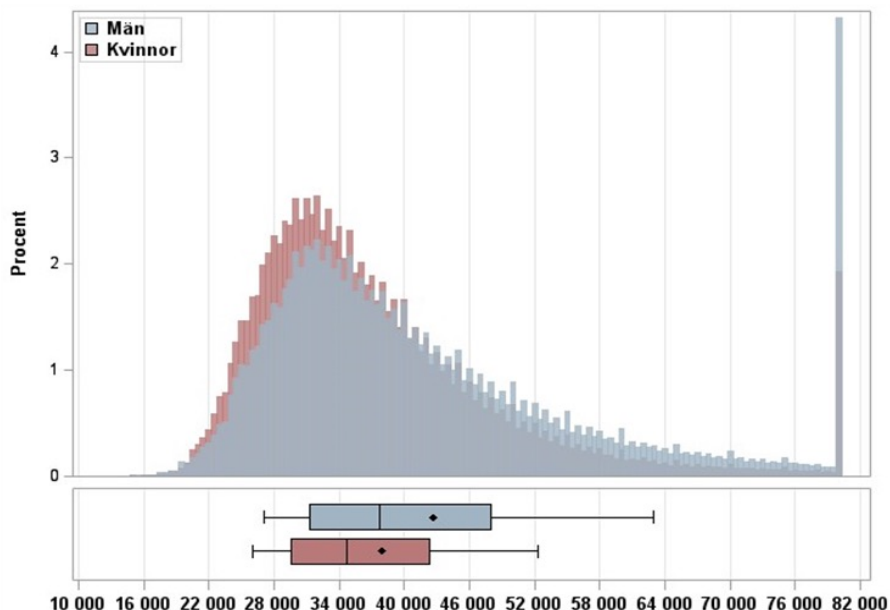
Inom lådorna ryms den mittersta hälften av löntagarna för respektive kön. Lådans vänstra sida utgörs av värdet (lönen) för den undre lönekvartilen (P25), dvs. den lönenivå för vilken 25 procent av de anställda har en sådan lön eller mer. På motsvarande sätt utgörs lådans högra sida av värdet för den övre lönekvartilen (P75).

De vågräta strecken som går ut från lådan dras till den 10:e- respektive 90:e-percentilen (P10, P90). Medianlönen (P50), alltså den mittersta observationen av månadslön för män respektive kvinnor, markeras med ett streck genom lådan. Genomsnittslönen markeras med "diamant"-symbolen inuti lådan.



## DIAGRAM 1.1 Fördelning och låddiagram av månadslön uppdelat efter kön, 2023

Andel av män respektive kvinnor i procent



Anmärkning: Av diagramtekniska skäl i fördelningen har månadslöner lika med eller högre än 80 000 kronor har summerats i stapeln för denna nivå i diagram. Låddiagram beräknat på ursprungliga värden.

Källa: Medlingsinstitutet.

Även om låddiagrammen till stor del överlappar så finns det skillnader mellan kvinnors och mäns fördelning av månadslön, både medianlön och medellön var lägre för kvinnor jämfört med män. Även lönespridningen var lägre bland kvinnor än bland män. I detta fall avspeglas detta av längden på de vågräta strecken som går ut från lådan.

Ett vanligt sätt att mäta lönespridning på är att beräkna kvoten mellan just den 90:e och 10:e percentilen (P90/ P10). År 2023 var kvoten 2,31 för män och 2,06 för kvinnor. Som låddiagrammen i diagram 1.1. visar är det framförallt större spridning bland männen.

**Tabell 1.1** visar medellönen samt de statistiska mått (percentilerna) som används för att skapa låddiagrammen. En jämförelse av den 10:e percentilen, alltså den tiondel av kvinnor respektive män med lägst lön, visar att kvinnor i denna grupp har lägre lön än män. Utryckt i procent är kvinnors lön i P10 4,3 procent lägre än mäns.

**TABELL 1.1** Beskrivande mått från fördelningen av månadslön efter kön, 2023

Kronor respektive procent

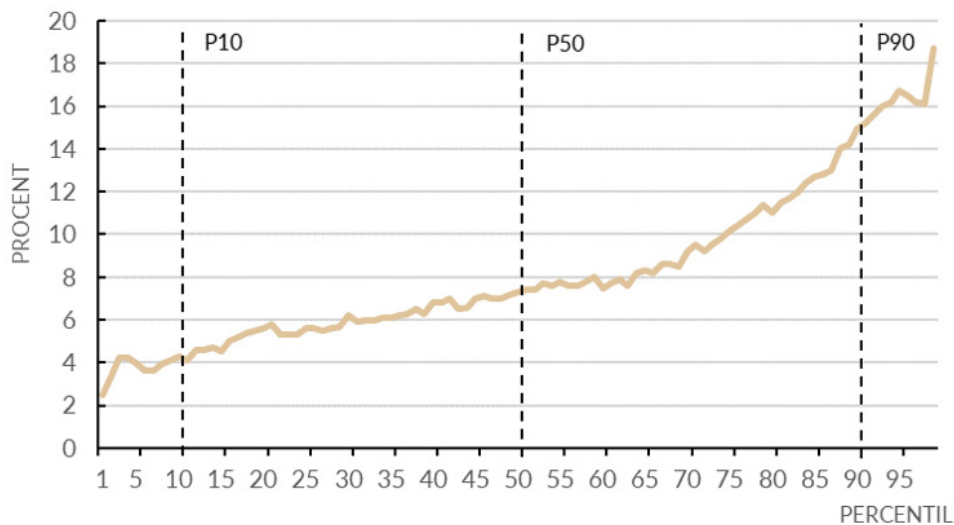
	P10	P25	Median	P75	P90	Medellön
Män	26 800	30 800	37 000	47 000	61 900	42 000
Kvinnor	25 600	29 000	34 300	42 200	52 700	37 800
Skillnad, kr	1 200	1 700	2 700	4 800	9 200	4 200
Kvinnors andel (%), ovägd	95,7	94,4	92,7	89,8	85,1	90,0
Skillnad (%), ovägd	4,3	5,6	7,3	10,2	14,9	10,0

Källa: Medlingsinstitutet.

Att män har en högre representation vid högre lönenivåer innebär att skillnaden ökar för olika grupper ju högre upp i fördelningarna som dessa jämförs. Skillnaden mellan medianvärdena uppgår till 2 700 kr. Uttryckt i procent uppgår kvinnors medianvärde i (%) av mäns till 92,7 procent och motsvarar en skillnad på 7,3 procent. En jämförelse av den tiondel av kvinnor respektive män som har högst lön (90:e percentilen) visar att skillnaden där uppgår till 14,9 procent.

Ett sätt att illustrera skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar är att visa den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil.

**DIAGRAM 1.2** Löneskillnad efter percentil 2023



Källa: Medlingsinstitutet.

**Diagram 1.2** visar att löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större lönegap mellan könen. Diagrammet illustrerar det fenomen som brukar kallas "glastak". En del av förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden, framför allt inom privat sektor där även de högsta lönenivåerna förekommer.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> För en fördjupad beskrivning, se Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021 (Medlingsinstitutet)

### 1.3 Löneskillnaden varierar både inom och mellan sektorer

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,0 procent 2023. Jämför man kvinnor och män i olika sektorer framkommer att variationen mellan olika sektorer var stor (**tabell 1.2**).

Störst var löneskillnaden bland anställda i regionerna där den uppgick till 17,8 procent. Att skillnaden var särskilt stor inom regionerna beror på att kvinnors och mäns fördelning över yrken var ojämn. En stor andel av kvinnorna som arbetar i regionerna är undersköterskor och sjuksköterskor, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden uppmättes bland tjänstemän inom privat sektor där den uppgick till 14,9 procent.

Minst var skillnaden bland anställda inom kommunerna där den uppgick till 1,4 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 6,0 procent – återfanns bland anställda inom staten.

**TABELL 1.2** Genomsnittslöner\* och kvinnors lön i procent av mäns lön, 2023

Kronor respektive procent

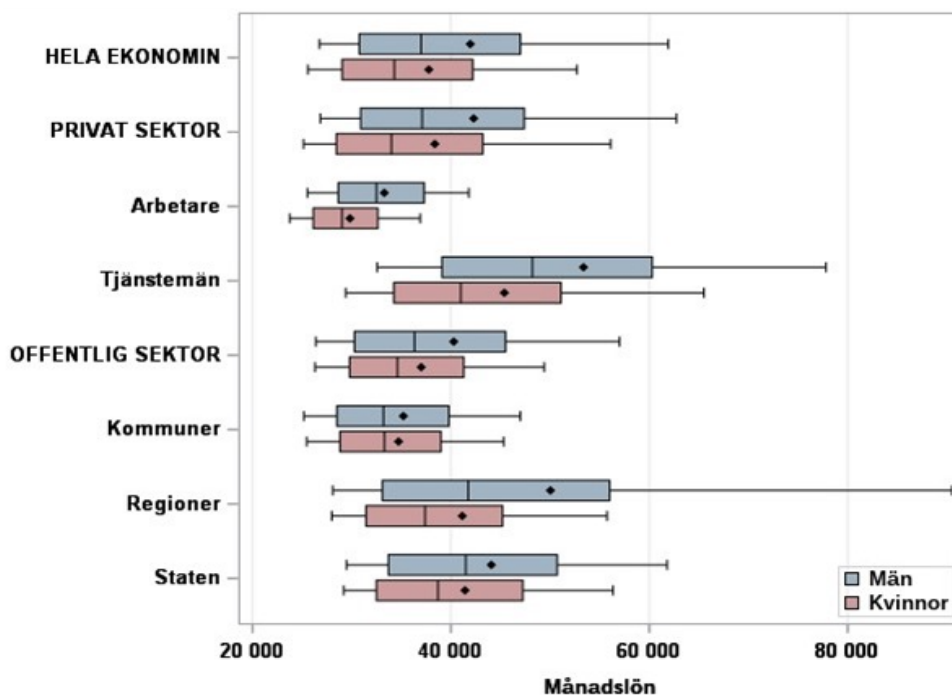
	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
<b>Hela ekonomin</b>	<b>37 800</b>	<b>42 000</b>	<b>39 900</b>	<b>90,0</b>	<b>10,0</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>38 400</b>	<b>42 300</b>	<b>40 800</b>	<b>90,7</b>	<b>9,3</b>
Arbetare	29 800	33 300	32 100	89,6	10,4
Tjänstemän	45 400	53 400	49 800	85,1	14,9
<b>Offentlig sektor</b>	<b>37 000</b>	<b>40 300</b>	<b>37 900</b>	<b>91,9</b>	<b>8,1</b>
Kommuner	34 700	35 200	34 800	98,6	1,4
Regioner	41 100	50 000	43 200	82,2	17,8
Staten	41 400	44 100	42 700	94,0	6,0

\*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet.

Jämförs fördelningen av mäns och kvinnors månadslöner i de olika sektorerna framgår att det finns könsskillnader både inom och mellan sektorerna (se **diagram 1.3**). Dels varierar fördelningarnas placering och dels varierar spridningen inom fördelningarna. Det är tydligt att lönefördelningen för kvinnor i arbetaryrken i privat sektor ligger längst till vänster. Inom kommunerna är skillnaden mellan kvinnors och mäns fördelning av månadslön mindre.

DIAGRAM 1.3 Månadslön uppdelat efter sektor och kön, 2023



Källa: Medlingsinstitutet.

Vid jämförelser av låddiagram är det viktigt att även beakta gruppernas storlek. **Tabell 1.3** visar antal kvinnor och män samt andelen kvinnor totalt och efter sektor. Tabellen visar även ett segregeringsindex, som kvantifierar graden av yrkessegregering för kvinnor och män.

Tabell 1.3 visar att 69,8 procent av det totala antalet anställningar återfinns inom privat sektor. Inom privat sektor var 51,1 procent anställningar i arbetaryrken och 48,9 procent i tjänstemannayrken. Av de anställda var 30,2 procent anställda inom offentlig sektor.

Inom offentlig sektor var flest anställda inom kommunerna, 61,9 procent. I såväl regioner och staten var andelen av de anställda i offentlig sektor 19 procent.

Från tabellen framgår även att arbetsmarknaden är könsuppdelad både på sektor- och yrkesnivå. Totalt sett så var 49,1 procent av antalet anställda kvinnor. Andelen kvinnor och män är dock ojämnt fördelade mellan sektorerna, där andelen kvinnor uppgick till 39,4 procent i privat sektor respektive 71,5 procent i offentlig sektor.

Könsuppdelningen på yrkesnivå visas i tabellen med ett segregeringsindex (dissimilarity index). Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i alla yrken. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken.

Från tabell 1.3 framgår att graden av yrkessegregering är störst i arbetaryrken i privat sektor och minst inom kommunerna följd av staten.

**TABELL 1.3** Antal kvinnor och män, andel kvinnor samt yrkessegregeringsindex 2023, efter sektor

Antal, tusental respektive procent

	Antal kvinnor	Antal män	Procent anställda	Andel kvinnor	Segregeringsindex (yrkesnivå)
<b>Hela ekonomin</b>	<b>2 266</b>	<b>2 350</b>	<b>100,0</b>	<b>49,1</b>	<b>48,8</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>1 268</b>	<b>1 952</b>	<b>69,8</b>	<b>39,4</b>	<b>47,1</b>
Arbetare	571	1 076	35,7	34,7	52,0
Tjänstemän	697	876	34,1	44,3	42,0
<b>Offentlig sektor</b>	<b>998</b>	<b>398</b>	<b>30,2</b>	<b>71,5</b>	<b>36,5</b>
Kommuner	650	211	18,7	75,4	31,7
Regioner	208	61	5,8	77,2	41,8
Staten	140	125	5,8	52,9	33,3

Källa: Medlingsinstitutet.

## 1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå

Tabell 1.3 visar att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad på yrkesnivå. Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt. Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 1.4**).

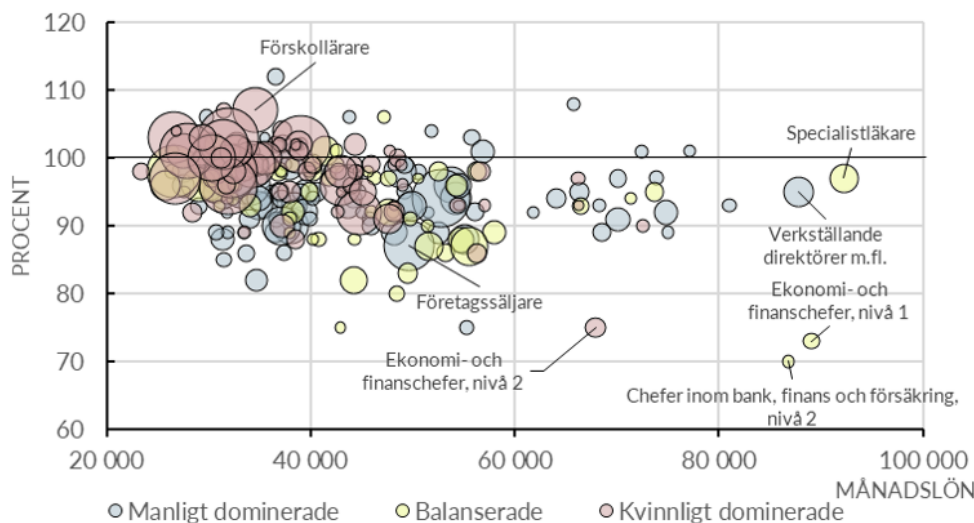
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött<sup>3</sup>, manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent i gult.

Totalt innehåller diagrammet information om 255 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 100 000 kronor).

<sup>3</sup> Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

**DIAGRAM 1.4** Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2023



Anmärkning: Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.  
Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 1.4 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda cirkeln längst till vänster och ovan 100-linjen yrket ”förskollärare”. Genomsnittslönen för yrket är 34 600 kronor i månaden. Att cirkeln ligger något ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (7 procent högre) och antalet löntagare är 65 400. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företagssäljare. I det yrket är genomsnittslönen 49 600 kronor i månaden; kvinnor har i genomsnitt 13 procent lägre lön än män och antalet anställda är 82 700.

Det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att många kvinnligt dominerade yrken har lägre lön än manligt dominerade.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lönen är desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas en negativ samvariation mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivå på genomsnittslön.

I den nedre delen av diagrammet finns ett antal olika chefsyrken inom ekonomi-, finans- och bankverksamhet där kvinnors andel av mäns löner är relativt låg.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löneskillnader. I beräkningarna till diagram 1.1 har alltså inte någon hänsyn tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagstorlek m.m.

## 1.5 Den könssegregerade arbetsmarknaden förklarar en stor del av löneskillnaden

Förutom att studera skillnaden i genomsnittslöner för kvinnor och män kan alternativa metoder användas. Dessa metoder tar hänsyn till hur kvinnor och män fördelas med avseende på olika faktorer som påverkar lönen. Storleken på löneskillnaden vid sådana beräkningar beror bland annat på vilka variabler som inkluderats. Den löneskillnad som återstår efter att man tagit hänsyn till dessa variabler, den så kallade oförklarade löneskillnaden, är den löneskillnad som inte kan förklaras med tillgängliga variabler.

Medlingsinstitutet använder två metoder, standardvägning och regressionsanalys, för att beakta faktorer som påverkar beräkningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

### 1.5.1 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i statistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller olika mått på individuell produktivitet. Lön grundas även på annan information som saknas i statistiken, till exempel de krav som ett jobb ställer i form av meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper som anställda eller arbetssökande har.

### 1.5.2 Oförklarad inte det samma som osaklig

Det är inte möjligt att med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader. Den oförklarade skillnaden är oförklarad endast i statistisk mening.

En osaklig löneskillnad definieras i detta sammanhang som en skillnad i utfall som beror enbart på kön. Med andra ord, en osaklig löneskillnad mellan könen förekommer om skillnader i lön kvarstår när man tagit hänsyn till alla systematiska skillnader i egenskaper mellan könen. I praktiken är detta i stort sett omöjligt att göra eftersom alla tänkbara faktorer inte kan fångas upp i statistiken.

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering. Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband, det vill säga analysen kan inte bevisa att den kvarstående löneskillnaden, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön.<sup>4</sup>

Eftersom man inte kan visa att den kvarstående löneskillnaden enbart beror på kön går det inte heller att ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering enligt diskrimineringslagen. Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är ett otillåtet missgynnande. Men utifrån den officiella lönestrukturstatistiken kan man inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt i förhållande till ett annat yrke eller arbete.

Ett utförligare resonemang om diskriminering finns i kapitel 4.

<sup>4</sup> Ett kausalt samband (det vill säga ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver inte betyda att kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

### 1.5.3 Löneskillnaden var 4,8 procent efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.4** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i bilagan). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,2. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår var 4,8 procent för hela arbetsmarknaden år 2023.

TABELL 1.4 Standardvägd löneskillnad år 2023

	Standardvägd andel (%)	Standardvägd skillnad (%)
<b>Hela ekonomin</b>	<b>95,2</b>	<b>4,8</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>94,0</b>	<b>6,0</b>
Arbetare	96,0	4,0
Tjänstemän	92,8	7,2
<b>Offentlig sektor</b>	<b>98,1</b>	<b>1,9</b>
Kommuner	99,4	0,6
Regioner	96,9	3,1
Staten	96,6	3,4

Källa: Medlingsinstitutet.

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som har den största skillnaden 2023. Den största oförklarade skillnaden, 7,2 procent, fanns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad uppgick till 3,1 procent efter standardvägning (vilket kan jämföras med den ovägda löneskillnaden som var 17,8 procent).

Den oförklarade skillnaden var minst bland anställda i kommunerna, 0,6 procent. Bland arbetare i privat sektor var den oförklarade löneskillnaden 4,0 procent och inom staten 3,2 procent.

### 1.5.4 Regressionsanalys visar att skillnader i yrkesval förklarar stor del av löneskillnaden

Ett annat sätt att försöka ta hänsyn till skillnader i hur män och kvinnor fördelar sig i olika lönepåverkande faktorer till exempel yrken och utbildningsnivåer är att använda regressionsanalys. Med denna som metod kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning.

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta framgår när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden som de olika faktorerna förklarar. När beräkningen tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi att den oförklarade löneskillnaden minskar betydligt, till 4,3 procent.



I tabell 1.5 presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs stegvis i olika modeller. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna.

**Modell 1** redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 8,5 procent. Med detta värde som utgångspunkt kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer tolkas.

Kontrollerar man för ålder och utbildningsnivå (**modell 2**) ökar den oförklarade löneskillnaden till 12,1 procent. Detta beror på en sammansättningseffekt och på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning.

Om man kontrollerar även för yrke (**modell 3**) framgår att en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras av skillnader i yrkesval. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 4,3 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i nästan alla sektorer när yrke läggs till i analysen.

Att löneskillnaden minskar jämfört med modell 2 återspeglar att kvinnor tenderar att arbeta i yrken med lägre genomsnittslön än i de yrken där män finns i högre grad. Detta framgår även tydligt i bubbeldiagrammet ovan (diagram 1.4).

**TABELL 1.5** Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2023

Skattningar av procentuell löneskillnad

	Endast kön (Modell 1)	+ Ålder och utbildning (Modell 2)	+ yrke (Modell 3)
<b>Hela ekonomin</b>	-8,5	-12,1	-4,3
<b>Privat sektor</b>	-8,6	-10,6	-4,9
Arbetare	-10,1	-9,1	-3,0
Tjänstemän	-13,8	-14,1	-6,7
<b>Offentlig sektor</b>	-6,3	-6,9	-1,7
Kommuner	-0,9	-3,9	-0,7
Regioner	-13,9	-13,1	-2,7
Staten	-7,1	-6,5	-2,7

Anmärkning: Logaritmerade månadslöner som beroende variabel. Skattningarna är transformerade enligt  $(\exp(\beta_1)-1)*100$ . Alla estimat signifikanta på 5 procents signifikansnivå.

Källa: Medlingsinstitutet.

## 1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren

Mellan 2022 och 2023 ökade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,1 procentenheter. Jämfört med 2022 steg kvinnornas genomsnittslön med 1 600 kronor (en ökning med 4,3 procent) medan männens genomsnittslön ökade med 1 800 kronor (en ökning med 4,3 procent). De genomsnittliga ökningstakterna varierade mellan sektorerna. Störst var ökningen bland män anställda i regionerna där ökningen var 4,9 procent. Näst störst var ökningen bland kvinnliga tjänstemän i privat sektor där den genomsnittliga månadslönen ökade med 4,7 procent. Lägst var den bland anställda i staten där ökningen var 3,0 procent bland män och 2,6 procent bland kvinnor.

Utfallet för 2023 visar på en liten minskning av löneskillnaden jämfört med 2022 i privat sektor. Både bland arbetare och tjänstemän i privat sektor minskade skillnaden något jämfört med föregående år. Inom offentlig sektor som helhet var skillnaden oförändrad jämfört med 2022. Inom de olika delarna av offentlig sektor så ökade skillnaderna något bland anställda i regionerna och i staten.

I och med att löneskillnaden uttrycks som en skillnad mellan två medelvärden kan skillnaden för delarna visa på en annan utveckling än helheten. Om grupper där löneskillnaderna är höga ökar i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaderna är låga bidrar det i sig till ökad löneskillnad i hela ekonomin även om löneskillnaderna inom grupperna minskar. Andelen som är anställda i privat respektive offentlig sektor har inte förändrats mellan 2022 och 2023. Däremot så utgjorde tjänstemän i privat sektor en något större andel av det totala antalet anställda, 34,1 procent, en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med föregående år.

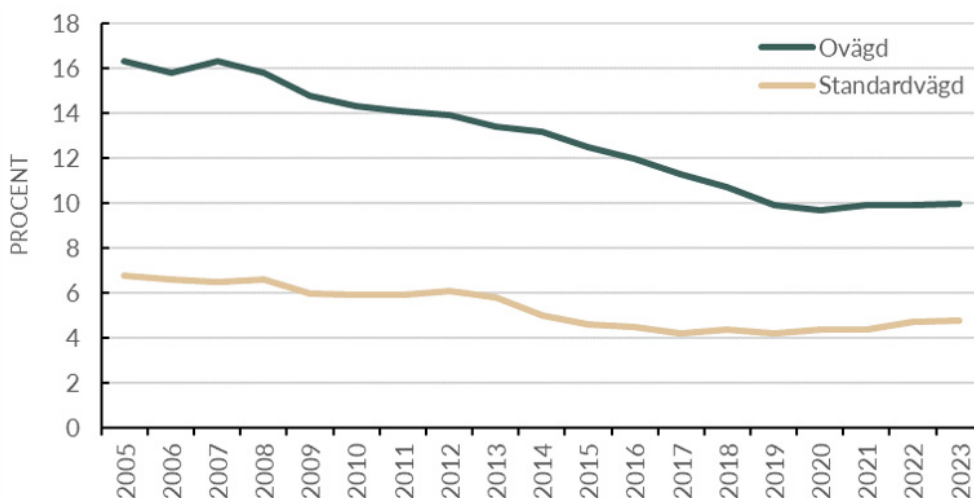
En annan faktor som kan påverka är om löneökningstakten varit olika i olika sektorer. Detta påverkar förhållandet (relativa vikten) mellan sektorerna mellan åren i beräkningen av den totala löneskillnaden. En granskning visar att löneökningstakten varit högre i privat sektor jämfört med offentlig sektor (4,6 respektive 3,6 procent). Sammanfattningsvis bidrar båda dessa omständigheter till en större löneskillnad för hela ekonomin än vad som annars hade varit fallet.

Utfallen de senaste åren visar att den tydliga minskning av löneskillnaden som setts sedan 2007 stannat av (se diagram 1.5). Sammantaget har löneskillnaden endast förändrats marginellt sedan 2019. De efterföljande åren har präglats av en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess efterverkningar lett till förändringar i sammansättningen inom vissa delar av arbetsmarknaden. Vilken roll dessa har spelat i den avstannande minskningen av löneskillnaden är svårt att uppskatta.

**Diagram 1.5** visar utvecklingen av den ovägda och den standardvägda löneskillnaden från 2005 till år 2023 i hela ekonomin. Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 15 700 kronor eller 71,0 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,9 procent. Männens genomsnittslön, ökade under samma period med 15 600 kronor eller 59,1 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,3 procent.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) uppgick till 4,8 procent 2023. Även om förändringarna varit små de senaste åren har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning minskat sett över en längre tidsperiod. Mellan 2005 och 2023 var minskningen bland samtliga anställda 2,0 procentenheter.

DIAGRAM 1.5 Ovägd och standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2023

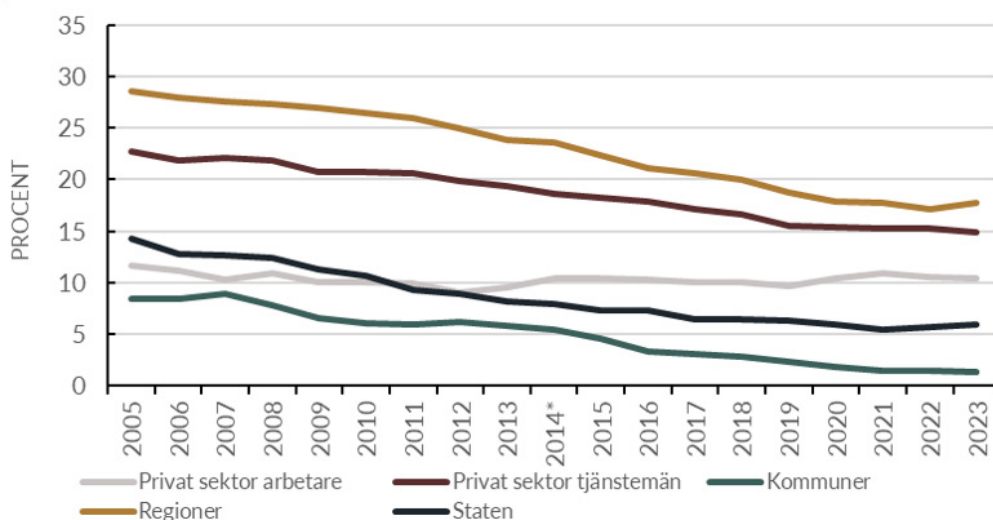


Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Även om löneskillnaden i ekonomin som helhet ökat med 0,1 procentenheter mellan 2022 och 2023 så minskade den i privat sektor och var oförändrad för offentlig sektor som helhet. Inom offentlig sektor fortsatte den ovägd löneskillnaden att minska svagt bland anställda i kommuner medan den ökade bland anställda i regionerna och staten.

Sett över hela perioden 2005 till 2023 har förändringen varit störst inom regionerna där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 10,8 procentenheter. Näst störst har minskningen varit bland anställda i staten, där löneskillnaden minskat med 8,3 procentenheter.

DIAGRAM 1.6 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2023 efter sektor



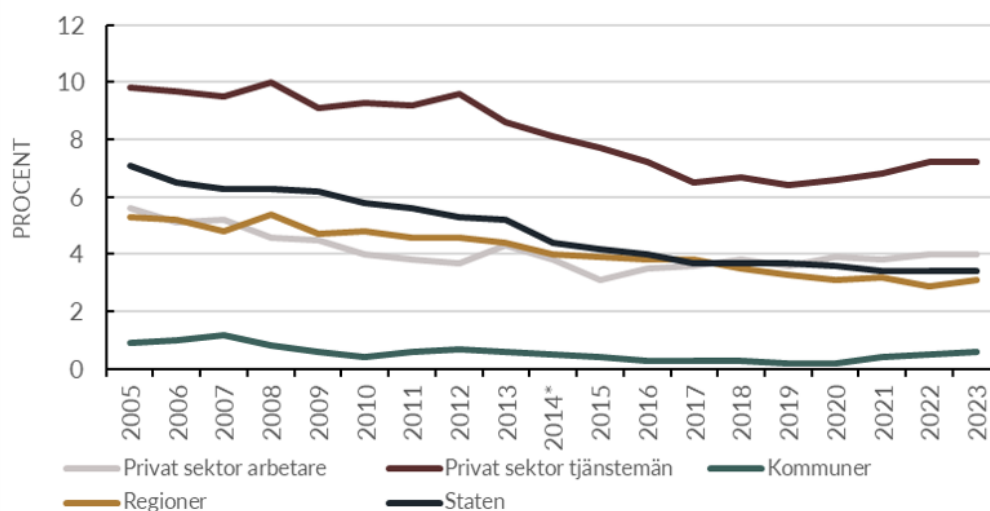
\*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

**Diagram 1.7** visar den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning under perioden 2005 – 2023. Uppdelat efter sektor var förändringen under perioden störst bland anställda i staten där den oförklarade löneskillnaden minskade med 3,7 procentenheter.<sup>5</sup>

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden har förändrats över tid, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringen av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens utveckling över tid.<sup>6</sup>

**DIAGRAM 1.7** Löneskillnad (standardvägd) mellan kvinnor och män 2005–2023 efter sektor



\*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

<sup>5</sup> Parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information.

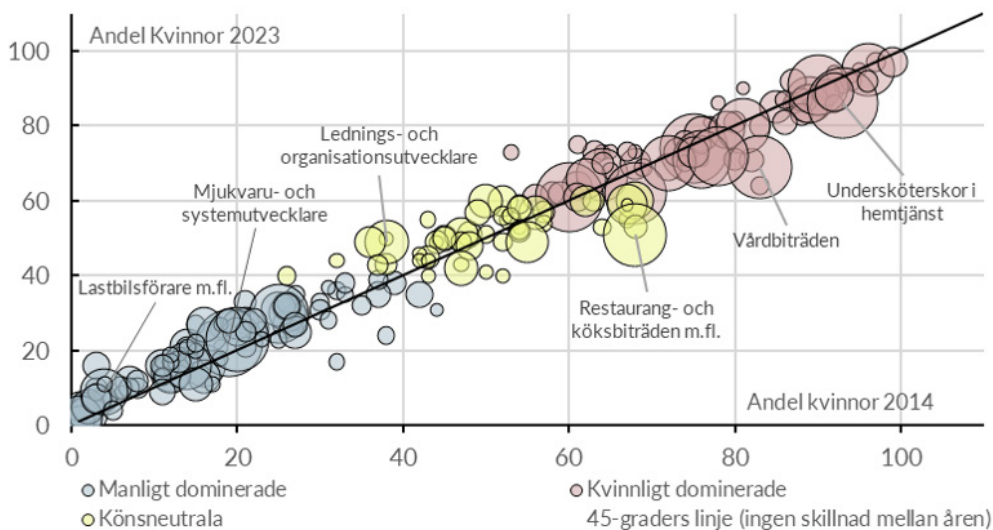
<sup>6</sup> För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" (Medlingsinstitutet, 2010).

### 1.6.1 Minskad könsuppdelning

Arbetsmarknaden är könsuppdelad så att kvinnor och män i stor utsträckning finns i olika yrken med olika lönelägen. En förklaring till att löneskillnaden minskar kan vara att den uppdelningen minskar. **Diagram 1.8** illustrerar förändringen från år 2014 till 2023. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2023. I diagrammet finns en hjälplinje med en lutning på 45 grader. Med dess hjälp kan man avgöra om andelen kvinnor ökat eller minskat mellan de båda åren. En cirkel som ligger på linjen visar att andelen är oförändrad. Över linjen har andelen kvinnor ökat och under linjen har den minskat. Könssammansättningen i yrkena visas med olika färger. Yrken i rött har mer än 60 procent kvinnor, yrken i blått mer än 60 procent män och yrken i grått har en könsneutral fördelning. Cirkelarnas storlek anger antalet anställda i yrket. Skuggningen visar spannet för könsneutrala yrken.

Diagrammet visar att andelen kvinnor har ökat i manligt dominerade yrken och minskat i kvinnligt dominerade så att yrkessegregationen har minskat. Andelen kvinnor har ökat i 71 av 95 manligt dominerade yrken och minskat i 43 av 70 kvinnligt dominerade yrken. I 29 av 51 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor också ökat. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge är det en av förklaringarna till att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar.

**DIAGRAM 1.8** Andelen kvinnor 2014 och 2023 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2023 uppdelat på könssammansättning

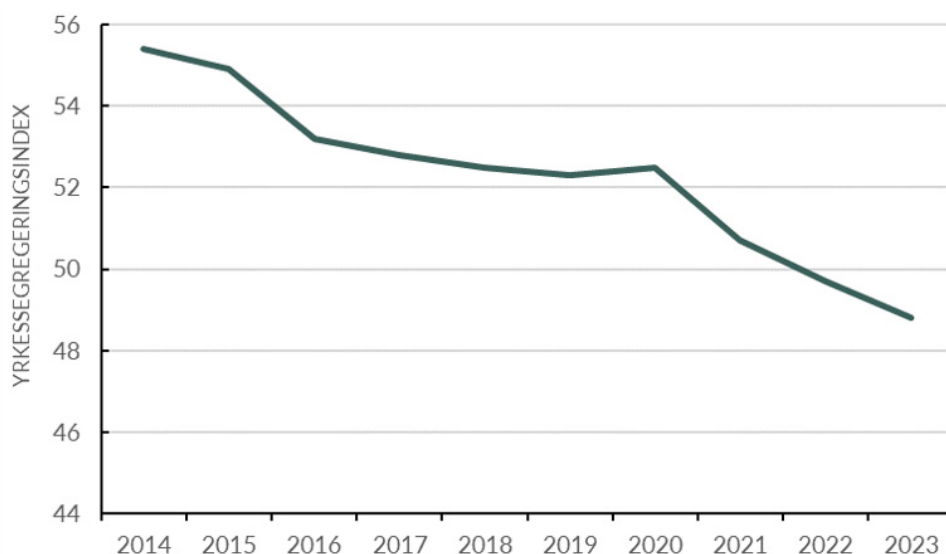


Anmärkning: Endast yrken med fler än 3 000 anställda ingår.  
Källa: Medlingsinstitutet.

För att analysera förändringen av yrkessegregationen över tid redovisas i **diagram 1.9** förändringen i Dissimilarity Index mellan 2014 och 2023. År 2014 var värdet på detta index 55,4. Detta ska förstås som andelen kvinnor eller män som behöver byta yrken för att fördelningen inom yrket ska spegla fördelningen för samtliga anställda.

Under hela perioden 2014 till 2023 har indexvärdet minskat, med undantag för mellan 2019 och 2020. De senaste tre utfallen har visat på en fortsatt tydlig minskning av yrkessegregationen.

DIAGRAM 1.9 Yrkessegregeringsindex, förändring 2014 till 2023, hela ekonomin



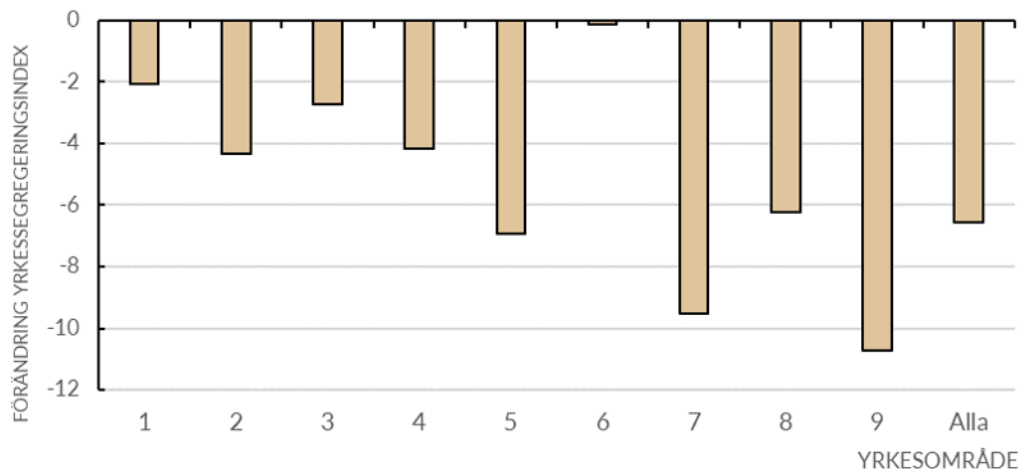
Källa: Medlingsinstitutet.

För en utförligare analys går det att visa utvecklingen uppdelat efter yrkesområde. Det ska påpekas att tolkningen av resultaten ska göras med försiktighet då måttet endast speglar skillnaden mellan könsfördelningen på yrkesnivå och fördelningen på övergripande nivå vid varje given tidpunkt.

Av **diagram 1.10** framgår att yrkessegregeringen minskat i samtliga yrkesområdena, även om storleken varierar. Störst var minskningen inom yrkesområde 9 - Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion samt yrkesområde 7 - Yrken inom byggverksamhet och tillverkning.

Inom yrkesområde 1-ledningsarbete var minskningen 2 procentenheter och det är, med undantag för yrkesområde 6, den grupp av yrken där minskningen av könssegregeringen gått långsammast under perioden.

DIAGRAM 1.10 Yrkessegregeringsindex efter yrkesområde, förändring 2014 till 2023, hela ekonomin



Anmärkning: Yrkesområde 1: Chefsyrken innehåller 57 olika yrken. Yrkesområde 2: yrken med krav på fördjupad högskolekompetens innehåller 113 olika yrken. Yrkesområde 3: yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande innehåller 68 olika yrken. Yrkesområde 4: yrken inom administration och kundtjänst innehåller 22 olika yrken.

Källa: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet har tidigare visat att andelen kvinnor i yrkesgrupper med högre lönelägen ökat över tid<sup>7</sup>. Exempelvis så finns en tydlig trend med allt fler kvinnor som är chefer. Sett till hela ekonomin har kvinnor inom chefsyrken ökat från 32,9 procent år 2008 till 41,8 år 2023, en ökning med 8,9 procentenheter. En utveckling som avspeglas i lönespridningen bland kvinnor.

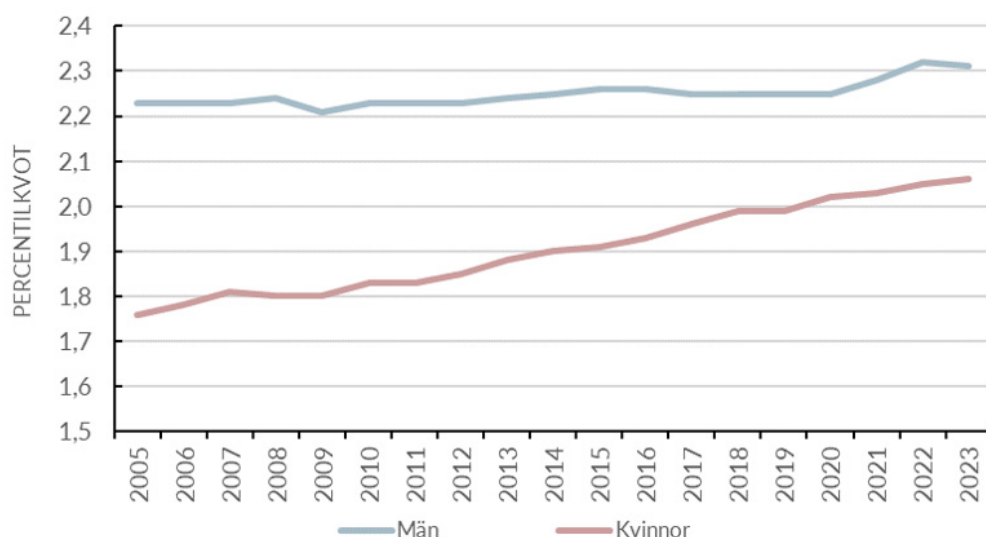
Lönespridningen har under perioden 2005 till 2023 ökat mer bland kvinnor än män, vilket framgår av **diagram 1.11**. Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.<sup>8</sup> En kvot på två innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som de tio procent som har lägst lön.

Att lönespridningen ökat mer bland kvinnor under perioden kan delvis förklaras av att kvinnor i större utsträckning återfinns i yrken med relativt sett högre löner.

Utfallen för 2023 visade på en svag minskning av lönespridningen bland män, samtidigt som kvinnornas lönespridning ökade något. Det innebär att skillnaden mellan kvinnors och mäns lönespridning minskade något efter att ha ökat 2021 och 2022.

#### DIAGRAM 1.11 Lönespridning för kvinnor och män 2005–2023

Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet.

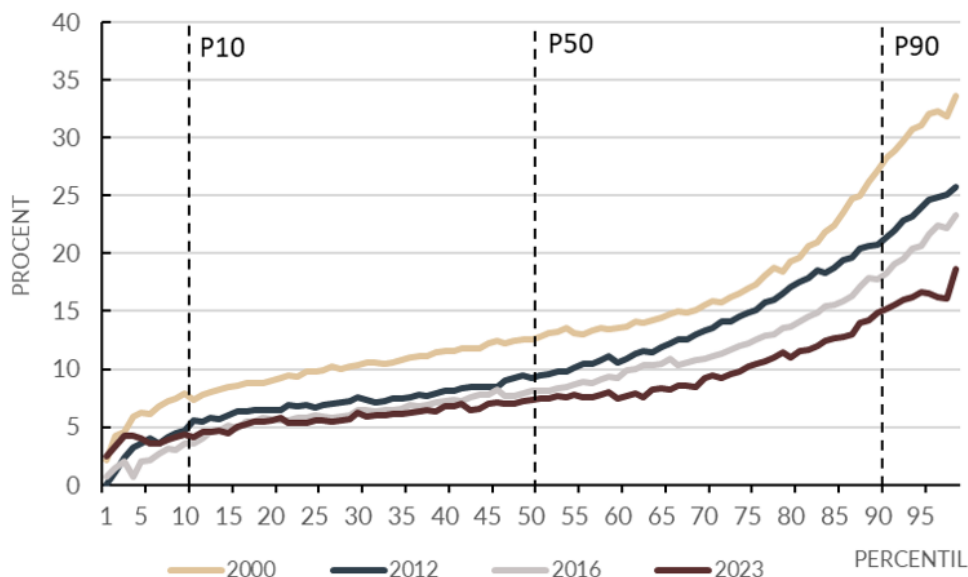
<sup>7</sup> Se fördjupningsavsnitt i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021.

<sup>8</sup> Den 10:e percentilen är den lön där 10 procent av de anställda har lägre lön och 90 procent har högre lön. Den 90:e percentilen är den lön där 90 procent av de anställda har lägre lön och 10 procent har högre lön.

## 1.6.2 Minskad skillnad mellan kvinnor och mäns lönefördelningar

**Diagram 1.12** illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2023. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större genomsnittlig skillnad mellan könen.

**DIAGRAM 1.12** Löneskillnad efter percentil, år 2000, 2012, 2016 och 2023



Källa: Medlingsinstitutet.

Löneskillnaderna minskar från år till år i nästan samtliga percentiler. Minskningen är störst i de högre lönelägena. Det kan till exempel förklaras av att andelen kvinnliga chefer har ökat. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medianlön, alltså den 50:e percentilen, var 7,3 procent år 2023. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5,3 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 14,9 procent, en minskning med 12,3 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen var 14,4 procentenheter.



## 2. Lön, arbetstid och inkomst

Hur stor är skillnaden mellan vad kvinnor och män tjänar? Redan i frågan finns en oklarhet i vad som menas med "tjänar". Ibland används begreppen lön och inkomst synonymt, trots att det är två helt skilda begrepp. Jämför man kvinnor och mäns genomsnittliga arbetsinkomster var skillnaden 19,4 procent år 2022. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 9,9 procent. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden mellan måtten är att lönen inte påverkas av skillnader i hur mycket kvinnor och män arbetar. I och med att kvinnor arbetade färre timmar än män blir skillnaden större i arbetsinkomst än i lön. Att kvinnors arbetade timmar är lägre än mäns förklaras framförallt av en större andel deltidssarbete och större frånvaro.

Lön definieras som ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet. Alltså den avtalade ersättningen per arbetad timme, vecka eller månad. Lön kan med andra ord ses som ett "pris" på arbete. Inkomsten är däremot summan av utbetalningar under en viss period och bestäms inte bara av lönen utan även av hur mycket en person arbetat under perioden. Att jämföra både löner och inkomster ger därmed en mer nyanserad bild av skillnaden i hur mycket kvinnor och män tjänar.

Kvinnors arbetsinkomst var 80,6 procent av männens arbetsinkomst 2022, eller en skillnad på 19,4 procent.<sup>9</sup> Att skillnaden i arbetsinkomst var större än löneskillnaden beror till stor del på skillnader i arbetad tid mellan kvinnor och män. Kvinnor hade 90,3 procent av mäns lön och arbetade 87,3 procent av mäns timmar, totalt var deras arbetsinkomster 80,6 procent. Skillnaden varierade mellan de olika sektorerna, men i samtliga sektorer hade kvinnor lägre lön, arbetade mindre och hade lägre arbetsinkomst än män (**tabell 2.1**).

---

<sup>9</sup> I avsnittet har uppgift om total arbetsinkomst från samtliga arbetsgivare under året under året har använts. Uppgiften benämns ofta som arbetsinkomst eller löneinkomst, och motsvarar det redovisade värdet i ruta 011 i kontrolluppgifterna.

TABELL 2.1 Kvinnors lön, arbetad tid och arbetsinkomst i procent av mäns efter sektor, 2022

	Kvinnors lön i procent av mäns lön (A)	Kvinnors faktiskt arbetade tid i procent av mäns (B)	Kvinnors arbetsinkomst i procent av mäns (C)
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>90,1</b>	<b>87,3</b>	<b>80,6</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>90,4</b>	<b>86,5</b>	<b>80,6</b>
Arbetare	89,4	79,7	73,5
Tjänstemän	84,7	88,8	78,0
<b>Offentlig sektor</b>	<b>91,9</b>	<b>..</b>	<b>84,2</b>
Kommuner	98,5	90,4	91,0
Regioner	82,8	88,9	75,8
Staten	94,3	91,2	89,3

Anmärkning: Kvinnors lön i procent av mäns lön är beräknad utifrån den officiella lönestrukturstatistiken. Kvinnors faktiskt arbetade tid i procent av mäns är beräknad utifrån Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Kvinnors arbetsinkomst i procent av mäns är beräknad utifrån Inkomst och Taxeringsregistret för olika grupper av anställda, enligt utökad indelning av BAS.

Uppgift saknas anges av (..)

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Över tid har skillnaden i arbetsinkomst minskat. År 2006 var skillnaden mellan kvinnor och män 28,2 procent. År 2022 uppgick skillnaden till 19,4 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 8,8 procentenheter under perioden. Att skillnaden i arbetsinkomst minskat mer än löneskillnaden, 8,8 jämfört med 5,9 procentenheter, beror till viss del på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökat under perioden samtidigt som männens har minskat.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att de i större utsträckning arbetar deltid samt att de har en högre frånvaro från arbetet. Bland anställda i åldern 15 – 74 år var skillnaden mellan män och kvinnor i överenskommen arbetstid 4,8 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män är tydligast bland arbetare i privat sektor; där var skillnaden 6,1 timmar eller 16,6 procent. En stor förklaring till att skillnaden är störst i den gruppen är att de deltidsarbetande kvinnorna i stor utsträckning återfinns i arbetaryrken.

De skillnader som finns i överenskommen arbetstid blir ännu mer utpräglade om man tittar på den faktiskt arbetade tiden, alltså den tid som man faktiskt varit i arbete. Utöver deltidsarbete så är kvinnor i större utsträckning frånvarande från arbetet på grund av till exempel sjukfrånvaro och föräldraledighet jämfört med män. Inom samtliga sektorer arbetade anställda män en större andel av sin överenskomna arbetstid jämfört med kvinnor i samma sektor.

## 2.1 Skillnaden mellan kvinnor och mäns arbetsinkomster var 19,4 procent 2022

Storleken på den genomsnittliga arbetsinkomsten varierar både inom och mellan sektorerna (**tabell 2.2**). Jämför man privat och offentlig sektor framgår att både bland män och bland kvinnor var arbetsinkomsten större för anställda i privat sektor jämfört med offentlig sektor. Skillnaderna mellan kvinnor och män var något större i privat sektor jämfört med offentlig sektor.

Det är dock stora skillnader inom sektorerna. Högst var arbetsinkomsterna bland tjänstemän i privat sektor. Bland arbetare i privat sektor var de genomsnittliga arbetsinkomsterna klart lägre jämfört med de anställda i offentlig sektor. Även i de olika delarna av offentlig sektor var skillnaderna stora, där anställda i staten hade högst inkomster och anställda i kommunerna de lägsta.

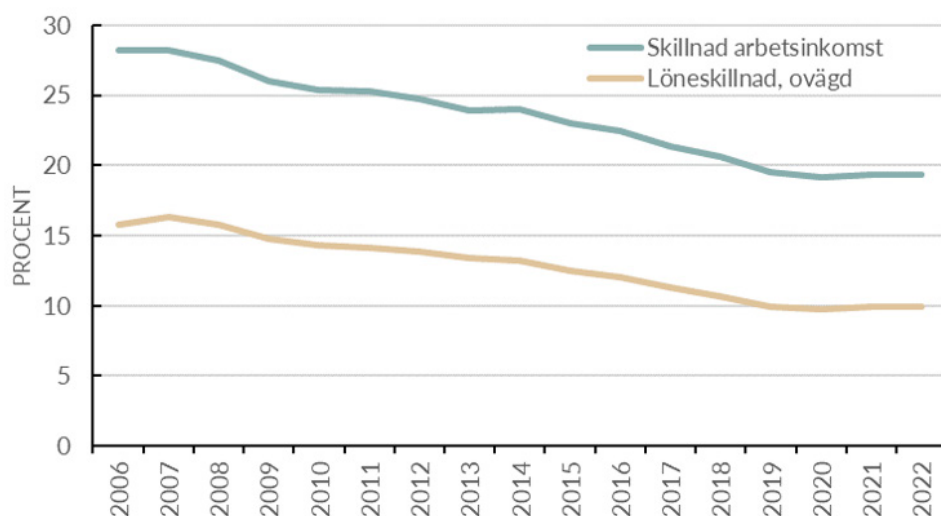
**TABELL 2.2** Arbetsinkomst och kvinnors arbetsinkomst i procent av mäns för anställda 18–66 år efter kön och sektor, 2022

	Båda könen	Kvinnor	Män	Kvinnors arbetsinkomst (%) av män
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>431 900</b>	<b>384 800</b>	<b>477 300</b>	<b>80,6</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>445 700</b>	<b>388 900</b>	<b>482 500</b>	<b>80,6</b>
Arbetare	334 500	270 600	368 300	73,5
Tjänstemän	564 700	488 100	625 400	78,0
<b>Offentlig sektor</b>	<b>399 300</b>	<b>379 600</b>	<b>450 800</b>	<b>84,2</b>
Kommuner	356 100	347 700	382 100	91,0
Regioner	460 100	428 900	566 000	75,8
Staten	492 300	466 600	522 500	89,3

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomst har minskat över tid. I föregående kapitel visade vi att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat. **Diagram 2.1** visar även att skillnaden i arbetsinkomst har minskat. År 2006 var skillnaden mellan kvinnor och män 28,2 procent. År 2022 uppgick skillnaden till 19,4 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 8,8 procentenheter under perioden. Det kan jämföras med löneskillnaden som under samma period minskat med 5,9 procentenheter. Att inkomstskillnaden minskat snabbare indikerar att det inte bara är för lönen, alltså ersättningen per tidsenhet, som skillnaderna minskat. Sedan 2019 har både skillnaden i arbetsinkomst och löneskillnaden i princip varit på samma nivå och endast uppvisat små förändringar.

**DIAGRAM 2.1** Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006–2022



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Jämför man inkomstskillnadens nivå 2022 så var den 19,4 procent i privat sektor och 15,8 procent i offentlig sektor. Inkomstskillnaden var alltså 3,6 procentenheter större i privat sektor. Jämför man hur skillnaderna förändrats sedan 2006 kan man konstatera att inkomstskillnaden minskat något mer i offentlig sektor under perioden (**tabell 2.3**).

I samtliga sektorer har inkomstskillnaden sedan 2006 minskat mer än löneskillnaden. Även bland arbetare i privat sektor, där löneskillnaden inte minskat med mer än 0,6 procentenheter, har inkomstskillnaden minskat med 4,9 procentenheter. Störst har minskningen av både löneskillnad och inkomstskillnad varit bland anställda i regionerna.

**TABELL 2.3** Skillnad arbetsinkomst mellan kvinnor och män 2006–2022

	Inkomstskillnad 2022	Minskning inkomstskillnad 2006-2022 (%-enheter)	Minskning löneskillnad 2006-2022 (%-enheter)
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>19,4</b>	<b>8,8</b>	<b>5,9</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>19,4</b>	<b>8,0</b>	<b>4,5</b>
Arbetare	26,5	4,9	0,6
Tjänstemän	22,0	10,0	6,6
<b>Offentlig sektor</b>	<b>15,8</b>	<b>11,8</b>	<b>8,2</b>
Kommuner	9,0	10,5	6,9
Regioner	24,2	12,6	10,8
Staten	10,7	8,0	7,1

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

## 2.2 Arbetad tid – överenskommen tid, frånvaro och faktiskt arbetad tid

Att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män är större än löneskillnaden förklaras i huvudsak av skillnader i arbetad tid. Till att börja med så har kvinnor i genomsnitt en lägre överenskommen arbetstid jämfört med män; 2022 var skillnaden 4,8 procent. Även om kvinnor i samtliga sektorer har något lägre överenskommen arbetstid jämfört med män så är det framförallt bland arbetare i privat sektor som skillnaderna är stora. Där hade kvinnor 83,5 procent av männens överenskomna arbetstid. Att skillnaderna är stora i denna grupp beror på att flera branscher med många kvinnor där deltidsarbete är vanligt återfinns här. Även om deltidsarbetet minskat bland kvinnor över tid så är andelen deltidsarbetande kvinnor fortfarande dubbelt så stor som andelen män.

Utöver den effekt deltidsarbete har på den överenskomna arbetstiden för kvinnor så påverkas kvinnors arbetade timmar negativt på grund av frånvaro. Om man därutöver lägger till skillnader i frånvaro mäter man skillnaden i faktiskt arbetade tid. Kvinnors faktiskt arbetade timmar uppgick till 87,3 procent av mäns timmar, skillnaden var alltså 12,7 procent. Hur frånvaron påverkar olika grupper av anställda visas i **tabell 2.4**. Generellt sett kan man säga att i sektorer där skillnaderna i överenskommen tid är små så är skillnaderna i frånvaro större. För samtliga anställda så ökar frånvaron skillnaden mellan könen med 7,9 procentenheter.

**TABELL 2.4** Kvinnors andel av mäns medelarbetstid per vecka, 15–74 år efter kön och sektor, 2022

	Kvinnors andel (%) - Överenskommen tid	Kvinnors andel (%) - Faktiskt arbetad tid	Effekt frånvaro (%-enheter)
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>95,2</b>	<b>87,3</b>	<b>7,9</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>93,1</b>	<b>86,5</b>	<b>6,6</b>
Arbetare	83,4	79,7	3,7
Tjänstemän	96,4	88,8	7,6
<b>Offentlig sektor</b>			
Kommuner	98,2	90,4	7,8
Regioner	98,1	88,9	9,2
Staten	95,8	91,2	4,6

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

### 2.2.1 Deltidsarbete en stor förklaring till att kvinnor arbetar färre timmar än män

År 2022 var den överenskomna arbetstiden bland anställda i åldern 15–74 år i genomsnitt 36,8 timmar per vecka. Bland män var medelarbetstiden 37,7 timmar och bland kvinnor 35,9 timmar. Det innebar en skillnad på 1,8 timmar per vecka, vilket motsvarar en arbetstidsskillnad mellan kvinnor och män på 4,8 procent. **Tabell 2.5** visar det genomsnittliga

antalet överenskomna timmar per vecka uppdelat efter sektor och kön<sup>10</sup>. Flest timmar per vecka hade tjänstemän i privat sektor och anställda i staten. I dessa sektorer hade de anställda en genomsnittlig överenskommen arbetstid på cirka 38 timmar per vecka.

Både bland kvinnor och bland män var antalet överenskomna timmar lägst bland arbetare i privat sektor. I denna grupp var även skillnaderna mellan kvinnor och män störst. Kvinnornas arbetstid uppgick till 30,6 timmar per vecka medan männens var 36,7 timmar. Det innebär att skillnaden mellan könen i denna grupp var mer än tre gånger så stor som skillnaden i genomsnitt för samtliga anställda. En förklaring till att det var just i denna grupp som den arbetade tiden var låg är att det bland dessa anställda finns många som arbetar i branscher där deltidarbete är vanligt förekommande, till exempel handel och restaurang.

Inom samtliga sektorer arbetade kvinnor i genomsnitt färre timmar per vecka jämfört med män. Storleken på skillnaderna varierade dock mellan sektorerna. Skillnaderna mellan kvinnor och män var minst bland anställda i kommunerna och staten, där de uppgick till 2,9 respektive 2,4 timmar per vecka.

**TABELL 2.5** Medelarbetstid per vecka, överenskommen arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2022

	Båda könen	Kvinnor	Män	Differens timmar (kvinnor-män)	Kvinnors andel (%)
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>36,8</b>	<b>35,9</b>	<b>37,7</b>	<b>-1,8</b>	<b>95,2</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>36,7</b>	<b>35,1</b>	<b>37,7</b>	<b>-2,6</b>	<b>93,1</b>
Arbetare	34,9	30,6	36,7	-6,1	83,4
Tjänstemän	37,9	37,1	38,5	-1,4	96,4
<b>Offentlig sektor</b>					
Kommuner	36,9	36,7	37,4	-0,7	98,1
Regioner	36,7	36,3	37,9	-1,6	95,8
Staten	37,8	37,5	38,2	-0,7	98,2

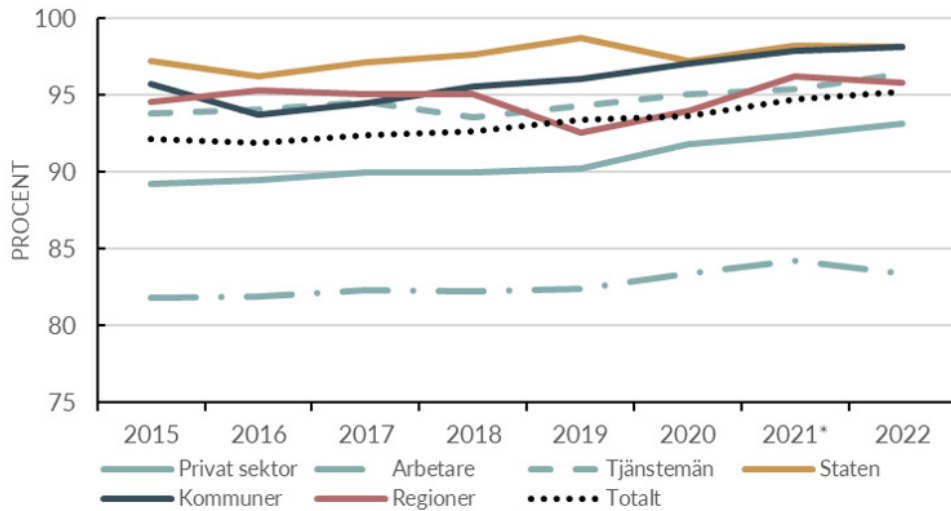
Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB.

Över tid så har skillnaderna mellan kvinnors och mäns överenskomna arbetstid minskat. Om man tittar på samtliga anställda så har kvinnors andel av mäns arbetstid ökat från 92,0 procent 2015 till 95,2 procent 2022 (**diagram 2.2**).

I samtliga sektorer har kvinnornas överenskomna arbetstid närmat sig männens under perioden 2015 till 2022. År 2022 var det endast bland arbetare i privat sektor som kvinnors överenskomna arbetstid var lägre än 95 procent av männens. Mest minskade skillnaden bland tjänstemän i privat sektor där kvinnors andel av mäns överenskomna arbetstid ökade med 2,5 procentenheter.

<sup>10</sup> I AKU finns information om yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. I och med det går det även att redovisa faktiskt arbetade timmar efter personalkategori i privat sektor. Uppdelning i arbetare och tjänstemän privat sektor görs på samma sätt som i Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik.

**DIAGRAM 2.2** Kvinnors andel av mäns överenskomna veckoarbetstid, anställda 15–74 år, 2015–2022



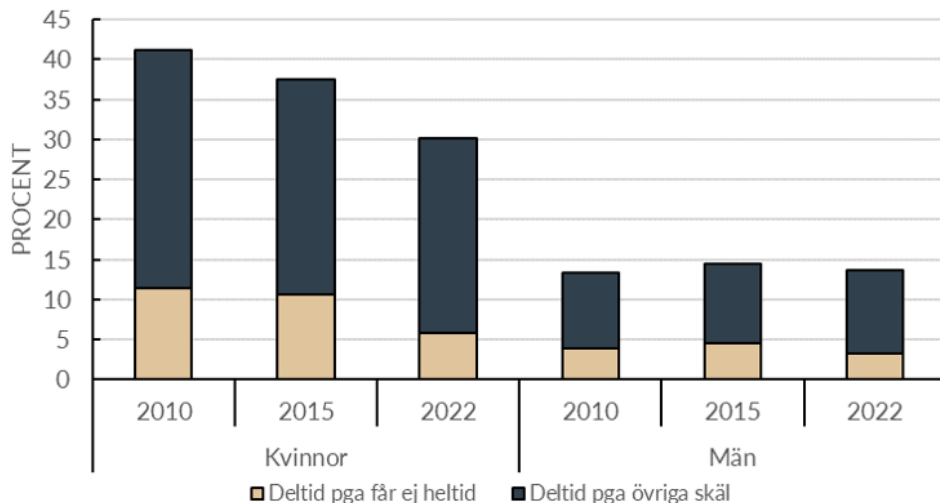
Anmärkning: Tidsseriebrott i AKU 2021.

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB.

Att kvinnors överenskomna arbetstid i genomsnitt är lägre än mäns förklaras i stor utsträckning av deltidarbete. I **diagram 2.3** visas andelen anställda män och kvinnor som arbetade deltid 2010, 2015 och 2022. De senaste tio åren har andelen kvinnor som arbetar deltid minskat från 41,2 procent 2010 till 30,1 procent 2022. Samtidigt har andelen män som arbetar deltid konsekvent legat på cirka 13–14 procent. Totalt sett har alltså skillnaderna mellan kvinnor och män minskat över tid, även om de fortfarande är påtagliga.

I diagrammet visas även utvecklingen av deltidsanställda som svarat att de inte har fått, eller hittat en heltidstjänst. En jämförelse mellan åren 2010 och 2022 visar att denna andel minskat både absolut och relativt både bland kvinnor och bland män. För kvinnorna har dock minskningen varit betydligt mer påtaglig. Där uppgick andelen av de anställda som uppgav att de ej fått eller hittat heltid till 5,8 procent 2022, vilket är en minskning med 5,7 procentenheter jämfört med 2010. Som andel av alla deltidsanställda kvinnor har de som inte fått en heltidstjänst fast de önskat det minskat från 27,8 till 19,3 procent mellan år 2010 och år 2022.

**DIAGRAM 2.3** Andel anställda som arbetar deltid, efter kön och orsak till deltidarbete, år 2010, 2015, 2022



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB.

## 2.2.2 Skillnader i frånvaro ökar den totala skillnaden i arbetad tid

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror förutom på kortare överenskommen arbetstid också på en högre andel frånvaro från arbetet. Med frånvaro så menas all tid som en anställd skulle ha arbetat men inte gjorde det, oavsett anledning. Till viss del utgörs frånvaron av planerad sådan som inte påverkar inkomsten negativt, till exempel semester eller helgdagar. Men en stor del av frånvaron orsakas av sjukfrånvaro, föräldraledighet, VAB och annat som påverkar inkomsten.

I detta avsnitt redovisas den faktiskt arbetade tiden per vecka för kvinnor och män. Skillnaderna mellan kvinnor och män var större jämfört med den överenskomna arbetade tiden. För samtliga anställda så var skillnaden mellan kvinnor och män 4,0 timmar, vilket motsvarar 12,7 procent. Precis som för de överenskomna timmarna så var skillnaden störst bland arbetare i privat sektor och minst bland anställda i staten (**tabell 2.6**).

**TABELL 2.6** Medelarbetstid per vecka, faktiskt arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2022

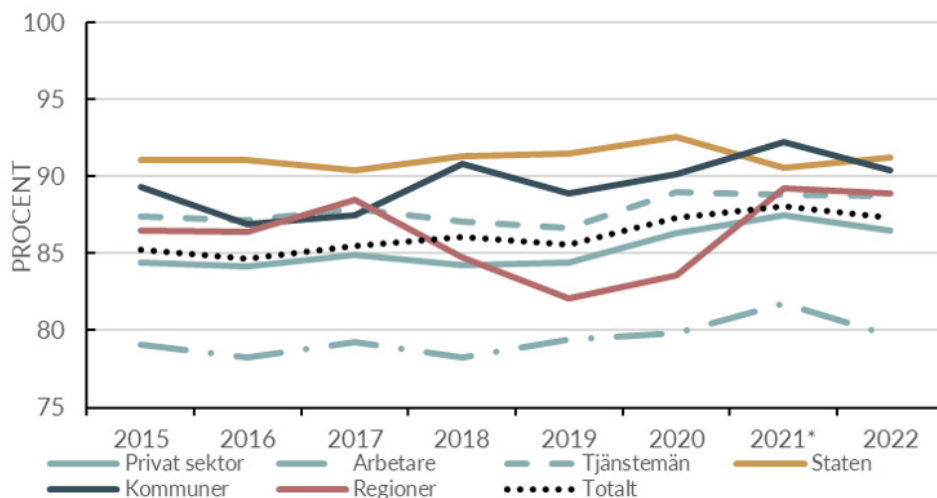
	Båda Könen	Kvinnor	Män	Differens timmar (kvinnor-män)	Kvinnors andel (%)
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>29,6</b>	<b>27,6</b>	<b>31,6</b>	<b>-4,0</b>	<b>87,3</b>
<b>Privat sektor</b>	<b>30,1</b>	<b>27,5</b>	<b>31,8</b>	<b>-4,3</b>	<b>86,5</b>
Arbetare	28,5	24,3	30,5	-6,2	79,7
Tjänstemän	31,2	29,2	32,9	-3,7	88,8
<b>Offentlig sektor</b>					
Kommuner	28,0	27,2	30,1	-2,9	90,4
Regioner	28,9	28,0	31,5	-3,5	88,9
Staten	30,1	28,9	31,7	-2,8	91,2

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB.

Över tid har skillnaderna mellan kvinnor och män i faktiskt arbetad tid minskat något sedan 2015 (**diagram 2.4**). Dock så har minskningen av skillnaderna i samtliga sektorer förutom regionerna varit mindre jämfört med den överenskomna tiden. Det behöver dock poängteras att den faktiskt arbetade tiden kan vara lite svår att tolka, delvis på grund av att frånvaron innehåller både planerad sådan, som semester och helgdagar, och oplanerad frånvaro, som sjukdom. Även pandemins utbrott 2020 innebar en kraftig påverkan på faktiskt arbetade timmar i AKU på grund av ökad frånvaro på grund av korttidsarbete och sjukfrånvaro. Även tidsseriebrott i AKU 2021 försvårar tolkningen av utfallet.



DIAGRAM 2.4 Kvinnors andel av mäns faktiskt arbetade timmar, anställda 15–74 år, 2015–2022



Anmärkning: Tidsseriebrott i AKU 2021.

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB.

### Fördjupning: Några skäl till att kvinnor har högre frånvaro från arbetet än män

**Kvinnor har högre sjukfrånvaro.** Kvinnor tog ut 63 procent av antalet nettodagar med sjuk- och rehabiliteringspenning 2022.

**Kvinnor är mer föräldralediga.** Kvinnor stod för 70 procent av nettodagarna som togs ut med föräldrapenning 2022.

**Kvinnor vabbar oftare.** Kvinnor tog ut 61 procent av antalet nettodagar med tillfällig föräldrapenning 2022.

**Kvinnor vårdar svårt sjuka närstående oftare.** Kvinnor stod för 71 procent av antalet nettodagar som togs ut med närståendepenning 2022.

Beräkningarna bygger på Försäkringskassans statistik.

## 2.3 Sambandet mellan lön och inkomst

Arbetsinkomsten kan på ett förenklat sätt beskrivas som lön ( $w$ ) multiplicerat med arbetad tid ( $t$ ), där lönen är löneutbetalningen per tidsenhet. Sambandet på individnivå kan beskrivas enligt följande: **Arbetsinkomst** =  $w \times t$ . Om  $t$  är arbetade timmar representerar  $w$  en timlön.

Sambandet mellan lön och inkomst som beskrivs ovan är förenklat, en löneutbetalning kan innehålla delar som inte passar in i denna beskrivning. Det kan röra sig om ersättningar för arbetad tid (exempelvis tid- och prestationslön och lön för övertidsarbete), men även ersättningar som inte är direkt kopplade till den överenskomna arbetstiden (exempelvis bonus, semesterlön, sjuklön och samt ersättning utöver försäkringskassans förmåner).

Skillnaden i löneinkomst mellan män och kvinnor på aggregerad nivå kan skattas relativt väl med skillnaden i lön från lönestrukturstatistiken och skillnaden i arbetade timmar från AKU.

I linje med sambandet ovan kan då den genomsnittliga skillnaden i *löneinkomst* mellan män och kvinnor skrivas som produkten av *löneskillnaden*  $\left(\frac{w_k}{w_m}\right)$  och *skillnaden i arbetade timmar*  $\left(\frac{t_k}{t_m}\right)$ .

Sambandet kan beskrivas av ekvation (1), där k och m representerar kvinnor respektive män:

$$(1) \frac{\bar{w}_k}{\bar{w}_m} \times \frac{\bar{t}_k}{\bar{t}_m} = \frac{\overline{\text{löneinkomst}_k}}{\overline{\text{löneinkomst}_m}} = \text{Kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst som andel av mäns.}$$

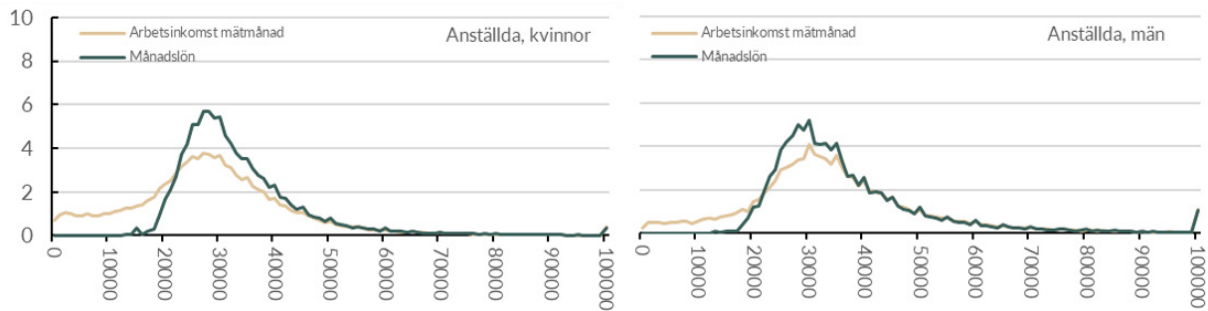
Kvinnors andel av mäns arbetsinkomst var i genomsnitt 80,6 procent 2022 i hela ekonomin (se ovan). Med utgångspunkt i ekvation 1 kan man undersöka hur samstämmiga de olika källorna är. Genom att multiplicera löneskillnaden (0,901) med skillnaden i arbetstid (0,873) blir kvinnors andel av mäns arbetsinkomst 78,7 procent ( $0,901 \times 0,873 = 0,787$ ), det vill säga förhållandevis nära det verkliga utfallet. Att det blir något olika resultat har att göra med att det finns vissa skillnader i hur man mäter inkomster respektive löner (se ovan).

Hur lön, arbetad tid och inkomst hänger ihop kan visualiseras genom att visa hur de anställda fördelar sig med hänsyn till månadslön (heltid) och arbetsinkomst. I **diagram 2.5** visas fördelningen för både lön och inkomst för en identisk population av anställda. För att kunna visa fördelningen för både lön och inkomst har vi sammanfört uppgifter på individnivå om både arbetsinkomst från månadsvisa arbetsgivardeklarationer och uppgifter om månadslön i lönestrukturstatistiken.

Från diagram 2.5 framgår att det är en liten andel anställda som har en månadslön (omräknat till heltid) som understiger 20 000 kr. Andelen med en arbetsinkomst som understiger 20 000 kr är betydligt större eftersom den inte räknas om till heltid. Denna andel är större för kvinnor än män, och avspeglar skillnaderna i deltidsarbete och frånvaro.

I högre lönelägen (över 40 000 kr) sammanfaller månadslönerna i stort sett med arbetsinkomsterna per månad. Månadslönen avser här heltid och detta tyder därmed på att det är mycket ovanligare med annat än heltidsarbete för höga löner, både för män och för kvinnor.

**DIAGRAM 2.5** Fördelning av mäns och kvinnors lön och arbetsinkomst i privat sektor, anställda 18–66 år, mätmånad 2022



Anmärkning: Heltidsekvivalent månadslön under aktuell mätmånad i lönestrukturstatistiken respektive arbetsinkomst motsvarande månad.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Yrken med hög lön är ofta förknippade med heltidsarbete som norm.<sup>11</sup> En del av förklaringen till att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män är högre än i lön kan alltså sökas i det faktum att män i högre grad återfinns i yrken med både högre löner och heltidsnorm. Diagrammet visar även att det är större skillnad i lön och löneinkomst för kvinnor i spannet 30 000 - 40 000 kr än för män. Med andra ord framgår här att heltidsnormen inte är lika stark för kvinnor som för män, särskilt för löner och arbetsinkomster under 40 000 kronor per månad.

Det kan finnas både direkta och indirekta förklaringar till att antalet arbetade timmar i sig kan påverka lönen. En direkt effekt kan vara att den samlade arbetstiden kan påverka humankapitalet, eller enkelt uttryckt: ju mer man är på jobbet desto mer erfarenhet och kunskap får man. Det kan också påverka möjligheten att till exempel ta del av internutbildning vilket också kan påverka löneutvecklingen. En annan förklaring kan vara att en arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro.

<sup>11</sup> Se fördjupningsavsnitt i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019 (Medlingsinstitutet).

### 3. Distansarbete och arbetspendling efter pandemin

**Förekomsten av distansarbete är inte ett nytt fenomen i Sverige. Redan innan pandemin 2020 – 2021 förekom distansarbete på den svenska arbetsmarknaden, men omfattningen har varit på en högre nivå sedan pandemin. Framför allt är det bland tjänstemän i privat sektor som hemarbete är vanligt förekommande. Det är en större andel män än kvinnor som arbetar hemma inom denna grupp, men sett över hela ekonomin arbetar kvinnor i större utsträckning än män hemifrån.**

En studie av Eurofound visar att distansarbete under de år som föregick pandemin var mer förekommande i norra och västra Europa. Omfattningen av distansarbete var störst i Sverige samt i de övriga skandinaviska länderna.<sup>12</sup> Under Covid-19 pandemin genomfördes olika insatser för att dämpa smittspridningen. Den 16 mars 2020 rekommenderade Folkhälsomyndigheten arbetsgivare att underlätta för sina anställda att arbeta hemifrån om möjligt, eftersom det skulle dämpa smittspridningen och därmed avlasta sjukvården. Rekommendationen varade i över ett och ett halvt år och togs bort den 29 september 2021.

Statistik från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) visar att omfattningen av distansarbete accelererade och andelen anställda som i huvudsak arbetade hemifrån steg kraftigt. Under 2021 så uppgav 26 procent av de anställda att de arbetat mer än hälften av arbetstiden hemifrån. Före pandemin låg andelen anställda som arbetat huvuddelen hemifrån mellan 3–4 procent.

Efter borttagandet av restriktionen har andelen anställda som arbetat huvuddelen hemifrån minskat till en nivå kring 13–16 procent. Det innebär att andelen anställda som arbetar huvuddelen hemifrån är ungefär tio procentenheter högre efter pandemin än innan. Det är relativt små skillnader mellan kvinnor och män. En granskning över tid visar att ökningen av distansarbete är störst inom storstadsregionerna. Det är i huvudsak bland tjänstemän inom privat sektor som hemarbete är utbrett. Bland dessa så arbetade 63,8 procent av kvinnorna och 69,8 procent av männen hemifrån någon gång per vecka under år 2023.

Pandemin tycks alltså ha lett till att distansarbetet är mer omfattande jämfört med innan. Ur ett könsperspektiv så är det totalt sett en större andel kvinnor som arbetar hemifrån jämfört med män. Inom de olika sektorerna skiljer sig dock resultaten åt. Bland tjänstemän i privat sektor är det en större andel män som arbetar hemma. I offentlig sektor är det inte någon skillnad mellan könen. Att kvinnor totalt sett har en större andel hemarbete avspeglar könsuppdelningen på arbetsmarknaden, exempelvis är fler män arbetare inom privat sektor där andelen distansarbete är väldigt liten.

En direkt konsekvens av ökat distansarbete är att antalet arbetspendlingar minskar. En intressant fråga är om möjligheten att pendla färre dagar per vecka leder till en större acceptans för längre pendlingsavstånd? Genom att beräkna avståndet mellan folkbokföringsadress och arbetsplats kan könsskillnader i pendlingsavstånd före och efter pandemin studeras.

<sup>12</sup> Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, (Eurofound,2020).

Resultaten visar att männens pendlingsavstånd är längre än kvinnornas. Analyser ger inte någon entydig bild av att det finns en samvariation mellan distansarbete och pendlingsavstånd. En restriktion är att det finns begränsat datamaterial att studera efter pandemin, då endast pendlingsavstånd fram till år 2022 finns tillgängligt. Distansarbete och dess effekter på jämställdhet är intressanta frågor att studera och kommer att följas upp framöver när tillgången till längre tidsserier av data blir tillgängliga.

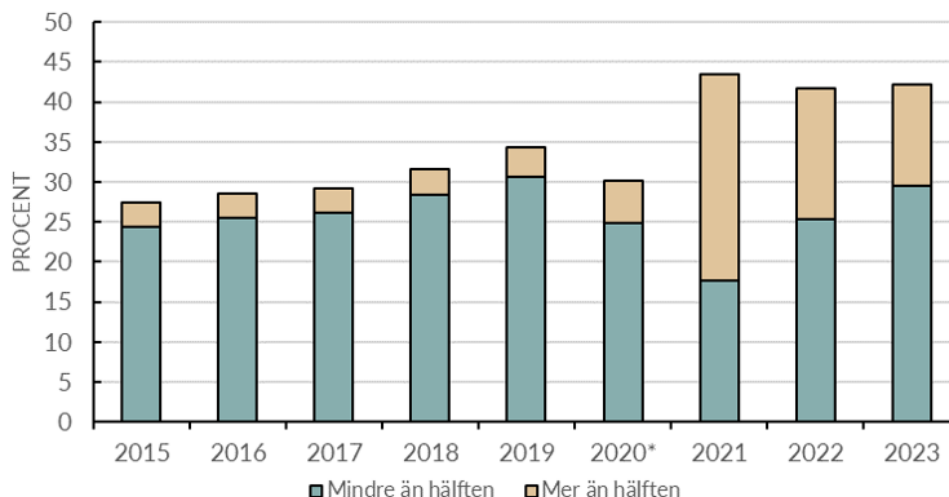
### 3.1 Mättet på distansarbete

I detta kapitel utgår mättet på distansarbete från svar i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). I AKU frågas personer i arbete om de har arbetat hemifrån någon dag under de senaste 4 veckorna. Om svaret är Ja, så ställs följdfrågorna: Mindre än hälften av dagarna eller Minst hälften av dagarna (mer än hälften).

Från **diagram 3.1** framgår att distansarbete inte är en ny företeelse. Under perioden 2015 till 2019 uppgav mellan 27,4–34,4 procent av de anställda i åldern 18–64 år att de har arbetat hemifrån någon gång under veckan. Skattningarna för år 2020 är svåra att tolka då frågan justerades och fokuserade enbart på hemarbete på grund av pandemin. Från år 2021 och framåt justerades frågeställningen tillbaka och svaren är därmed jämförbara med perioden 2015 till 2019.

Efter pandemin, det vill säga åren 2022 och 2023 är nivån på distansarbete betydligt högre, där uppgav mellan 42,1–43,4 procent av de anställda att de har arbetat hemifrån någon gång. En överslagsberäkning visar att detta motsvarar ca 2 miljoner anställda, varav 560 000 arbetar mer än hälften av tiden hemifrån.

**DIAGRAM 3.1** Andelen anställda som arbetat hemifrån i åldern 18–64 år (%) i procent efter omfattning. 2015–2023



Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

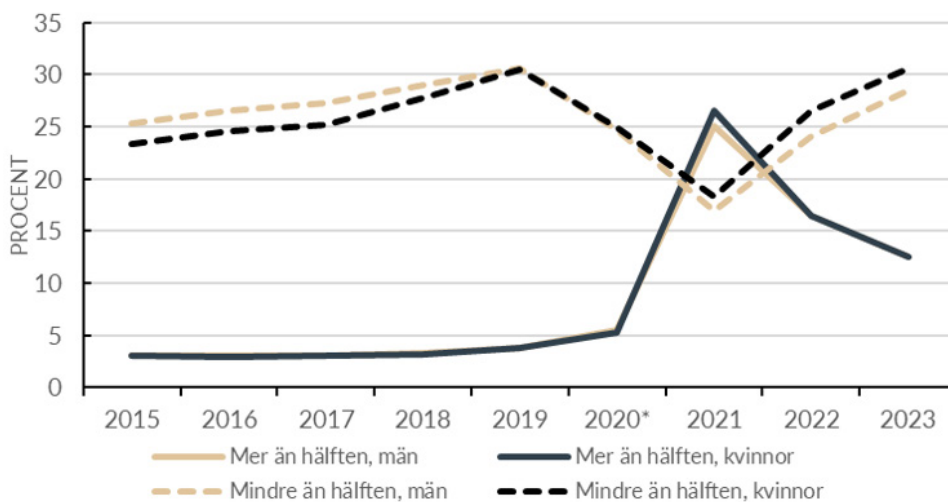
Från diagrammet framgår även att omfattningen av hemarbete har ökat efter pandemin. Både före och efter pandemin så domineras svaren av att respondenten arbetat *mindre än hälften* av dagarna från hemmet. Här kan hemarbetet alltså röra sig mellan någon enstaka

dag upp till hälften av dagarna. Nivån på dessa svar ligger på samma nivå som både före och efter pandemin. Den stora skillnaden är i utvecklingen av andelen som arbetar *mer än hälften* av arbetstiden i hemmet, det vill säga när huvuddelen av arbetet sker från hemmet. Innan pandemin varierade andelen mellan 3,0–3,8 procent. Efter pandemin uppgår den till mellan 12,5 och 16,5 procent.

Huruvida den ökade omfattningen av distansarbete kommer att kvarstå eller gradvis återgå till samma nivå som innan pandemin återstår att se. Jämfört med under pandemin har andelen som arbetar *mer än hälften* av arbetstiden i hemmet minskat. Andelen ligger dock fortfarande på en betydligt högre nivå än innan pandemin.

I **diagram 3.2** redovisas andelen anställda som arbetat hemifrån uppdelat efter kön. Från diagrammet framgår att det är liten skillnad mellan män och kvinnor bland de som arbetar hemifrån med en omfattning *mer än hälften* av arbetstiden. År 2023 är andelen bland de som arbetat *mindre än hälften* av dagarna från hemmet 30,6 procent för kvinnor och 28,6 för männen.

**DIAGRAM 3.2** Andelen anställda som arbetat hemifrån i åldern 18–64 år (% i procent efter kön. 2015–2023)



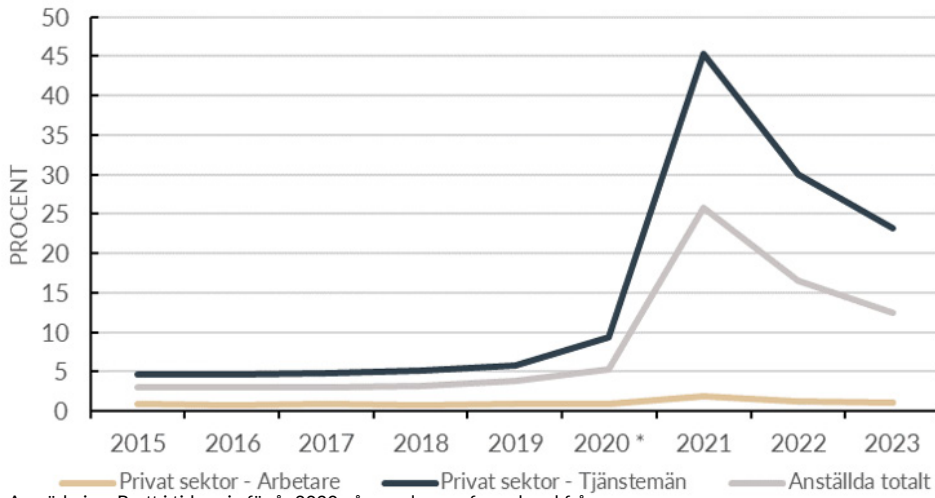
Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

Det är också av intresse att studera hur möjligheten att arbeta på distans skiljer sig åt mellan olika grupper av anställda. I många yrken krävs det att den anställde måste vara fysiskt på plats för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Exempelvis är det omöjligt för en busschaufför eller byggnadsarbetare att arbeta på distans. Medan den fysiska närvaron för andra yrkesgrupper, som till exempel olika typer av kontorsarbetare, inte behöver vara nödvändig.

I **diagram 3.3** redovisas andelen anställda som arbetar mer än hälften av arbetstiden i hemmet uppdelat efter arbetare och tjänstemän i privat sektor samt totalt. Från diagrammet framgår det tydligt att arbete hemifrån i huvudsak är ett fenomen bland tjänstemän. År 2023 var andelen arbetare som arbetade hemifrån 1 procent, att jämföra med 23,1 procent av tjänstemännen. Noterbart är även att den ökning som setts bland tjänstemän i princip uteblivit bland arbetare.

**DIAGRAM 3.3** Andelen anställda som arbetat mer än hälften av arbetstiden i hemmet hemifrån i åldern 18–64 år (%) i procent efter personalkategori. 2015–2023

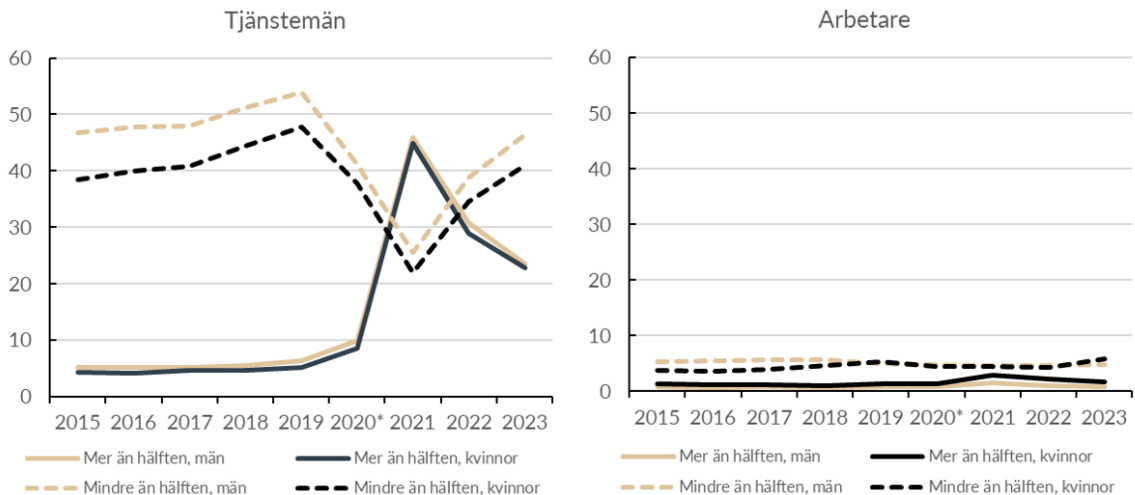


Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

I **diagram 3.4** redovisas andelen anställda i privat sektor som arbetar i hemmet uppdelat efter arbetare och tjänstemän samt efter kön. Från diagrammet framgår det att bland tjänstemän som arbetar mindre än hälften hemifrån är andelen män större än andelen kvinnor. För gruppen som arbetar mer än hälften är det små skillnader mellan könen. Totalt sett så arbetar 63,8 procent av kvinnorna och 69,8 procent av männen hemifrån någon gång per vecka.

**DIAGRAM 3.4** Arbete hemifrån bland personer i arbete i åldern 18–64 år (%) i procent. 2015–2023 inom privat sektor efter kön

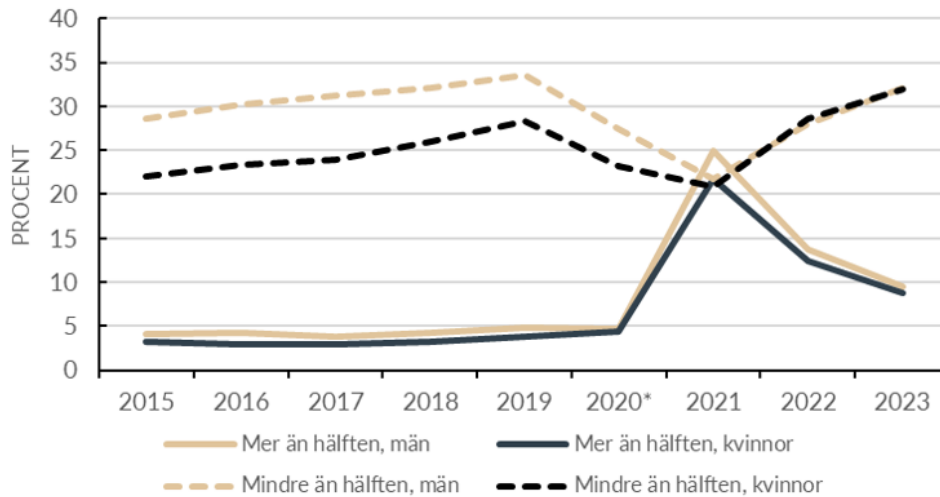


Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

I **diagram 3.5** redovisas andelen anställda i offentlig sektor som arbetat hemifrån uppdelat efter kön. Från diagrammet framgår det att bland de som arbetar mindre än hälften hemifrån är det små skillnader mellan könen efter pandemin. För gruppen som arbetar mer än hälften är andelen män marginellt större än andelen kvinnor.

**DIAGRAM 3.5** Arbete hemifrån bland personer i arbete i åldern 18–64 år (%) i procent. 2015–2023 inom offentlig sektor efter kön



Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

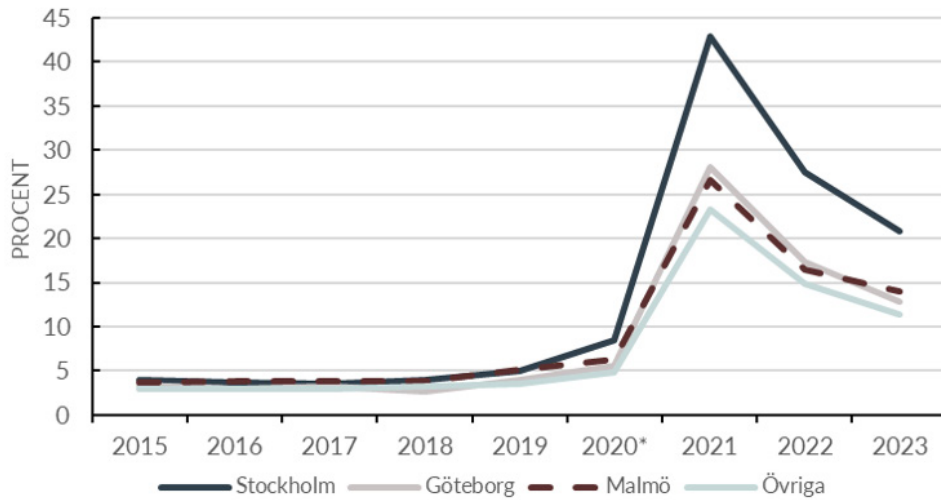
### 3.2 Geografiska skillnader i hemarbete

Det är också av intresse att studera om det finns några geografiska skillnader i graden av hemarbete. I **diagram 3.6** redovisas andelen anställda som arbetar mer än hälften av arbetstiden i hemmet uppdelat efter storstadskommuner samt övriga landet. Från diagrammet framgår att under och efter pandemin var det är vanligast med hemarbete i Stockholm.

År 2023 angav 20,8 procent av de anställda i Stockholm att de arbetar mer än hälften av arbetstiden i hemmet. I de övriga storstadskommunerna är motsvarande andelar 7–8 procentenheter lägre. I övriga landet har det under den observerade perioden varit mindre vanligt med hemarbete. Det är viktigt att påpeka att omfattningen av tjänstemannayrken samvarierar positivt med storstadskommunerna vilket kan förklara skillnaden.



**DIAGRAM 3.6** Arbete hemifrån mer än hälften av arbetstiden bland personer i arbete i åldern 18–64 år (%) i procent. 2015–2023

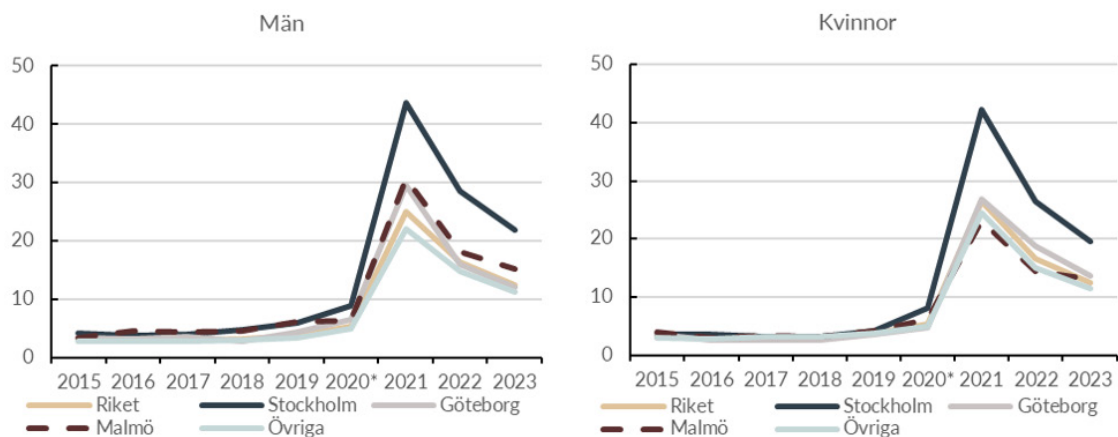


Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

I **diagram 3.7** redovisas andelen anställda som arbetar mer än hälften av arbetstiden i hemmet uppdelat efter storstadskommuner samt övriga landet uppdelat efter kön. Från diagrammet framgår att under och efter pandemin var det är vanligast med hemarbete i Stockholm för både kvinnor och män. Generellt är det små regionala skillnader mellan könen, dock är nivån något högre för män än kvinnor i Malmö.

**DIAGRAM 3.7** Arbete hemifrån mer än hälften av arbetstiden bland personer i arbete i åldern 18–64 år (%) i procent. 2015–2023

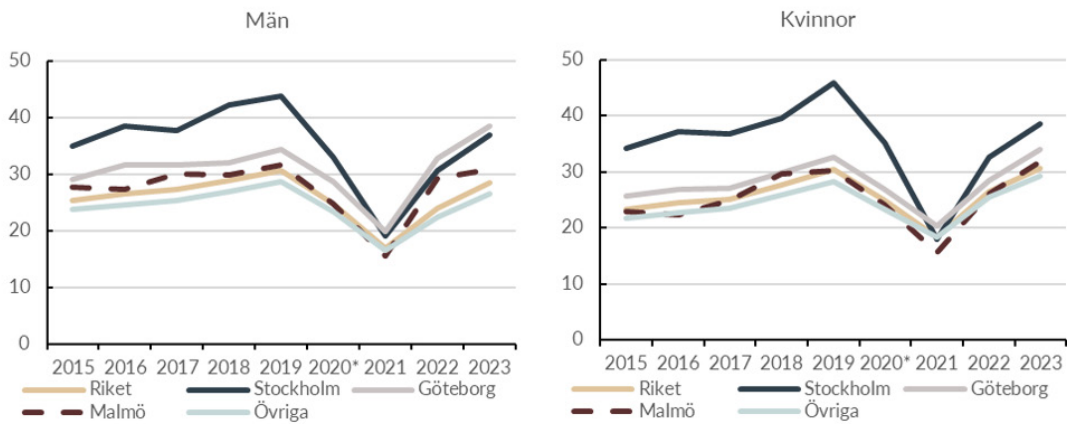


Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: SCB, egna beräkningar.

I **diagram 3.8** redovisas andelen anställda som arbetar mindre än hälften av arbetstiden i hemmet uppdelat efter storstadskommuner samt övriga landet uppdelat efter kön. Från diagrammet framgår att efter pandemin var andelen störst i Göteborg för männen och Stockholm för kvinnorna. Generellt är det små regionala skillnader mellan könen, dock är nivån något högre för män än kvinnor i Göteborg.

**DIAGRAM 3.8** Andelen anställda som arbetar mindre än hälften av arbetstiden i hemmet i åldern 18–64 år, i procent. 2015–2023 efter storstadskommuner och kön



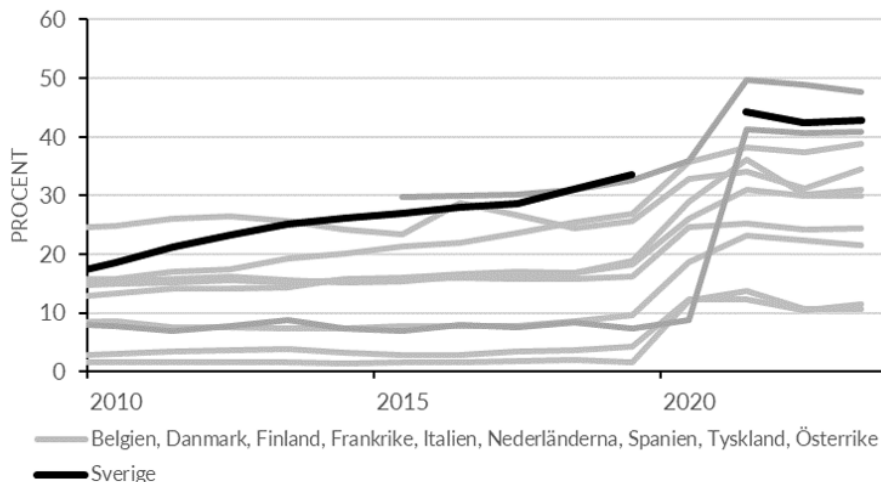
Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga. Källa: SCB, egna beräkningar.

### 3.3 Utveckling av distansarbete i ett internationellt perspektiv

Enligt Eurofound (2020) är distansarbete vanligast i de skandinaviska länderna. Andra EU-länder med en hög andel distansarbetare inkluderar Nederländerna, Luxemburg, Storbritannien, Frankrike och Estland. Sammantaget visar studien att distansarbete är mer förekommande i norra och västra Europa, men det finns avvikelser, som exempelvis Tyskland, som ligger under EU-genomsnittet, och Estland, som ligger över det.

Underlaget för studien är Eurostats *labour force survey* (EU-LFS). I **diagram 3.9** redovisas utvecklingen andelen anställda som arbetar i hemmet för Sverige och ett antal europeiska länder för perioden 2010–2023.

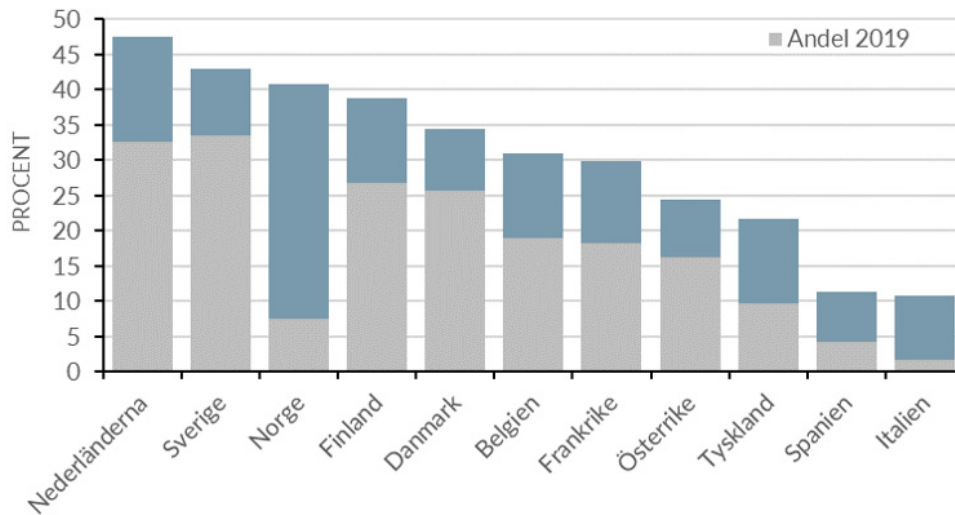
**DIAGRAM 3.9** Andelen anställda som arbetar mindre än hälften av arbetstiden i hemmet i åldern 18–64 år, i procent. 2015–2023 efter storstadskommuner och kön



Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga. Källa: Eurostat, egna beräkningar.

Från diagrammet bekräftas bilden av att distansarbete är utbrett i Sverige. Både före och efter pandemin tillhör Sverige de länder som har högst andel hemarbete. I **diagram 3.10** redovisas andelen anställda som arbetar i hemmet för Sverige och ett antal europeiska länder för perioden 2023. Från diagrammet framgår att endast Nederländerna har en högre andel som arbetar hemifrån. I samtliga länder har andelen ökat sedan 2019. Störst ökning har skett i Norge.

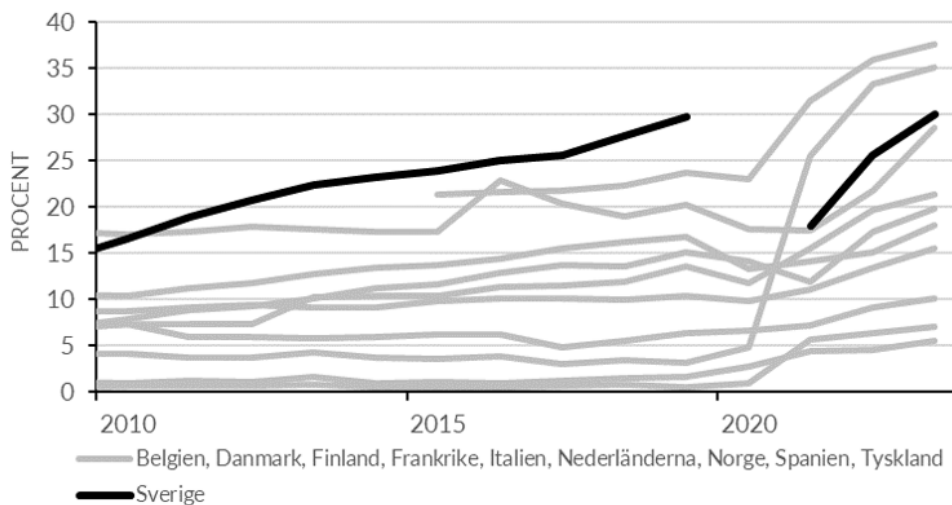
**DIAGRAM 3.10** Arbete hemifrån bland personer i arbete i åldern 15–64 år, 2023



Källa: Eurostat, egna beräkningar.

En uppdelning av hemarbete i andelar som arbetar *mindre än hälften* hemifrån andelen som arbetar *mer än hälften* hemifrån ger en något mer nyanserad bild. I **diagram 3.11** redovisas andelen anställda som arbetar *mindre än hälften* av arbetstiden i hemmet för Sverige och ett antal europeiska länder.

**DIAGRAM 3.11** Arbete hemifrån mindre än hälften bland personer i arbete i åldern 15–64

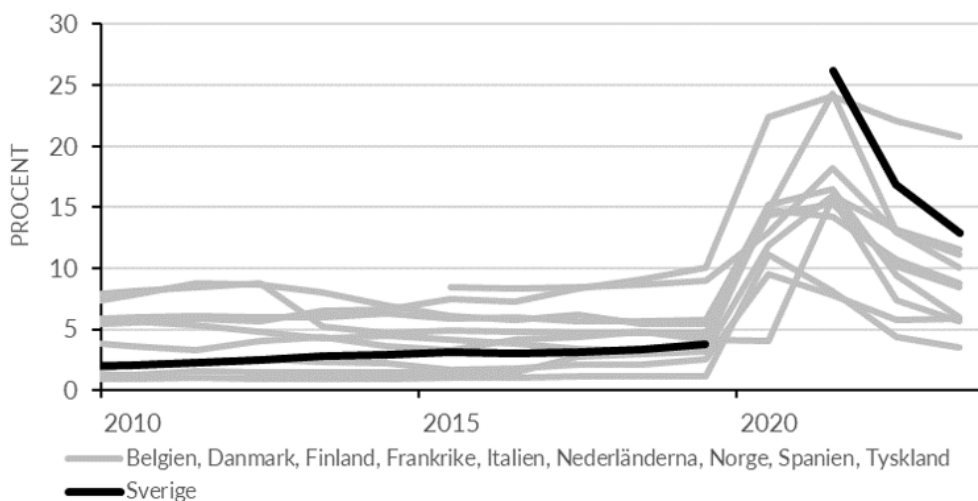


Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga.

Källa: Eurostat, egna beräkningar.

Från diagrammet bekräftas bilden av att Sverige har legat högt i en europeisk jämförelse över hela perioden. Bilden blir dock annorlunda vid en länder jämförelse av andelen anställda som arbetar *mer än hälften* av arbetstiden. I **diagram 3.12** redovisas andelen anställda som arbetar *mer än hälften* av arbetstiden i hemmet för Sverige och ett antal europeiska länder.

**DIAGRAM 3.12** Arbete hemifrån mer än hälften bland personer i arbete i åldern 15–64 år (%) i procent. 2010–2023



Anmärkning: Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga. Källa: Eurostat, egna beräkningar.

Från diagrammet framgår att Sverige tillhörde det nedre skiktet av länder innan pandemin när det gäller en omfattning av arbete hemifrån mer än hälften av tiden. Efter pandemin så sker en kraftig ökning, år 2023 uppgick andelen till 12,9 procent. Endast Finland (20,8 procent) har en större andel i en europeisk jämförelse.

### 3.4 Konsekvenser av distansarbete

Det är svårt att dra allmänna slutsatser om vilka konsekvenser en högre grad av distansarbete medför utifrån de studier som har granskats i denna rapport. Det varierar troligtvis mellan enskilda individer och mellan olika företag.

På individnivå så innebär distansarbete en ökad flexibilitet till följd av minskad arbetspendling samt att den anställde får större inflytande över sin arbetstid. Därmed kan distansarbete potential bidra positivt till den anställdes arbetsprestation.

Distansarbete kan även medföra olika nackdelar. Exempelvis så kan det vara svårt att anpassa arbetsmiljön i hemmet, vilket kan påverka den fysiska arbetshälsan. Det kan också vara svårt för individen att förhålla sig till arbetstider, vilket påpekas av Eurofound (2020).<sup>13</sup> Trots den flexibilitet och högre nivå av arbetarautonomi som är inneboende i distansarbete, finns det risker att detta arbetsarrangemang leder till försämrad balans mellan arbete och privatliv, vilket kan leda till högre stressnivåer och en sviktande psykisk arbetshälsa.

<sup>13</sup> "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" - Eurofound (2020).

En översiktsstudie av Mutiganda et al. (2022) fokuserar på distansarbete och konsekvenserna för olika organisatoriska ekonomiska utfall.<sup>14</sup> Studien visar att självrapporterade prestationer var högre för distansarbetande anställda jämfört med de som arbetade på den vanliga arbetsplatsen. Översiktsstudien granskar 43 olika studier publicerade mellan 2000 och 2021. Den finner även att omfattningen av förändringen i prestation var beroende av individuella egenskaper och omfattningen av distansarbete i organisationen. Distansarbete var också förknippat med ökad organisatorisk prestation, särskilt i homogena urval med unika arbetsuppgifter. När distansarbete är frivilligt verkar det som att både den faktiska personalomsättningen och avsikterna att lämna organisationen är lägre. En övergripande slutsats är att distansarbete inte är en lösning som passar alla organisationer, men kan vara positivt för anställdas produktivitet, prestationer och lojalitet.

Det är svårt att dra några generella slutsatser för vad ökat distansarbete innebär för jämställdheten. En möjlighet som framförts av exempelvis Goldin (2023) är att en ökad flexibilitet skulle innebära minskade inkomstskillnader mellan kvinnor och män.<sup>15</sup> Tanken är då att distansarbete ger en ökad flexibilitet som medför att kvinnor i högre utsträckning kan matchas till anställningar. Därmed skulle kvinnors sysselsättningsgrad öka, vilket skulle minska skillnaden i inkomst mellan könen.

I den offentliga debatten har även farhågan om att distansarbete kan öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män lyfts.<sup>16</sup> Det har bland annat pekats på att hemarbete kan minska synligheten på arbetsplatsen och därmed kan ha negativ påverkan på individens löneutveckling eller att arbetsgivaren vill justera lönen för distansarbetare, så att den motsvarar löneläget i den del av landet där man bor. Utifrån tillgänglig statistik i denna rapport är det svårt att dra någon exakt slutsats huruvida omfattningen av hemarbete är större för kvinnor än för män, samt hur detta skulle kunna påverka löneskillnaden.

### 3.4.1 Förändringar i pendlingsavstånd 2014–2022

Arbetspendlingen är en viktig del i hushållens vardagspussel och kan ses som en länk mellan privatliv och arbetsliv. De beslut som hushållen tar om pendling och restider påverkar familjemedlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden. Ju större möjlighet man har att pendla desto fler blir valmöjligheterna på arbetsmarknaden. För den som vill och kan pendla längre underlättas matchningen med en lämplig arbetsgivare.

En direkt konsekvens av ökat distansarbete är att **antalet** arbetspendlingar minskar. En intressant fråga är då om den minskade frekvensen ökar acceptansen för att pendla längre? Det finns studier som tyder på att pendlingsavstånden har ökat. Sveriges Ingenjörer har visat att ingenjörers genomsnittliga avstånd till arbetsplatsen har ökat med 20 procent, eller närmare en mil, mellan 2020 och 2024.<sup>17</sup>

I detta avsnitt beskrivs utvecklingen av arbetspendling för ekonomin som helhet för perioden 2014 till 2022, därmed kan utvecklingen i arbetspendling studeras före och efter pandemin.

<sup>14</sup> Mutiganda et al. (2022) "A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators", *Frontiers in Psychology*.

<sup>15</sup> Claudia Goldin Prize lecture - An Evolving Economic Force. 8 December 2023 at the Aula Magna, Stockholm University. The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel.

<sup>16</sup> Se exempelvis "Sänkt lön vid distansarbete?" i fackförbundet Unionens medlemstidning *Tidningen Kollega* 27/1, 2021 eller *Hybridarbete en kvinnofälla – folk som jobbar hemma glöms bort i SvD* 14/11, 2023.

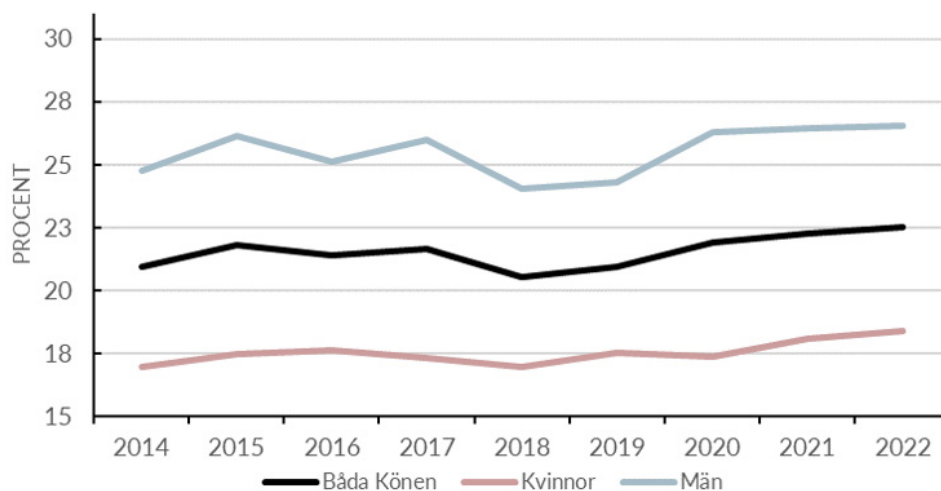
<sup>17</sup> Se *Distansarbetesrevolutionen - En rapport om det ökade avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen och samhällsförändringarna som följer*. April 2024, Sveriges Ingenjörer.

Pendlingsavståndet beräknas genom att kombinera information från lönestrukturstatistiken med information om de anställdas folkbokföringsadress och arbetsplatsens adress. Genom att använda GPS-koordinater kan då sträckan beräknas för varje person.

I tidigare studier av pendlingsmönster och lön har avsikten varit att fånga dagspendlare. Av den anledningen har individer med ett avstånd på mer än 20 mil (enkel resa) inte ingått i analysen, se Medlingsinstitutet (2019). Då de ökade möjligheterna till hemarbete medfört att pendling inte behöver ske varje dag kommer även den grupp som har mer än 20 mil till arbetsplatsen att ingå i analysen i detta avsnitt. Lönestrukturstatistiken kompletterad med variabeln pendlingsavstånd, enkel resa, omfattar drygt 2,4 miljoner poster som uppräknat motsvarar 3,6 miljoner anställda. Det är viktigt att påpeka att pendlingsavståndet är en uppskattning eftersom det avstånd man mäter är fågelvägen mellan de två adresserna. En ökning eller minskning av avståndet kan bero på att företaget eller individen har flyttat. Det finns inte heller information om att arbetet verkligen utförs på arbetsplatsen eller information om pendlingsstid eller färdmedel.

I **diagram 3.13** redovisas genomsnittligt pendlingsavstånd i kilometer för kvinnor och män, hela ekonomin för perioden 2014–2022. Av diagrammet framgår att männens genomsnittliga pendlingsavstånd var längre än kvinnornas under hela perioden. År 2022 var skillnaden i genomsnittligt pendlingsavstånd, enkel resa, mellan kvinnor och män totalt 9 km (27–18). Skillnaden är relativt stabil över tid. Både för män och kvinnor syns en ökning pendlingsavståndet för åren 2021 och 2022, jämfört med innan pandemin.

**DIAGRAM 3.13** Pendlingsavståndet i kilometer, anställda, efter kön, 2014–2022



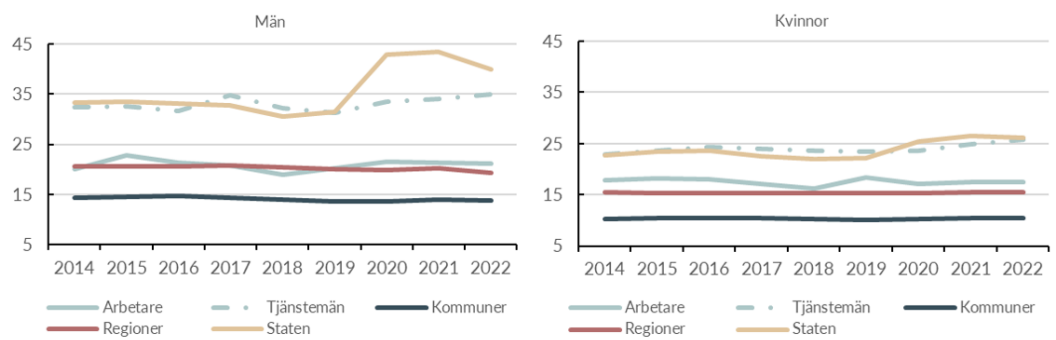
Källa: SCB, egna beräkningar

I **diagram 3.14** kompletteras analysen och genomsnittligt pendlingsavstånd i kilometer redovisas efter sektor och kön för perioden 2014–2022. Från diagrammen framgår att männens pendlingsavstånd är längre än kvinnornas i alla sektorer.

Längst pendlingsavstånd har tjänstemän i privat sektor och anställda i staten. Inom staten sker en kraftig ökning år 2020. Detta beror på att samtliga anställda inom försvarsmakten då registrerades som anställda i Stockholm. Analysen av pendlingsavstånd för anställda i staten blir därför svår att göra. Av den anledningen kommer den fortsatta analysen fokusera på anställda i privat sektor.

För tjänstemän i privat sektor syns en uppgång, både för kvinnor och män, av pendlingsavståndet för åren 2021 och 2022, jämfört med innan pandemin. I övriga sektorer är det genomsnittliga pendlingsavståndet relativt oförändrat.

**DIAGRAM 3.14** Pendlingsavståndet i kilometer, efter kön och sektor, 2014–2022



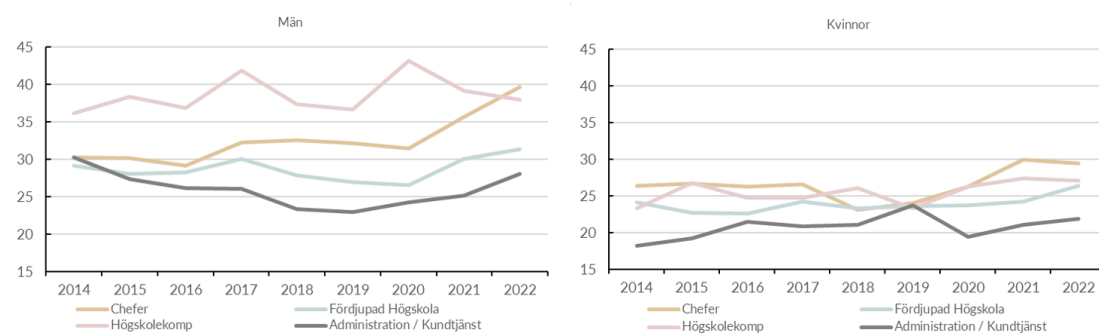
Källa: SCB, egna beräkningar

Det är av intresse att speciellt studera utvecklingen av pendlingsavståndet för gruppen tjänstemän i privat sektor. Detta då det framförallt är i gruppen tjänstemän som vi hittar de yrkesgrupper som i störst utsträckning har möjlighet att arbeta hemifrån, se diagram 3.3.

I **diagram 3.15** presenteras tjänstemännen i privat sektor uppdelade efter yrkesområden (1:Chefsyrken, 2:Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens, 3:Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande samt 4:Yrken inom administration och kundtjänst).<sup>18</sup>

Från diagrammen framgår att männens pendlingsavstånd är längre än kvinnornas i alla yrkesområden. Spridningen i pendlingsavstånd är större bland männen än kvinnorna. För både män och kvinnor finns tecken på att pendlingsavståndet har ökat år 2021 och 2022, framförallt bland chefer och i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens.

**DIAGRAM 3.15** Pendlingsavståndet i kilometer, yrkesområde 1–4, tjänstemän i privat sektor, efter kön. 2014–2022



Källa: SCB, egna beräkningar

<sup>18</sup> För indelning efter yrkesområde används i huvudsak som kvalifikationsnivå som kriterium. Yrkesområde 1: Chefsyrken innehåller 57 olika yrken. Yrkesområde 2: yrken med krav på fördjupad högskolekompetens innehåller 113 olika yrken. Yrkesområde 3: yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande innehåller 68 olika yrken. Yrkesområde 4: yrken inom administration och kundtjänst innehåller 22 olika yrken.

### 3.4.2 Fördjupning förändring i pendlingsavstånd för tjänstemän i Stockholm

Från diagram 3.6 framgick att det är vanligast med hemarbete i Stockholm för både kvinnor och män. I detta fördjupningsavsnitt analyseras pendlingsavståndet specifikt för tjänstemän i Stockholm. **Tabell 3.1a** och **3.1b** redovisar pendlingsavstånd för tjänstemännen i privat sektor uppdelade efter yrkesområden och kön. Tabellerna redovisar genomsnittliga pendlingsavstånd för åren 2017–2019 och 2021–2022, samt förändring i km samt förändring i procent.

Från tabellerna framgår att män i yrken med krav på högskolekompetens pendlar längst med 40,1 km enkel resa. Sett över tid så har pendlingsavståndet ökat för samtliga yrkesområden, undantaget kvinnor inom yrken inom administration. För kvinnor inom chefsyrken är ökning störst, både mätt i km (9,2) och i procent (40).

**TABELL 3.1a** Genomsnittligt pendlingsavstånd (km) tjänstemän, män, efter yrkesområde, Stockholm, 2017–19 samt 2021–22

Yrkesområde	Pendlingsavstånd 2017-2019	Pendlingsavstånd 2021-2022	Förändring (km)	Förändring (%)
Chefsyrken	30,8	39,3	8,5	28,0
Krav på fördjupad högskolekompetens	26,6	30,4	3,8	14,0
Krav på högskolekompetens	36,0	40,1	4,1	11,0
Yrken inom administration	24,0	32,8	8,7	36,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

**TABELL 3.1b** Genomsnittligt pendlingsavstånd (km) tjänstemän, kvinnor, efter yrkesområde, Stockholm, 2017–19 samt 2021–22

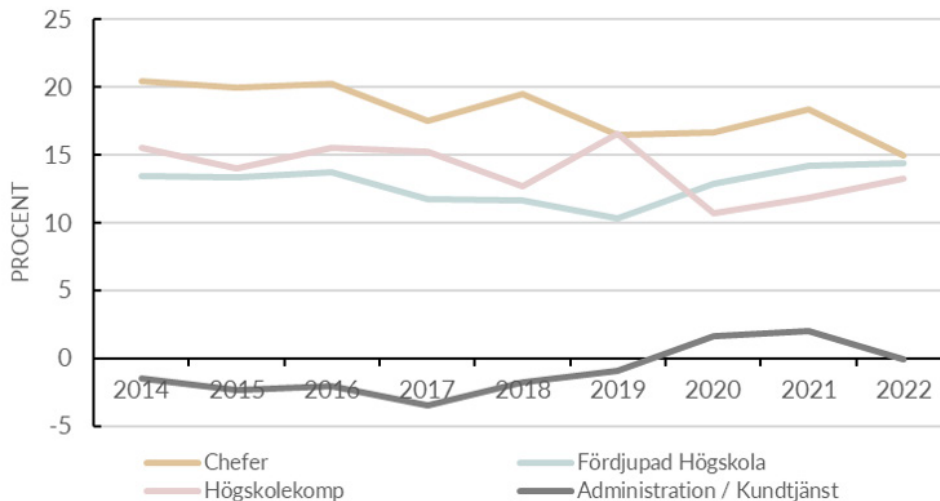
Yrkesområde	Pendlingsavstånd 2017-2019	Pendlingsavstånd 2021-2022	Förändring (km)	Förändring (%)
Chefsyrken	23,1	32,3	9,2	40,0
Krav på fördjupad högskolekompetens	23,1	24,8	1,7	8,0
Krav på högskolekompetens	26,9	31,9	5,0	19,0
Yrken inom administration	27,4	24,2	-3,2	-12,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.



För grupperna av tjänstemän i tabell 3.1 kan det vara av intresse att även studera utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det är speciellt intressant om olika förändringar i pendlingsavstånd samvarierar med förändring av löneskillnaden. **Diagram 3.16** visar utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män för tjänstemän i privat sektor i Stockholm uppdelade efter yrkesområde.

**DIAGRAM 3.16** Löneskillnad mellan kvinnor och män i Stockholm.  
Tjänstemän i privat sektor, yrkesområde 1-4, 2014-2022



Källa: SCB och Medlingsinstitutet.

Sett över hela perioden har löneskillnaden bland chefer minskat med 5 procentenheter från 20- till 15 procent. När det gäller löneskillnaden inom *yrken som ställer krav på högskolekompetens* så har löneskillnaderna ökat i båda yrkesområdena efter pandemin. Under perioden 2014-2018 så minskade dock skillnaden. Inom *yrken inom administration* har skillnaden legat kring nollstrecket under perioden.

Sammantaget så finns vissa tecken på att skillnader i pendlingsavstånd samvarierar med löneskillnaden mellan kvinnor och män. Bland cheferna så har både skillnaden i pendlingsavstånd och löneskillnaden minskat. I *yrken som ställer krav på fördjupad högskolekompetens* har både skillnaden i pendlingsavstånd och löneskillnaden ökat efter pandemin. Sambanden får dock anses som svaga och eventuella kausala effekter går inte att påvisa.

En nackdel i denna analys är att datamaterialet över pendlingsavstånd endast sträcker sig till år 2022 och fångar därmed inte eventuella effekter på distansarbete som skett därefter. Samvariationen mellan distansarbete och pendlingsavstånd, och dess effekt på löneskillnaden, mellan kvinnor och män är intressanta frågor och kommer att följas upp framöver när tillgången till längre tidsserier av data blir tillgängliga.

## 4. Möjliga orsaker till löneskillnaden

**Män tjänar i genomsnitt mer än kvinnor, både i privat och i offentlig sektor. Det finns ingen entydig och allmänt accepterad förklaring till varför det är så. De löneskillnader vi ser i dag är resultatet av en mängd samverkande faktorer: historiska, sociala, politiska och ekonomiska.**

**Kvinnor och män** arbetar i stor utsträckning i olika yrken med olika lönenivåer. De fördelar sig också olika på sektorer och branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt lönestrukturstatistiken år 2023 var 60,6 procent av de anställda i privat sektor män. I offentlig sektor var drygt 71,5 procent av de anställda kvinnor.

Förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden och det är en viktig förklaring till att löneläget är högre i den privata sektorn än i den offentliga. Däremot förklarar sådana förutsättningar inte lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor och inte heller varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer.<sup>19</sup>

### 4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer

En grundläggande skillnad mellan privat och offentlig sektor är att verksamheten drivs från helt olika utgångspunkter.

För det privata näringslivet – där de flesta männen är anställda – är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för löneökningar blir större om verksamheten går bra. Vissa branscher har tidvis varit särskilt lönsamma eller gjort produktivitetsförbättringar som ökat löneutrymmet. Under de senaste decennierna sammantaget har dock löneutvecklingen gått i takt mellan offentlig och privat sektor.

Huvuddelen av den offentliga sektorn – som domineras av kvinnor – arbetar med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning. Utrymmet för löneökningar och andra arbetskostnader påverkas av skatteunderlaget. Jämfört med till exempel tillverkningsindustrin är det svårare att omsätta produktivitetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg. Å andra sidan kan efterfrågan vika ner snabbare i privat än i offentlig sektor när det blir lågkonjunktur. I samband med finanskrisen dämpades löneutvecklingen mer i privat än i offentlig sektor.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. I princip gäller samma lagstiftning för privat och offentlig sektor. Däremot är skillnaderna påtagliga mellan hur fackliga stridsåtgärder påverkar privata och offentliga arbetsgivare.

En strejk inom privat sektor slår direkt mot arbetsgivarnas ekonomi medan motsvarande åtgärd inom offentlig sektor i första hand drabbar tredje part. Generellt sett innebär det att konfliktkänsligheten är större hos arbetsgivarna inom privat sektor, vilket också kan vara en bidragande förklaring till skillnader i löneutvecklingen mellan olika sektorer.

<sup>19</sup> För en kunskapsöversikt se till exempel SOU 2015:50 "Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv", Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015). För en översikt ur nationalekonomiskt perspektiv se till exempel "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt", Andrén, T, Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012).

## 4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad

Diskriminering anges ibland som en förklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män. I debatten förekommer olika begrepp.

Värdediskriminering anges ibland som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbete som utförs av kvinnor värderas enligt en sådan förklaringsmodell lägre än arbete som utförs av män. Denna typ av värdering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare. Resonemanget utgår från att de olika förutsättningar för sektorerna som beskrivits tidigare är mindre relevanta som förklaring till löneskillnaden än värderingen av kvinnligt dominerade yrken.

*Befattningsdiskriminering* eller *fördelningsdiskriminering* är beteckningar på en annan förklaring till löneskillnader mellan könen. Enligt den förklaringsmodellen har kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer, inte samma tillgång som män till högre positioner eller samma möjligheter att arbeta inom vissa yrken. Detta skulle leda till en segregerad arbetsmarknad såväl vertikalt (olika befattningar) som horisontellt (olika yrken).

Inom privat sektor har män i större utsträckning än kvinnor högre chefsbefattningar och eftersom sådana befattningar ger högre lön ger det utslag i lönestatistiken i form av löneskillnad mellan könen. Av tidigare rapporter framgår att en ökande andel kvinnor har chefsbefattningar, vilket således kan vara en förklaring till den minskande löneskillnaden mellan kvinnor och män.

*Lagstiftningen* innehåller, som framgår av avsnitt 4.3, en särskild definition av begreppet diskriminering.

Det finns många olika uppfattningar om hur löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden bäst kan förklaras. Orsaker som ofta förs fram är någon typ av diskriminering, marknadskrafter, förutsättningarna inom olika sektorer, kvinnors och mäns attityder eller val av utbildning och yrke.

## 4.3 Lagstiftningen och jämställda löner

Ansvar för lönebildningen ligger hos arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma jämställda löner är således primärt parternas ansvar.

Diskrimineringslagstiftningen är också en viktig faktor i arbetet för ökad jämställdhet. De principer som lagstiftningen bygger på och ger uttryck för avspeglas i kollektivavtalen. Man kan säga att det råder en växelverkan mellan lag och kollektivavtal.

### 4.3.1 Diskrimineringslagen

Av grundläggande betydelse för parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är vilka skyldigheter för arbetsgivare som följer av diskrimineringslagen (2008:567).

Skillnaden i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.<sup>20</sup> Lagen föreskriver ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhällsområden. I fråga om arbetslivet riktas förbudet till arbetsgivaren. Det är diskriminering om någon missgynnas och detta har samband med kön. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt.

*Direkt diskriminering* uppstår när någon missgynnas vid en jämförelse av arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat ”om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”.<sup>21</sup> Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas vid en bedömning av likvärdighet, inte en viss individs sätt att utföra det.

För att det ska vara fråga om lönediskriminering på grund av kön krävs alltså att

- någon missgynnas
- att arbetena är lika eller likvärdiga
- att det finns ett samband mellan missgynnandet och könet.

*Indirekt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt, men som kan komma att missgynna personer med visst kön (eller annan diskrimineringsgrund).

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal aktiva åtgärder, såsom en årlig lönekartläggning, för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.<sup>22</sup> En osaklig löneskillnad behöver inte innebära diskriminering. Lönekartläggning syftar inte endast till att upptäcka fall av diskriminering utan till att allmänt sett och på gruppnivå få bort löneskillnader som inte kan motiveras på sakliga grunder.

Lagen tar sikte på förhållanden hos enskilda arbetsgivare medan kollektivavtal avser förhållanden inom hela avtalsområdet. De jämförelser av likvärdiga arbeten som ska göras enligt lagen kan därför betyda att arbeten hos en arbetsgivare inom ett avtalsområde måste jämföras med (likvärdiga) arbeten inom ett annat avtalsområde hos samma arbetsgivare.

<sup>20</sup> Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

<sup>21</sup> 3 kap. 10 §.

<sup>22</sup> En utredning lade under 2020 ett antal förslag om en effektivare tillsyn över aktiva åtgärder, *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området* (SOU 2020:79).

### 4.3.2 Föräldraledighetslagen

Även föräldraledighetslagen (1995:584) innehåller bestämmelser av betydelse i sammanhanget. Lagen innehåller ett förbud mot missgynnande i bland annat lönehänseende av den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Missgynnandeförbudet innebär att en föräldraledig arbetstagare normalt sett ska få samma löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut.

## 4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.<sup>23</sup> På det viset kan lönen fungera som ett styrmedel som också påverkar lönespridningen.

Avtalen anger ofta kriterier för hur lönesättningen ska ske. Förutsatt att kriterierna är könsneutrala och korrekt tillämpade kan det vara motiverat och i enlighet med kollektivavtalet att anställda i samma yrke har olika lön och löneutveckling. I flera kollektivavtal nämns också marknadskrafterna som ett kriterium som ska vägas in i lönesättningen.

En förutsättning för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att det i de centrala avtalen finns överenskommelser om att löneutrymmets fördelning, i vart fall delvis, ska bestämmas lokalt. I olika stor utsträckning finns ett lokalt inflytande i cirka 90 procent av alla avtal.

År 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>24</sup> Den visade att förbundsavtalen i stor utsträckning har kommit att återspegla vad som följer av lagstiftningen.

År 2018 publicerade Medlingsinstitutet på regeringens uppdrag ytterligare en rapport.<sup>25</sup> Där studerades relativlöneförändringar mellan olika yrken under perioden 2014 till 2017 och resultaten analyserades utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten visade bland annat att det skett förändringar i det inbördes löneläget mellan ett antal stora yrkesgrupper under den studerade perioden och att det inte gick att hitta några tecken på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar när det gäller olika yrkens relativa löneläge.

---

<sup>23</sup> Cirka 90 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal. Av dessa omfattas i sin tur drygt 90 procent av kollektivavtal med individuell lönesättning i någon form.

<sup>24</sup> "Lönebildning och jämställdhet", (Medlingsinstitutet, 2015).

<sup>25</sup> "Yrke lön och kön", (Medlingsinstitutet 2018).

## 4.5 Statistiken och jämställda löner

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och har också gjort det sedan den första årsrapporten kom ut år 2002. Sedan år 2009 publiceras analysen i en separat rapport som numera utkommer i juni och där denna rapport är den senaste i raden.

En fråga som ofta lyfts när löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras är hur stor del av skillnaden som beror på lönediskriminering. Den officiella lönestatistiken kan inte svara på om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer diskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar enbart sikte på förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren och statistiken beskriver lönerna på en mer övergripande nivå.

Yrkesindelningen i den officiella statistiken är dessutom grov för vissa yrken. Samma yrkeskod kan alltså omfatta yrken med skilda arbetsuppgifter, kvalifikationskrav och ansvarsgrad vilket också kan motivera olika löner.

I denna rapport görs en statistisk uppdelning av olika förklarande orsaker till löneskillnaden mellan kvinnor och män med hjälp av så kallad standardvägning. När alla orsaker som går att härleda ur statistiken räknats av återstår en oförklarad skillnad. Denna skillnad beror inte nödvändigtvis på diskriminering utan är oförklarad med de variabler som är tillgängliga i statistiken. Om statistiken hade kunnat mäta fler faktorer eller om dessa klassificerats annorlunda hade sannolikt den oförklarade skillnaden förändrats.

En huvudförklaring till löneskillnaden mellan kvinnor och män är att de arbetar i olika yrken och sektorer. Det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte helt kan förklaras med den statistik som finns tillgänglig. Skillnaden är alltså oförklarad i statistisk mening.

Det finns olika teorier om varför löneskillnaden mellan könen uppstått. Marknadskrafter och de olika sektorernas finansiering framförs som förklaringar till skillnaderna, liksom attityder och diskriminering av olika slag.

Med den tillgängliga statistiken går det inte att säga något om eventuell diskriminerings betydelse för löneskillnaden, men både lagar och de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden syftar till att undanröja risken för lönediskriminering.

# Bilaga 1. Fakta om statistiken

## 1.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är ansvarigt för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Statistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken samt EU-statistiken.

Medlingsinstitutet, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>26</sup> Det har gjorts årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. Sedan 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin publiceras.

Löneskilnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är den statistik som är bäst lämpad för detta ändamål.

## 1.2 Lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning som baseras på individuppgifter. Syftet med undersökningen är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor om lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) Information om utbildningsnivå från utbildningsregistret hos Statistiska centralbyrån (SCB) kopplas till lönestrukturstatistiken.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. Mätperioden är en enskild månad – september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Lönestrukturstatistiken publiceras i maj året efter insamlingsåret och är uppdelad efter sektor (privat sektor, kommuner, regioner samt staten; den privata sektorn är uppdelad på arbetare och tjänstemän). I juni samma år publiceras en sammanställning för hela arbetsmarknaden, där timlönen för arbetare har räknats om till månadslöner.

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–66 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.

---

<sup>26</sup> 4§ första stycket förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

Samtliga företag med minst 500 anställda är med i undersökningen varje år. Urvalet, bestående av cirka 8 700 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Under normala förhållanden byts cirka 20 procent av företagen ut mellan åren. Det är små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag med minst 500 anställda alltid är med.

Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren

(83 näringsgrensgrupper) i 530 strata, där individposterna i varje stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Lönestrukturstatistiken innehåller inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, inte heller information om så kallade engångsbelopp eller bonus och andra oregelbundna ersättningar.

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella statistiken och statistikens kvalitet beskrivs utförligt i den kvalitetsdeklaration som finns tillgänglig på SCB:s hemsida. Enligt denna bedöms tillförlitligheten som god avseende målstorheterna genomsnittlig lön samt antalet anställda.

### 1.3 Om begreppet månadslön

Lön är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Det finns olika lönemått som kan användas. Vilket mått man väljer för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Om olika tillägg som jour- och ob-tillägg inkluderas påverkas storleken på löneskillnaden. Även bonus och andra oregelbundna ersättningar är exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.

I denna rapport används måttet månadslön. Detta innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg. Månadslönemåttet är ett bruttolönemått, det vill säga det anges som lön före skatt.

Arbetsinkomsten är löneutbetalningen vid en given tidsperiod och påverkas alltså, till skillnad från lönen, av hur mycket man arbetat under den aktuella perioden. Exempelvis kan deltidsarbete, övertid och frånvaro påverka inkomsten utan att påverka lönen. Den totala inkomsten kan förutom inkomst från arbete inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster. Statistiska Centralbyrån (SCB) ansvarar för den officiella statistiken avseende inkomster.



## 1.4 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

SSYK 2012 är den gällande svenska yrkesstandard. Den är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför.

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är från och med mätningen 2014 uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering – SSYK 2012. SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassificeringen SSYK 96.

Nuvarande SSYK 2012, är uppbyggd med fyra nivåer: yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp (yrke). Antalet klasser på respektive nivå framgår av tabell B1.

**TABELL B1** Yrkesområden inom SSYK 2012

	Yrkesområde	Huvudgrupper	Yrkesgrupper	Undergrupper
1	Chefsyrken	7	30	57
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	6	29	113
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	5	20	68
4	Yrken inom administration och kundtjänst	4	7	22
5	Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	4	15	44
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	2	5	10
7	Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	6	13	50
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	3	15	46
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6	10	16
0	Militära yrken	3	3	3
	<b>Totalt</b>	<b>46</b>	<b>147</b>	<b>429</b>

Klassificeringen är betydligt mer detaljerad än sin föregångare, även om vissa yrken fortfarande slås samman i gemensamma grupper. Klassificeringen kan av naturliga skäl inte fånga upp andra lönepåverkande faktorer än yrke, som till exempel individuell produktivitet eller sociala färdigheter.

SSYK 2012 bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-08 som utarbetas och publiceras av FN-organet International Labour Organization, ILO. ISCO-08 är i sin tur en uppdatering av föregångaren ISCO-88 och EU-varianten ISCO-88 (COM). Syftet har varit att åstadkomma en yrkesklassificering som bättre speglar dagens yrkesstruktur. Klassificeringen ska även så långt det är möjligt tillgodose kraven på internationell rapportering och jämförbarhet.

Förändringarna mellan SSYK 2012 och föregångaren SSYK 96 är betydande, eftersom klasser har tillkommit, aggregerats, delats upp, flyttats eller utgått. En del klasser har ett oförändrat innehåll, men kan ha fått en ny kod och/eller benämning. Yrkesdata från SSYK 2012 kan som regel inte översättas till den gamla yrkesstandard SSYK 96 eller vice versa.

Publikationen SSYK 2012 återfinns på SCB:s webbplats [www.scb.se/ssyk](http://www.scb.se/ssyk).

## 1.5 Beskrivning av standardvägning och regressionsanalys

### 1.5.1 Standardvägning

**Tabell B2** visar hur individerna i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika faktorer som kan påverka lönen. Tabellen visar till exempel att kvinnor har högre utbildning än män, att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, att kvinnor är något äldre samt att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man ta hänsyn till sådana skillnader. Två sätt att göra detta är genom så kallad standardvägning eller genom regressionsanalys.

Den **standardvägning** som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för olika grupper beräknas genom att antalet anställda (kvinnor och män) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor.

Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper och inom varje yrke (SSYK 2012 på 4-siffernivån består av 429 yrken). De olika lönesummorna adderas sedan. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda lönerelationen.

**TABELL B2** Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2023

	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Genomsnittlig ålder</b>			
Alla sektorer	42,0	42,4	41,6
<b>Fördelning av anställda efter sektor i procent</b>			
Privat sektor - Arbetare	35,7	25,2	45,8
Privat sektor - Tjänstemän	34,1	30,7	37,3
Kommuner	18,7	28,7	9,0
Regioner	5,8	9,2	2,6
Staten	5,8	6,2	5,3
<b>Fördelning av utbildningsnivå i procent</b>			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,5
Förgymnasial utbildning 9 år	6,3	4,7	7,8
Gymnasial utbildning högst 2-årig	15,6	13,3	17,7
Gymnasial utbildning, 3 år	29,1	26,0	32,1
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	16,1	16,3	15,8
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	29,9	36,9	23,1
Forskarutbildning	1,6	1,4	1,8
<b>Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)</b>			
Chefsyrken	7,1	6,0	8,2
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	26,6	31,7	21,7
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,1	11,0	15,0
Yrken inom administration och kundtjänst	8,0	9,7	6,3
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,5	30,6	14,5
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,9	0,7	1,0
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,1	1,4	16,5
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	6,8	2,3	11,1
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,1	6,4	5,8
<b>Fördelning efter företagsstorlek</b>			
Fler än 500 anställda	51,4	62,2	41,0
200-499 anställda	8,4	7,1	9,7
50-199 anställda	13,6	10,9	16,2
10-49 anställda	15,9	12,0	19,8
Färre än 10 anställda	10,6	7,8	13,4
<b>Arbetstidens omfattning</b>			
100 procent	79,0	69,5	88,3
50-99 procent	14,1	21,0	7,4
1-49 procent	6,9	9,6	4,3

Källa: Medlingsinstitutet.

### 1.5.2 Regressionsanalys

Regressionsanalysen i kapitel 1 baseras, precis som standardvägningen, på lönestrukturstatistiken och de begränsningar i statistiken som diskuteras i samband med standardvägning gäller även för regressionsanalysen. Samma lönemått används, det vill säga samtliga löner är uppräknade till heltid och förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

För att undvika att den beräknade löneskillnaden bestäms av att kvinnor och män har olika bakgrund och finns inom olika arbetsområden inkluderas ett antal kontrollvariabler i analysen. Dessa variabler är inte helt identiska med dem i standardvägning.

Regressionsanalysen möjliggör att man använder mer detaljerad information än i standardvägningen och detta har utnyttjats i de fall där det är möjligt. Exempelvis används en finare utbildningsindelning och ålder inkluderas som en kontinuerlig variabel i stället för ålderskategorier. Ålder förväntas fånga en individs arbetslivserfarenhet och arbetsproduktivitet och en kvadratisk term (ålder\*ålder) inkluderas för att avkastningen på erfarenhet kan antas avta med åren.

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2020 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning.

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på firsiffernivå och inkluderar information om 429 olika yrken.

Näringsgren följer svensk näringsgrensindelning (SNI) på tvåsiffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom.

Företagen är indelade i fem storleksklasser efter antalet anställda: 1–9, 10–49, 50–199, 200–499 och över 500 anställda.

Tjänstgöringsomfattning motsvarar tre nivåer: heltid, 50–99 procent av heltid samt mindre än 50 procent av heltid.



**Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

[info@mi.se](mailto:info@mi.se)

Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)