



Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Webbplats: www.mi.se

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Tryck: E-print, Stockholm, 2020
Omslagskollage: Shutterstock

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 jobbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om löneskillnadens orsaker: löneökni- 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.

Innehåll

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	7
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2019?	12
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män	15
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	18
1.5 Minskad könsuppdelning	19
2. Coronapandemin och lönestrukturen	22
2.1 Sysselsättningen minskar - tre olika scenarier	23
2.2 Utfall av olika scenarier	25
2.3 Sammanfattning	29
3. Arbetsutbud, inkomst och lön	30
3.1 Arbetstidsmått och arbetad tid	30
3.2 Omfattning av deltidsarbete	31
3.3 Tjänstgöringsomfattning och könsfördelning i olika sektorer	34
3.4 Faktisk arbetad tid och överenskommen tid	37
3.5 Skillnader och orsaker till frånvaro från arbetet	39
4. Möjliga orsaker till löneskillnaden	41
4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	41
4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	42
4.3 Lagstiftningen och jämställda löner	42
4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	44
4.5 Statistiken och jämställda löner	44
4.6 Sammanfattning av kapitlet	45
Bilaga 1 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)	46
BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	47
Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen	48
Bilaga 4 Yrken i scenariet	49

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se

You will find a summary in English on our website:

www.mi.se/other-languages/

Förord

Årets rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män kommer i en tid av dramatiska förändringar på arbetsmarknaden. Utvecklingen med en minskande löneskillnad mellan kvinnor och män fortsätter för tolfte året i rad. Det är en glädjande utveckling, men siffrorna för år 2019 speglar en tid före coronapandemin.

I ett särskilt kapitel belyses hur arbetsmarknadens snabba förändring skulle kunna påverka löneutvecklingen och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är inte någon prognos som presenteras, utan snarare ett räkneexempel för att underlätta förståelsen av de kommande utfallssiffrorna. Löneutvecklingen kommer i ett första skede att påverkas av vilka som förlorar sina arbeten. Om många lågavlönade kvinnor skulle slås ut från arbetsmarknaden blir den statistiska följden att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar. Om det tvärtom i större utsträckning är lågavlönade män, skulle den motsatta effekten uppstå. Löneutvecklingen kan också påverkas av denna typ av sammansättningseffekter.

I rapporten studerar vi också sambanden mellan arbetad tid och lön. För de yrken som har högst löner är heltid normen oavsett om yrkena domineras av kvinnor eller män. Men det är också ett faktum att många män arbetar i just sådana yrken. Att många arbetar deltid i ett yrke verkar starkt förknippat med lägre löner.

Ambitionen med rapporten är att beskriva vad den officiella lönestatistiken säger om löner och löneskillnader, men också att visa olika sätt att beräkna och analysera löneskillnaden.

Att studera lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv är en del i Medlingsinstitutets uppdrag. Att rätta till eventuella orättvisor och felaktigheter är däremot en fråga för parterna. Den här rapporten är avsedd att ge ett faktaunderlag och därmed att bidra till en saklig diskussion om löneskillnaden.

Stockholm i juni 2020



Irene Wennemo

Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är John Ekberg med bidrag från Lars-Erik Almberg, Daniel Widegren och Sofia Löfgren från SCB. Bosse Andersson, Medlingsinstitutet, har varit redaktör och Petter Hällberg och Per Ewaldsson, Medlingsinstitutet, har också medverkat.

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsatte att minska år 2019. Kvinnornas lön var 90,1 procent av männens. Uttryckt på ett annat sätt var löneskillnaden 9,9 procent, vilket innebär en minskning med 0,8 procentenheter jämfört med föregående år. Skillnaden har minskat varje år sedan 2007.

Kvinnornas genomsnittslön var 33 500 kronor år 2019 och männens var 37 200 kronor.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv. Mellan år 2018 och 2019 med 0,8 procent och sedan år 2005 med 6,4 procent.

Löneskillnaden varierar mycket mellan olika sektorer. Den är minst inom kommunerna där skillnaden är 2,4 procent och störst i regionerna där den är 18,8 procent.

Med hjälp av statistiska metoder går det att beräkna vilka skillnader som uppstår på grund av att kvinnor och män fördelar sig olika över yrken, sektorer, utbildning och arbetstid. Efter en sådan så kallad standardvägning återstår en oförklarad löneskillnad mellan könen på 4,2 procent.

Skillnaden är oförklarad i statistisk mening, vilket innebär att om man hade kunnat mäta fler variabler hade den minskat ytterligare. Den oförklarade skillnaden är alltså inte ett mått på eventuell diskriminering. Den faktor som förklarar den största delen av skillnaden är yrke. Den svenska arbetsmarknaden är till stor del uppdelad så att kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika löneläge. Att den uppdelningen, eller yrkessegregeringen, minskar är en förklaring till att löneskillnaderna minskar. Olika möjliga orsaker till den löneskillnad som finns mellan kvinnor och män diskuterar vi i rapportens fjärde kapitel.

De siffror över löneskillnaden som presenteras i den här rapporten är från 2019, alltså innan coronapandemin drabbade världen. Hur pandemin kan komma att påverka lönestrukturen på den svenska arbetsmarknaden går inte att förutse ännu, men några scenarier som förklarar mekanismerna diskuteras i kapitel 2. Exempler ska inte ses som prognoser utan som ett sätt att förstå de utfallsdata som kommer att följa i pandemins spår. En effekt är att om lågavlönade slås ut från arbetsmarknaden blir följden att genomsnittslönen i Sverige ökar. En bred nedgång som drabbar både tjänstesektor och industri skulle drabba männen hårdare med en större minskning av sysselsättningen. I statistiken blir effekten då att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar.

I rapportens tredje kapitel diskuteras hur lönen påverkas av deltidsarbete och frånvaro. Den övergripande slutsatsen är att normen i högavlönade yrken är heltidsarbete oavsett om yrket är mans- eller kvinnodominerat. Om många arbetar deltid i ett yrke är genomsnittslönen i yrket låg. Kvinnor lönearbetar i genomsnitt kortare tid än män på grund av att deltidsanställningar och frånvaro av olika skäl är vanligare, men det verkar inte gälla i samma utsträckning i yrken med hög genomsnittslön. Samtidigt är det så att männen är i majoritet i många av de yrken som har hög lön.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat varje år de senaste tio åren. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2019 var 33 500 kronor vilket är 90,1 procent av männens 37 200 kronor. Det innebär med andra ord en löneskillnad som uppgår till 9,9 procent. Det framgår av Medlingsinstitutets bearbetning av lönestrukturstatistiken.

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 återstår år 2019 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,2 procent.

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

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv: mellan 2018 och 2019 med 0,8 procentenheter och mellan 2005 och 2019 med 6,4 procentenheter. Den största minskningen av skillnaden mellan 2018 och 2019 ser man bland tjänstemän inom privat sektor samt inom regionerna. I dessa båda grupper har den ovägda skillnaden minskat med 1,2 procentenheter.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2019 – alltså innan coronapandemin skakade Sveriges ekonomi och arbetsmarknad. Både standardvägda och genomsnittliga (ovägda) löneskillnader redovisas och olika sektorer analyseras var för sig. Motsvarande siffror för perioden 2005–2019 redovisas också.

I rapportens senare kapitel studerar vi möjliga effekter på löneskillnaden på grund av den pågående krisen och i en fördjupning granskar vi också sambanden mellan löneskillnad och arbetad tid.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

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.¹ 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.

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.

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

1.1.1 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.

Fördjupning: Fakta om lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. Mätperioden är en enskild månad – september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. 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, landsting 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.

Samtliga företag med minst 500 anställda är med i undersökningen varje år. Urvalet, bestående av cirka 8 500 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Under normala förhållanden byts cirka 40 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.

I lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden används begreppet månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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

1.1.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

Det är viktigt att notera skillnaden mellan lön och inkomst. Lön är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska vara möjlig.²

Inkomst kan förutom lön inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster. Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år. Inkomsten påverkas alltså, till skillnad från lönen, av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet. Begreppet inkomst omfattas inte av Medlingsinstitutets officiella lönestatistik.

1.1.3 Månadslön måttet för jämförelse

Bruttolönemåttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.³ I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg.

När löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras med hjälp av lönestrukturstatistiken används måttet månadslön.

Vilket mått man väljer för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Att inkludera olika tillägg, som jour- och ob-tillägg, påverkar också storleken på löneskillnaden. Bonus och andra oregelbundna ersättningar är ytterligare exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.⁴ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010 specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.⁵

1.1.4 Allt fångas inte i yrkesklassificeringen

År 2014 började en reviderad standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012) användas. 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.

Fördjupning: Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är från och med mätningen 2014 (med publicering 2015) uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering – SSYK 2012. SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassificeringen SSYK 96.

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-varian-ten ISCO-88 (COM).

2 Beräkningssättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras lönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som en heltidstjänst motsvarar.

3 Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se *"Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019"*, Medlingsinstitutet (2020).

4 Se Granqvist (2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.

5 Medlingsinstitutet *"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010"* (2011).

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.

SSYK är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete de utför. Det finns ett flertal användare av SSYK, bland annat Statistiska centralbyrån (SCB), Arbetsförmedlingen och Medlingsinstitutet.

SSYK 2012 har liksom SSYK 96 en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer. 1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp och 4-siffernivån anger yrke. Antalet huvudgrupper utökades i SSYK 2012 från 27 till 46, antalet yrkesgrupper från 113 till 147 och antalet yrken från 355 till 429. Antalet yrkesområden är oförändrat 10.

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 yrkesstandarden SSYK 96 eller vice versa.

Publikationen SSYK 2012 återfinns på SCBs webbplats www.scb.se/ssyk.

1.1.5 Alternativa statistiska metoder

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.

Standardvägning och regressionsanalys

Tabell B2 i bilaga 2 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.

Ett alternativ till standardvägning är **regressionsanalys**. Regressionsanalys av enkät- och registerdata är den vanligaste empiriska metoden inom

arbetsmarknadsforskningen för att undersöka skillnader i utfall mellan individer eller grupper. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (till exempel yrke, sektor, utbildning).

När lön analyseras med regressionsanalys fastställs först en modell som innehåller olika faktorer som antas påverka löns storlek, till exempel kön. Sedan beräknas så kallade koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. För att undvika att betydelsen av kön bestäms av att kvinnor och män återfinns inom till exempel olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas ytterligare förklarande variabler i modellen. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan kvinnor och män, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av tillgången på data och ekonomisk teori.

En utförligare beskrivning av hur regressionsanalys används i detta kapitel finns i bilaga 3.

1.1.6 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 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.

1.1.7 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.⁶ 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

6 Kvalitativa metoder som exempelvis intervjuer av arbetstagare eller arbetsgivare kan inte heller med säkerhet säkerställa om diskriminering har förekommit. En individ kan uppleva att han eller hon har diskriminerats utan att så är fallet. På motsvarande vis kan en individ diskrimineras utan att ha kännedom om detta. Arbetsgivare i sin tur uppger sällan frivilligt att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

kan inte bevisa att den kvarstående löneskillnaden, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön.⁷

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.

1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2019?

Tabell 1.1 visar att både för kvinnor och män fanns den högsta genomsnittslönen hos tjänstemän i privat sektor, medan arbetare inom privat sektor hade den lägsta genomsnittslönen.

1.2.1 Ovägd skillnad i lön

Tabellen visar genomsnittslöner⁸ för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden).

Tabell 1.1 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2019

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	33 500	37 200	35 300	90,1	9,9
Privat sektor	33 800	37 300	35 900	90,6	9,4
Arbetare	27 100	30 000	29 000	90,3	9,7
Tjänstemän	39 500	46 700	43 500	84,5	15,5
Offentlig sektor	33 100	36 500	34 000	90,7	9,3
Kommuner	31 200	32 000	31 400	97,6	2,4
Regioner	36 400	44 800	38 300	81,2	18,8
Staten	37 700	40 200	38 900	93,7	6,3

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön år 2019, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100-90,1). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst var löneskillnaden inom regionerna: 18,8 procent. Inom regionerna är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämna. Av de många kvinnor som arbetar där är många undersköterskor, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 15,5 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 2,4 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 6,3 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 9,7 procent.

1.2.2 En bild av könssammansättningen

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt. Hur köns-

7 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.

8 Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

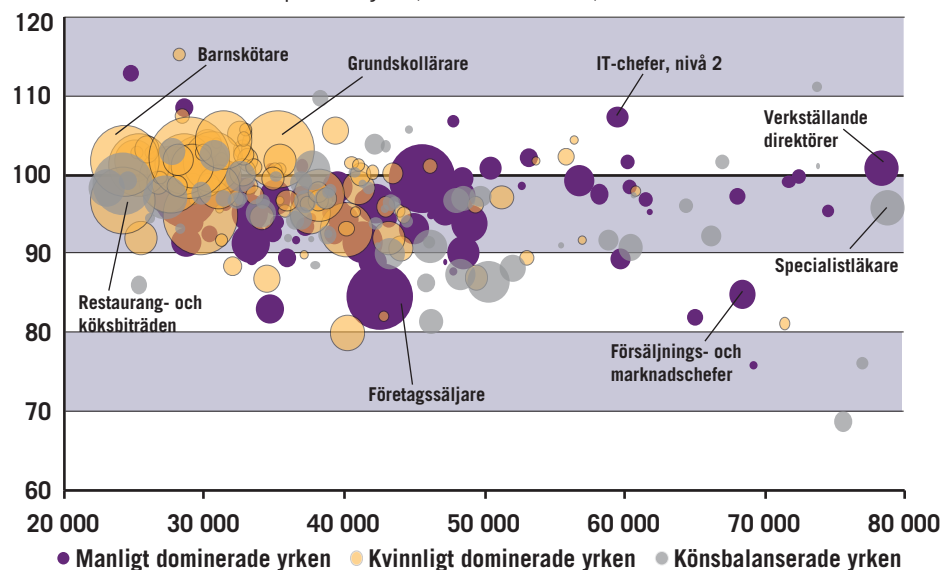
sammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 1.1**).

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 ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i gult,⁹ manligt dominerade yrken i lila och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent i grått.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).¹⁰ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.¹¹ Totalt finns information om 260 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 80 000 kronor).

Diagram 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2019



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den gula cirkeln längst till vänster, ovan 100-linjen yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 24 300 kronor i månaden, att cirkeln ligger något ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män

9 Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

10 All data finns i SCB:s statistikdatabas: <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/>.

11 Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

(2 procent högre) och antalet löntagare är 93 600. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, lila cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företagssäljare. I det yrket är genomsnittslönen 42 500 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 14,5 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 200.

Det är fler cirklar (yrken) med gul färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Diagrammet visar alltså en negativ samvariation mellan andelen kvinnor och genomsnittslönen.

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 nivån på genomsnittslön.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer, nivå 2", den lila cirkeln högst upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 59 500 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 107 procent och antalet löntagare är 77 000.

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 företagsstorlek med mera.

1.2.3 Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹² och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,8. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,2 procent för hela arbetsmarknaden år 2018.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2019

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	90,1	9,9	95,8	4,2
Privat sektor	90,6	9,4	94,8	5,2
Arbetare	90,3	9,7	96,4	3,6
Tjänstemän	84,5	15,5	93,6	6,4
Offentlig sektor	90,7	9,3	98,3	1,7
Kommuner	97,6	2,4	99,8	0,2
Regioner	81,2	18,8	96,7	3,3
Staten	93,7	6,3	96,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som har den största skillnaden 2019. Den största oförklarade löneskillnaden, 6,4 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad är 3,3 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 18,8 procent).

12 I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägning och regressionsanalys eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

Den minsta oförklarade löneskillnaden 0,2 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,6 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 3,7 procent.

1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män

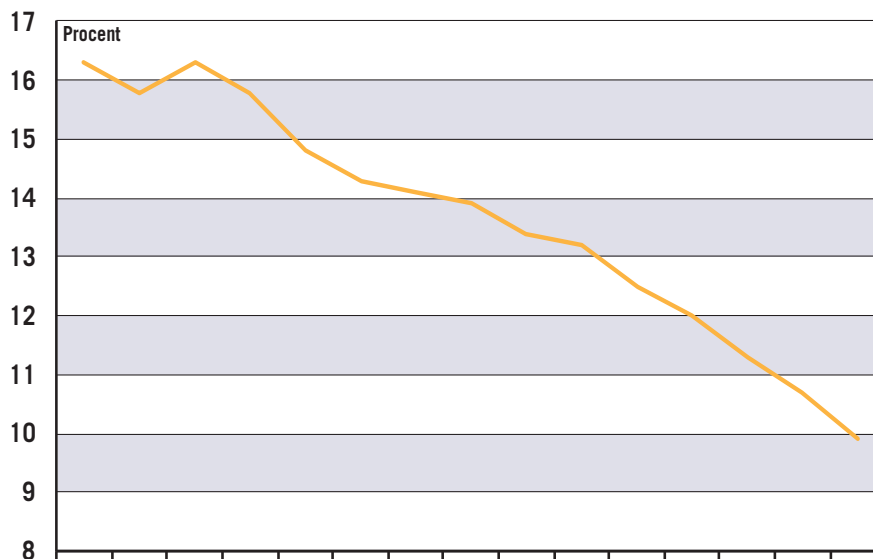
Mellan 2018 och 2019 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,8 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor (en ökning med 2,8 procent) och männens genomsnittslön med 700 kronor (en ökning med 1,9 procent). Kvinnornas genomsnittslön ökade alltså mer än männens räknat både i kronor och procent.

De genomsnittliga ökningstakterna varierar mellan sektorerna. Störst ökning har kvinnor i kommunerna med 3,0 procent och lägst ökning har manliga tjänstemän i privat sektor med 0,6 procent.¹³

Även om genomsnittslönen för kvinnor som grupp ökar snabbare än männens, så var ökningstakten för de individer som går att följa i statistiken mellan 2018 och 2019 densamma både för kvinnor och män: 3,2 procent. Utvecklingen i de olika sektorerna blir med det sättet att mäta helt annorlunda. Kvinnor i kommunerna har för identiska individer en ökning med 3,1 procent och manliga tjänstemän i privat sektor har 3,6 procent. Skillnaden mellan de båda sätten att mäta tyder på stora strukturella effekter.

Löneskillnaden visar en tydlig minskning de senaste åren. **Diagram 1.2** visar utvecklingen från 2005 till år 2019.

Diagram 1.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

13 En förklaring till utfallet är en revidering av yrkeskoder där att vissa tjänstemannayrken har klassats som arbetaryrken och tvärtom, vilket gjort att tjänstemännens utfall ser lågt ut. Utfallet påverkas också av urvalsrotationen där vissa företag i urvalet byts ut från ett år till ett annat.

Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 11 400 kronor eller 51,6 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,7 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 10 800 kronor eller 40,9 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 2,9 procent.

Tabell 1.3 visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2018.

Tabell 1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2019

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Samtliga sektorer	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9	13,4
Privat sektor	14,7	14,1	14,0	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2	12,1
Arbetare	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1	9,5
Tjänstemän	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9	19,4
Offentlig sektor	16,6	16,3	17,0	15,9	15,1	14,6	14,1	14,1	13,4
Kommuner	8,4	8,4	9,0	7,7	6,6	6,1	6,1	6,2	5,8
Regioner	28,6	28,0	27,6	27,3	26,9	26,5	26,0	25,0	23,8
Staten	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,4	8,9	8,2

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2005–2019
Samtliga sektorer	13,2	12,5	12,0	11,3	10,7	9,9	-6,4
Privat sektor	12,2	11,9	11,9	10,9	10,2	9,4	-5,3
Arbetare	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	10,1*	9,7*	-2,0
Tjänstemän	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	16,7*	15,5*	-7,2
Offentlig sektor	13,1	12,0	10,7	10,1	9,9	9,3	-7,3
Kommuner	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	2,4	-6,0
Regioner	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	18,8	-9,8
Staten	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	6,3	-8,0

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

För arbetare och tjänstemän i privat sektor bör jämförelser med åren före 2014 inte göras eftersom klassificeringen för dessa båda grupper då ändrades.¹⁴

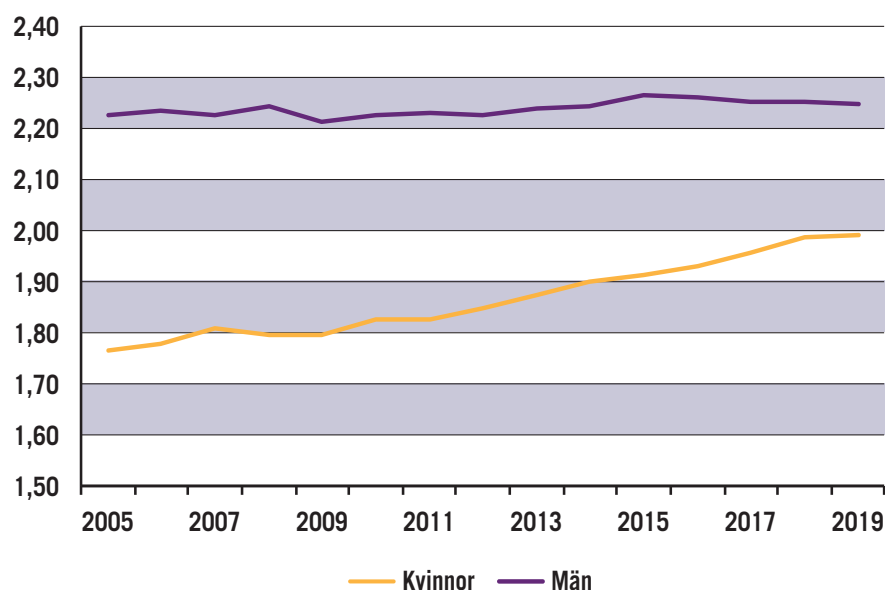
Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 1.3. Störst är förändringen inom regionerna där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 9,8 procentenheter mellan 2005 och 2019. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 8,0 procentenheter.

Under perioden har lönespridningen ökat mer bland kvinnor än män vilket framgår av **diagram 1.3**. Det är en utveckling som troligen till stor del kan förklaras av minskad yrkessegregering så att fler kvinnor finns i högre avlönade yrken.¹⁵ Till exempel blir fler kvinnor chefer. Det är en av de förändringar i sammansättningen som kan tänkas påverka lönespridningen.

14 I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) från år 2014 skett utifrån vilken yrkeskod den anställda har. Detta har medfört strukturella förändringar för arbetare och tjänstemän i privat sektor, vilket påverkat beräkningarna av löneskillnaden.

15 Se också avsnitt 1.4.3.

Diagram 1.3 Utvecklingen av lönespridning för kvinnor och män 2005–2019
Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen. En kvot på 2 innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som de tio procent som har lägst lön.

Tabell 1.4 visar kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning under samma period.

Tabell 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6,0	5,9	5,9	6,1	5,8
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4	7,0
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4,0	3,8	3,7	4,3
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10	9,1	9,3	9,2	9,6	8,6
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0
Kommuner	0,9	1,0	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6
Regioner	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6	4,4
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3	5,2

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2005–2019
Samtliga sektorer	5,0	4,6	4,5	4,3	4,4	4,2	-2,6
Privat sektor	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	-3,1
Arbetare	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	3,8*	3,6*	-2,0
Tjänstemän	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	6,7*	6,4*	-3,4
Offentlig sektor	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	-1,8
Kommuner	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	-0,7
Regioner	4,0	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	-2,0
Staten	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	3,7	-3,4

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskade med 0,2 procentenheter mellan år 2018 och 2019.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2019. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,4 procentenheter.¹⁶

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden 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 av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.¹⁷

1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

I detta avsnitt undersöks med regressionsanalys hur storleken på löneskillnaden förändras när man tar hänsyn till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer till exempel yrken och utbildningsnivåer.

Med hjälp av regressionsanalys 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 (se faktaruta i avsnitt 1.1.5 för mer information om regressionsanalys).

1.4.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 1.5** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt i olika modeller. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna. Detaljerad information om de variabler som används finns i bilaga 3.

Tabell 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2019
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

	Modell 1*	Modell 2*	Modell 3*
Samtliga sektorer	-8,5	-11,8	-3,9
Privat sektor	-8,8	-10,4	-4,6
Arbetare	-9,9	-9,0	-2,8
Tjänstemän	-14,0	-14,3	-6,3
Offentlig sektor	-7,3	-6,9	-1,4
Kommuner	-1,8	-3,9	-0,2
Regioner	-15,0	-13,7	-2,9
Staten	-7,8	-6,5	-2,9

*Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

Anmärkning: Alla estimat signifikanta på 5 procents signifikansnivå.

Källa: Medlingsinstitutet

16 Observera att 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. Se till exempel Arbetsgivarverket (2017).

17 För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" Medlingsinstitutet (2010).

Modell 1 redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 8,5 procent. Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras. Skattningen motsvarar den tidigare redovisade löneskillnaden (9,9 procent för alla sektorer), men då både metod och beräkningsunderlag skiljer sig åt blir resultatet av skattningen ett annat. Exempelvis har alla individer som saknar utbildningskod rensats bort.

Modell 2 redovisar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter kontroll även för individens ålder och utbildningsnivå. För hela ekonomin ökar den oförklarade löneskillnaden till 11,8 procent. Detta beror på en sammansättningseffekt och på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Det antyder en oklar koppling mellan kön, utbildning och lön. Den sektorvisa analysen visar emellertid att den oförklarade skillnaden minskar bland arbetare i privat sektor, i regionerna och staten, men ökar bland tjänstemän i privat sektor och i kommunerna.

Modell 3 redovisar den oförklarade löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 3,9 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i alla sektorer undantaget staten när yrke läggs till i analysen.

Att löneskillnaden minskar jämfört med modell 2 indikerar att kvinnor och män arbetar i olika yrken som har olika löneläge. Det syns även tydligt i "bubbel-diagrammet" som visats tidigare (diagram 1.1 i avsnitt 1.2.2).

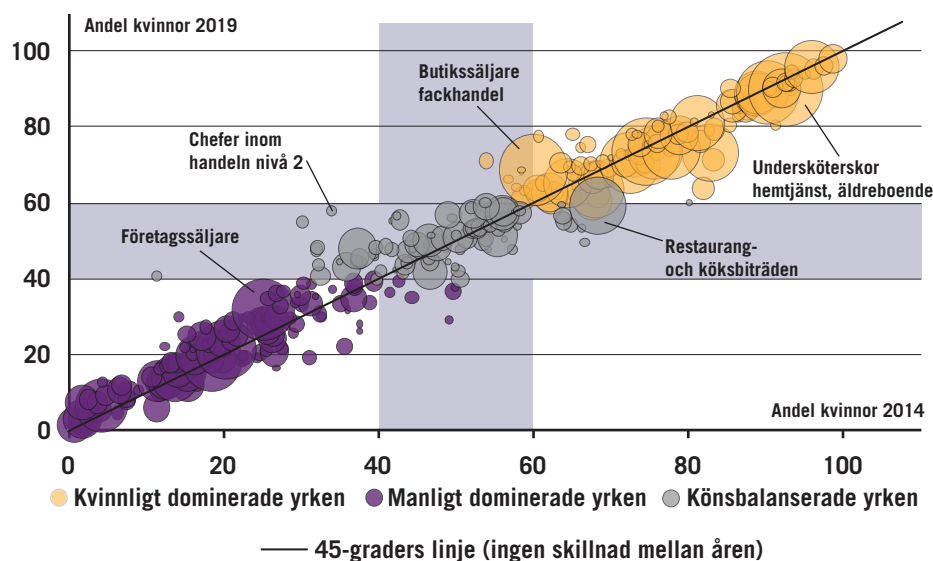
1.4.2 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

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.

1.5 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 1.4** illustrerar förändringen från år 2014 till 2019. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2019. 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 gult har mer än 60 procent kvinnor, yrken i lila 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.

Diagram 1.4 Andelen kvinnor 2014 och 2019 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2019 uppdelat på könssammansättning



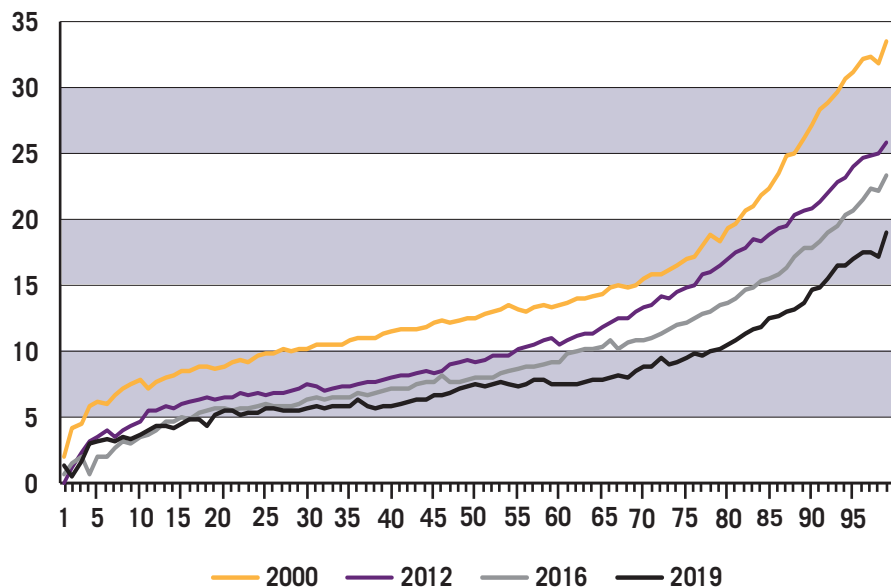
Källa: Medlingsinstitutet

Diagrammet visar att andelen kvinnor ökar i manligt dominerade yrken och minskar i kvinnligt dominerade så att yrkessegregationen minskar. Andelen kvinnor har ökat i 84 av 132 manligt dominerade yrken och minskat i 63 av 104 kvinnligt dominerade yrken. I 53 av 85 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor också ökat. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge kan denna utveckling vara en förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar.

1.5.1 Minskad skillnad över hela linjen

Diagram 1.5 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2019. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Diagrammet visar att löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större skillnad mellan könen. Detta fenomen brukar kallas "glastak". De huvudsakliga förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden.

Diagram 1.5 Skillnad (i procent) mellan kvinnors och mäns lön efter percentil
År 2000, 2012, 2016 och 2019



Källa: Medlingsinstitutet.

En jämförelse mellan linjerna i diagrammet visar att 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 7,5 procent år 2019. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5,1 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 14,7 procent en minskning med 12,3 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen är 14 procentenheter.

2. Coronapandemin och lönestrukturen

Under våren 2020 har coronapandemin skakat om det svenska samhället. Påverkan på ekonomin och arbetsmarknaden har varit dramatisk och följderna är svåröverskådliga. Den totala sysselsättningen påverkas tydligt negativt. Krisen drabbar olika hårt i olika yrken vilket får följder också för lönestrukturen och det i sin tur kan påverka löneskillnaden mellan kvinnor och män.

För att illustrera hur sysselsättningen och lönestrukturen kan påverkas har vi skapat tre scenarier där olika branscher drabbas olika hårt. Det bör poängteras att det inte rör sig om prognoser utan exempel som ska göra det lättare att förstå effekterna av sysselsättningsnedgången. Det visar sig i våra exempel att en bred nedgång som drabbar både tjänstesektorn och industrin skulle drabba männen hårdare med en större nedgång i sysselsättningen. Den statistiska effekten blir dock att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar. Om lägre avlönade kvinnor och män mister sina arbeten blir effekten att genomsnittslönen ökar. I USA syntes en sådan effekt redan i april då löneökningstakten ökade från 3 procent till närmare 8 procent i samband med att många lägre avlönade miste sina jobb och försvann ur lönestatistiken.¹

I skrivande stund saknas det utfallsdata över hur produktion och sysselsättning har utvecklats under årets andra kvartal. Den pågående nedgången är extremt kraftig och framtiden på arbetsmarknaden är mycket osäker. Ett antal indikatorer och bedömningar bidrar sammantaget till denna bild. I Konjunkturinstitutets uppdatering av konjunkturbilden från den 29 april redovisas en kraftig nedrevidering av tillväxten. BNP väntades falla med 7 procent för helåret 2020 och under det andra kvartalet väntades ett tillväxtfall med 11 procent. Konjunkturinstitutets barometerindikator, som sammanfattar enkätsvar från både företag och hushåll, föll kraftigt i april. Samtliga sektorer i näringslivet och hushållen bidrog till fallet, men kraftigast föll tjänstesektorn. Inte ens under finanskrisen var fallet för dessa konfidensindikatorer så kraftigt under en enskild månad.

Den minskade ekonomiska aktiviteten påverkar sysselsättningen och arbetslösheten. SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) för april 2020 visar tydliga tecken på krisens effekter i flera av skattningarna. I april 2020 minskade antalet sysselsatta med 99 000 personer jämfört med motsvarande månad föregående år och antalet arbetslösa ökade med 80 000. Det motsvarar en arbetslöshet på 8,2 procent, en ökning med 1,4 procentenheter. Antalet arbetade timmar uppgick till i genomsnitt 143,6 miljoner timmar per vecka, vilket kalenderkorrigerat motsvarar en minskning med 11,2 procent.

Trots regeringens stödåtgärder uppskattar Konjunkturinstitutet arbetslösheten till över 11 procent under det andra kvartalet.

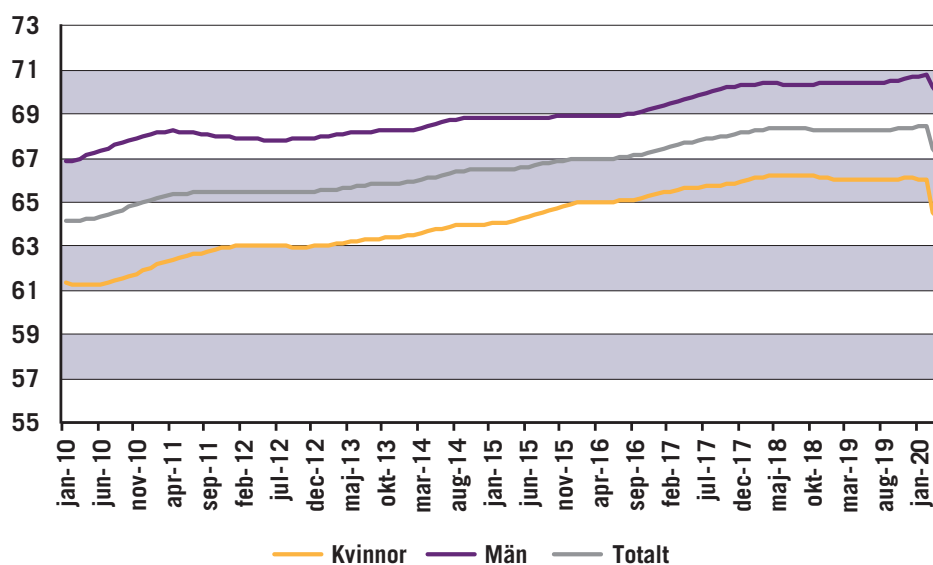
Bilden av ökande uppsägningar och arbetslöshet bekräftas även av Arbetsförmedlingens statistik över personer som berörs av varsel om uppsägningar. Under tredje veckan i mars registrerades en rekordhög takt av varsel, framför allt inom

¹ Employment Situation for April 2020, 8 maj 2020 på <https://www.bls.gov>, Bureau of Labor Statistics, USA, 2020.

tjänstebranscher. Men det fanns även tecken på spridningseffekter av krisen då även varsel inom industrin ökat. I april 2020 lades varsel om uppsägning av 26 776 personer och då var den hårdast drabbade branschen tillverkning, följt av hotell- och restaurang och transport.

Inledningsvis har kvinnor drabbats hårdare av coronakrisen. Anledningen är att kvinnor är överrepresenterade i de branscher som där krisen slog först, medan många män finns i branscher med korttidsarbete. I arbetskraftundersökningen (AKU) till och med april 2020 ser man hur andelen sysselsatta av befolkningen, har minskat mer för kvinnor än för män, se **diagram 2.1**.

Diagram 2.1 Sysselsättningsgrad kvinnor och män 15–74 år till och med april 2020
Säsongsrensade och utjämnade data



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar.

Hur länge och hur djupt krisen slår i de olika branscher som drabbas (eller i vissa fall gynnas) kan påverka den framtida efterfrågan på vilka varor och tjänster som efterfrågas. Det vill säga att näringslivet och de anställda kan ställas inför allt från en accelererad strukturomvandling, en återgång till utgångsläget före krisen eller andra förändringar av arbetsmarknadens sammansättning. I alla händelser kan de nuvarande förhållandena mellan olika yrkens storlek komma att påverkas. Efter-som män och kvinnor tenderar att arbeta i olika yrken kan därmed även statistiken över löneskillnaden mellan män och kvinnor påverkas under de kommande åren.

2.1 Sysselsättningen minskar - tre olika scenarier

För att ge exempel på hur utvecklingen av den strukturomvandling som krisen driver fram skulle kunna påverka könssammansättningen och därmed löneskillnaden studerar vi tre olika scenarier. Vi vill betona att det inte rör sig om några prognoser, utan snarare om räkneexempel som visar hur krisen kan komma att påverka löne-strukturen och därmed löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Vi tänker oss olika scenarier där lågkonjunkturen blir olika djup inom olika branscher. Vad gäller den totala sysselsättningsnedgången utgår vi från bedömningar från Konjunkturinstitutet, medan variationen av hur krisen påverkar olika yrkesgrupper bygger på egna antaganden.

I scenarierna utgår vi, liksom Konjunkturinstitutet, ifrån att det tar tid innan sysselsättningen återhämtar sig. Konjunkturinstitutets bedömningar får i våra scenarier sätta den yttre ramen för sysselsättningens förändring. Sysselsättningsminskningen, blir i våra scenarier från 4 till 7,3 procent under två år (se **tabell 2.1**).

Tabell 2.1 Uppskattad sysselsättningstillväxt 2020-2021 utifrån Konjunkturinstitutet

	Basscenario	Alternativscenario*
2020 jämfört med 2019	-3,7%	-5,8%
2021 jämfört med 2020	-0,3%	-1,6%
2021 jämfört med 2019	-4,0%	-7,3%

Anm: Tillväxttalen avser sysselsättning i åldern 15-74 år, årsgenomsnitt, hela ekonomin.

*Beräknat utifrån scenario för relativ arbetslöshet och antagande om motsvarande arbetskraft som i basscenariot vid samma tidpunkter.

Källa: Konjunkturinstitutet (2020) och egna beräkningar.

Utifrån dessa bedömningar om den kommande utvecklingen av sysselsättningen har vi skapat tre olika scenarier.

Scenarierna visar hur krisen skulle kunna påverka olika yrkesgrupper. Vi utgår från yrkesklassificeringen i SSYK och delar in yrkena i fyra olika kategorier utifrån antaganden om hur de kan påverkas av en minskad sysselsättning som en följd av krisen.² I den första kategorin ingår yrken där många anställda riskerar att mista sin anställning. I den andra kategorin ingår yrken som kan påverkas av en bredare internationell lågkonjunktur, exempelvis yrken inom industrin. I den tredje kategorin ingår yrken som bedöms påverkas i mindre omfattning av krisen. I den fjärde kategorin finns yrken där efterfrågan bedöms vara opåverkad eller ökande, exempelvis yrken inom vården. I samtliga scenarier utgår vi från att deltidsarbete eller ungdom medför förhöjd risk att förlora anställningen.

Fördjupning: Så har vi konstruerat våra scenarier

De olika scenarierna simulerar alla minskningar av antalet anställda och baseras på 2,3 miljoner individuppgifter i lönestrukturstatistikens utfall för 2018. Underlaget är representativt för alla anställda och räknades upp till 4,3 miljoner individer. Minskningarna av antalet anställda har simulerats genom att låta vissa individer i lönestrukturstatistiken bidra mindre till olika skattningar av genomsnittslöner. Inga individer viktas upp, men vissa individer viktas ner, vilket uppnår den önskade effekten att antalet anställda i beräkningarna minskar.

Hur mycket den anställde viktas ner, alltså bidrar mindre till beräkningar av löner med mera, varierar beroende på individens yrke, tjänstgöringsomfattning och ålder. I de tre scenarier som beräknats varierar enbart antagandet om hur mycket olika yrken påverkas mellan de olika scenarierna, medan antagandena om hur mycket ytterligare vikterna minskar bland unga eller deltidsarbetande är desamma i alla scenarier.

2 Indelningen framgår av bilaga 4. Våra exempel syftar till att belysa strukturella effekter av pandemin och beaktar inte olika åtgärder för att begränsa dess följder på arbetsmarknaden.

De värden som valts för att skapa nya vikter är kalibrerade mot den totala sysselsättningsförändring som anges i Konjunkturinstitutet scenarier för 2021 jämfört med 2019. Våra scenarier beskriver alltså utvecklingen under två år. När vikterna är kalibrerade beräknas sedan genomsnittslöner, lönespridning, kvinnors lön som andel av männens och så vidare. Nedan följer en mer detaljerad beskrivning av hur sysselsättningsminskningen simuleras i de olika beräkningarna. De nya vikterna är för varje individ $\text{Scenariovikt}_{ydu} = (1 - \Delta \text{Tot}_{ydu}) \times \text{Ordinarie vikt}$, där ΔTot_{ydu} är andelen anställda som minskar i gruppen med yrke y , deltidstatus d och ålderstatus u . Minskningarna varierar beroende en kombination av yrke, deltid och ålder så att $\text{Scenariovikt}_{ydu} = (1 - d \text{Tot}_{ydu}) \times \text{Ordinarie vikt} = (1 - \Delta y) \times (1 - \Delta d) \times (1 - \Delta u) \times \text{Ordinarie vikt}$.

Nedan visas ett exempel hur den ordinarie vikten påverkas för en anställd i ett yrke som minskar med 23%, som arbetar deltid, vilket medför en ytterligare minskning om 20% och är ung, viktet också medför en ytterligare minskning av vikten med 20%:

$$(1 - d \text{Tot}_{ydu}) = (1 - 0,23) \times (1 - 0,20) \times (1 - 0,20) = (1 - 0,51) = 0,49$$

I detta exempel kommer alltså denna individ att bidra med hälften så mycket till det aktuella scenariots skattningar. Beräknade siffror kommer med andra ord visa vad som hade varit fallet om denna individ och andra i samma grupp minskat med hälften.

Ett annat exempel är en individ som arbetar i samma yrke, men varken är ung eller arbetar deltid:

$$(1 - d \text{Tot}_{ydu}) = (1 - 0,23) \times (1 - 0) \times (1 - 0) = (1 - 0,23) = 0,77$$

Slutligen finns exempel på individer som inte påverkas alls i de olika scenarierna:

$$(1 - d \text{Tot}_{ydu}) = (1 - 0) \times (1 - 0) \times (1 - 0) = (1 - 0) = 1. \text{ För dessa individer ändras inte vikten alls i nivå. Relativt de individer som minskar sin vikt ökar samtidigt bidraget till skattningarna från dessa individer.}$$

2.2 Utfall av olika scenarier

Nedan presenteras resultat för hur könssammansättningen på arbetsmarknaden och lönestrukturen förändras i olika scenarier av en sysselsättningsminskning till följd av Coronapandemin.

2.2.1 Scenario 1 – tjänstesektorn drabbas hårdast

I ett första scenario minskar den totala sysselsättningen med 4 procent under två år.³ Sysselsättningsminskningen slår i första hand mot tjänstesektorn, särskilt mot yrken med mycket personkontakt. Vi kallar detta för kategori 1. Den andra kategori av yrken som antas drabbas i detta scenario till följd av minskad handel finns inom industrin och relaterade områden (kategori 2).

3 Konjunkturinstitutet utgår i sina scenarier från förändringen av antalet sysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Sysselsatta avser då såväl anställda som företagare. I våra scenarier bearbetar vi den officiella lönestatistiken, som däremot enbart avser anställda men inte företagare. Troligen varierar magnituden i negativa kriseffekter för anställda respektive företagare mellan olika branscher. Men det är svårt att bedöma och i våra scenarier har vi därför låtit förändringarna av antalet anställda ta sin utgångspunkt i de totala sysselsättningsförändringar Konjunkturinstitutet redovisar i sina scenarier.

Av **tabell 2.2** framgår att att var fjärde anställd inom tjänstesektorn och nästan var tionde inom industrin förlorar sitt arbete i detta scenario. En större andel av männen finns i något av dessa två områden jämfört med kvinnorna, framförallt vad gäller industrin. Sysselsättningen minskar därför mer för män (-4,4) procent) än för kvinnor (-3,5 procent). Notera att antalet anställda i offentlig sektor, där kvinnor är överrepresenterade, antas vara konstant i detta scenario.

Tabell 2.2 Sysselsättningsförändring, scenario 1

	Sysselsättningsförändring*		
	Totalt	Kvinnor	Män
Alla anställda	-4	-3,5	-4,4
Tjänster, transport m.m.	-26,4	-25,8	-27,4
Industrijobb m.m.	-9,4	-10,5	-9,1
Övriga jobb	0,0	0,0	0,0
Vårdpersonal m.m.	0,0	0,0	0,0

*I förhållande till antalet anställda i utgångsläget.

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

Tabell 2.3 visar hur lönestrukturen förändras på grund av den strukturella förändring som sker i det valda scenariot. Lönespridningen kan sägas vara opåverkad men av tabellen framgår att det finns en positiv struktureffekt på genomsnittslönen. Denna effekt kan dels förklaras av att de genomsnittliga lönenivåerna i de yrken där sysselsättningen minskar är lägre än lönenivåerna i de yrken som återstår. Effekten förstärks även av att yngre och deltidsanställda har en större risk att förlora arbetet. De sammantagna effekterna i detta scenario är likartade för båda könen, men männens genomsnittslön ökar mer än kvinnornas genomsnittslön (männens löner ökar med 400 kronor eller 1,0 procent jämfört med 300 kronor eller 0,8 procent).

Sammantaget skulle sysselsättningsminskningen i detta scenario därmed bidra till att öka löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter.

Tabell 2.3 Löneeffekter, scenario 1.

		Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittslön	Utfall, kronor	34 600	32 600	36 500
	Scenario 1, kronor	34 900	32 900	36 900
	Procentuell skillnad	0,9	0,8	1,0
Lönespridning	Utfall, procent	2,14	1,99	2,25
	Scenario 1, procent	2,15	1,98	2,26
	Skillnad, procentenheter	0,01	-0,01	0,01
Kvinnors lön i procent av mäns lön	Utfall, procent	10,7		
	Scenario 1, procent	10,9		
	Skillnad, procentenheter	0,2		

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

2.2.2 Scenario 2 – tjänstesektorn och industrin drabbas

I det andra scenariot slår krisen både mot tjänstesektorn och industrin. I detta scenario minskar den totala sysselsättningen med 5,6 procent under två år. Liksom i scenario 1 antas att var fjärde anställd i servicesektorn (kategori 1) förlorar sitt jobb. I detta scenario antas dessutom att var femte anställd i yrken inom industrin (kategori 2) förlorar sitt arbete.

Sysselsättningsförändringen uppdelat på kön visar att männen skulle drabbas hårdare, med en nedgång med 7,0 procent, jämfört med kvinnornas nedgång på 4,0 procent, se tabell 2.4. Anledningen till detta är att männens andel av anställda inom industrin är betydligt större än kvinnor

Tabell 2.4 Sysselsättningsförändring, scenario 2

	Sysselsättningsförändring*		
	Totalt	Kvinnor	Män
Alla anställda	-5,6	-4	-7,0
Tjänster, transport m.m.	-26,4	-25,8	-27,4
Industrijobb m.m.	-20,3	-21,1	-20,1
Övriga jobb	0,0	0,0	0,0
Vårdpersonal m.m.	0,0	0,0	0,0

*I förhållande till antalet anställda i utgångsläget.

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

Tabell 2.5 visar hur lönestrukturen förändras på grund av den strukturella förändring som sker i scenario 2. Av tabellen framgår att det även i detta scenario finns en positiv struktureffekt på genomsnittslönen.

Den förändrade strukturen bidrar till att genomsnittslönen ökar med 1 procent. Effekten i detta scenario varierar mellan könen. Männens löneökning är större än kvinnornas (500 kronor eller 1,3 procent jämfört med 300 kronor eller 0,9 procent för kvinnorna).

Den strukturella effekten på lönespridningen ökar svagt bland männen och minskar marginellt bland kvinnorna. Sammantaget så skulle sysselsättningsminskningen i detta scenario bidra till att öka löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,4 procentenheter.

Tabell 2.5 Löneeffekter, scenario 2.

		Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittslön	Utfall, kronor	34 600	32 600	36 500
	Scenario 2, kronor	35 000	32 900	37 000
	Procentuell skillnad	1,0	0,9	1,3
Lönespridning	Utfall, procent	2,14	1,99	2,25
	Scenario 2, procent	2,15	1,98	2,28
	Skillnad, procentenheter	0,02	-0,01	0,02
Kvinnors lön i procent av mäns lön	Utfall, procent	10,7		
	Scenario 2, procent	11,2		
	Skillnad, procentenheter	0,4		

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

2.2.3 Scenario 3 – bred nedgång i ekonomin

I det tredje scenariot utgår vi från att en internationell lågkonjunktur slår bredare mot den svenska ekonomin och att sysselsättningen minskar ytterligare inom tillverkningsindustrin samtidigt som efterfrågan i servicesektorn återhämtats något när coronapandemin mattats av. I detta scenario minskar den totala sysselsättningen med 7,5 procent under loppet av två år. Utöver sysselsättningsminskningar inom servicesektorn och industrin sker även en minskning av antalet anställda i yrken inom kategori 3 där man bland annat finner yrken inom byggsektorn och yrken med krav på högre utbildning.

Av **tabell 2.6** framgår att sysselsättningsminskningen i detta scenario medför att var fjärde anställd inom industrin förlorar sitt arbete. Sysselsättningsförändringen uppdelad på kön visar att männen skulle drabbas betydligt hårdare, med en nedgång med 9,3 procent, jämfört med kvinnornas nedgång på 5,2 procent. Denna skillnad förklaras i huvudsak av att det inte sker någon minskning av antalet anställda inom framför allt vårddyrken inom offentlig sektor (kategori 4), där kvinnors andel är betydligt högre än männens.

Tabell 2.6 Sysselsättningsförändring, scenario 3

	Sysselsättningsförändring*		
	Totalt	Kvinnor	Män
Alla anställda	-7,3	-5,2	-9,3
Tjänster, transport m.m.	-20,1	-19,9	-0,4
Industrijobb m.m.	-22,8	-23,6	-22,7
Övriga jobb	-3,3	-2,9	-3,7
Vårdpersonal m.m.	0,0	0,0	0,0

*I förhållande till antalet anställda i utgångsläget.

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

Tabell 2.7 visar hur lönestrukturen förändras i det valda scenariot. Av tabellen framgår att förändringarna även i detta scenario ger positiva effekter på genomsnittslönerna.

Struktureffekten uppskattas i detta scenario ge ett positivt bidrag till genomsnittslönen på 0,7 procent. Även i detta scenario är den positiva effekten större bland männen än bland kvinnorna (400 kronor eller 1,1 procent för männen jämfört med 200 kronor eller 0,6 procent för kvinnorna). Sammantaget skulle sysselsättningsminskningen i detta scenario bidra till att öka löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,5 procentenheter.

Den strukturella effekten på lönespridningen är marginellt positiv.

Tabell 2.7 Löneeffekter, scenario 3.

		Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittslön	Utfall, kronor	34 600	32 600	36 500
	Scenario 3, kronor	34 800	32 800	36 900
	Procentuell skillnad	0,7	0,6	1,1
Lönespridning	Utfall, procent	2,14	1,99	2,25
	Scenario 3, procent	2,15	1,98	2,27
	Skillnad, procentenheter	0,01	-0,01	0,02
Kvinnors lön i procent av mäns lön	Utfall, procent	10,7		
	Scenario 3, procent	11,2		
	Skillnad, procentenheter	0,5		

Källa: Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

2.3 Sammanfattning

Det som vi specifikt varit intresserade av att belysa i detta avsnitt är hur könsammansättningen på arbetsmarknaden och lönestrukturen kan förändras till följd av coronapandemin. Vi har därför i olika scenarier beräknat den strukturella effekten av en sysselsättningsminskning på arbetsmarknaden, specifikt hur könsammansättningen och lönestrukturen förändras.

Det genomsnittliga löneläget bland de som antas förlora jobbet är lägre än löneläget bland dem som blir kvar på arbetsmarknaden. Eftersom vi har antagit att en stor del av sysselsättningsminskningen sker inom privat sektor och påverkar framför allt tjänster, service och industri, så påverkas lönerna mer bland män än bland kvinnor i beräkningarna. Det beror på att många män arbetar inom industrin och att unga män och deltidsanställda där har en överrisk att mista jobbet. Sammantaget visar våra exempel att löneskillnaden mellan kvinnor och män kan öka till följd av att sysselsättningsminskningen skiljer sig åt mellan könen.

Vi har i våra exempel enbart belyst löneförändringar utifrån att sammansättningen av anställda förändras. Hur de verkliga lönerna kommer att utvecklas påverkas givetvis av en mängd faktorer utöver förändringar i yrkessammansättningen på arbetsmarknaden.

3. Arbetsutbud, inkomst och lön

Skillnader i arbetstid är en viktig förklaring till varför kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män. Kvinnor lönearbetar i genomsnitt färre timmar. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) var skillnaden i arbetstid år 2019 mellan kvinnor och män i genomsnitt 4,5 timmar per vecka. Kvinnor arbetade 86 procent av männens arbetstid. Samtidigt tycks normen vara heltid i yrken med högre lön.

Hur stor är skillnaden på vad kvinnor och män tjänar? Redan i frågan finns en oklarhet i vad som menas med begreppet "tjänar". Ibland används begreppen "lön" och "inkomst" synonymt, trots att det är två skilda begrepp. De båda begreppen kan definieras på olika sätt av olika aktörer. Arbetstid och lön påverkar inkomsten och får därmed betydelse både för livsinkomst och pension.

Fördjupning: Inkomst eller lön?

Skillnaden mellan begreppen inkomst och lön kan något förenklat beskrivas enligt följande.

Begreppet **lön** är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel en månad eller en timme. Utöver grundlönen kan även andra lönekomponenter ingå i ett lönebegrepp, till exempel fasta och rörliga lönetillägg.

Inkomst är den ersättning en anställd får under en bestämd tidsperiod.

Inkomstens storlek bestäms av två delar, dels av nivån på lönen och dels av arbetsutbudet, det vill säga hur mycket man har arbetat under tidsperioden. Heltid, deltid, sjukdom, tjänstledighet och annan frånvaro liksom ersättning för till exempel övertid påverkar inkomsten.

År 2019 var kvinnors lön i procent av mäns 90,1 procent. Detta kan jämföras med kvinnors arbetsinkomst som var 78,6 procent av männens.¹ Att inkomstskillnaden är större än löneskillnaden förklaras av att kvinnor arbetar färre timmar än män.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid samt även har en högre frånvaro från arbetet.² Exempelvis arbetade år 2018 cirka 27 procent av kvinnorna deltid. Av männen arbetade 11 procent deltid.

I det följande kommer vi att närmare studera deltidssarbetet både som arbetstidsmått och som faktisk arbetad tid, liksom frånvaro från arbetet och dess orsaker ur ett köns-perspektiv. Vi studerar också utvecklingen och omfattningen av ofrivilligt delstidsarbete.

3.1 Arbetstidsmått och arbetad tid

Att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid är en av förklaringarna till att kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar än män.

Heltid definieras som 100 procent av den normala arbetstiden på en arbetsplats. Att arbeta deltid innebär en mindre arbetsinsats – till exempel 25, 50 eller 75 procent av arbetstiden för en heltidstjänst. Den normala arbetstiden på en arbetsplats kan exempelvis vara 40 timmar per vecka. Det innebär att en deltidstjänst på 75 procent motsvarar 30 timmars arbetsvecka.

1 Källa SCB.

2 Läs mer om orsaker till att kvinnor har högre frånvaro från arbetet i avsnitt 3.5.

Det är inte bara arbetstidsmålet i anställningen som påverkar hur mycket deltid man arbetar på en arbetsplats. Den som är anställd på en heltidstjänst arbetar normal arbetstid på arbetsplatsen. I vissa fall finns möjligheten att arbeta deltid även för den som har en heltidsanställning. Den som är anställd på heltid kan efter överenskommelse med arbetsgivaren gå ned på deltid genom en partiell tjänstledighet, men behålla sin heltidsanställning i botten. I andra fall finns även en lagstadgad rättighet för en heltidsanställd att förkorta arbetstiden. Exempelvis har en förälder rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn under 7 år.

Inom vissa branscher är det vanligt att anställa personal på deltidstjänster. Den som är anställd på deltid arbetar mindre än normal arbetstid. Det begränsar möjligheten att arbeta mer på just den tjänsten. I vissa fall kan det dock finnas möjlighet att fylla upp sin tjänst med mertid. Och vid arbetsanhopning kan både hel- och deltidsanställda komma att arbeta mer än heltidsmålet. Då talar man om övertid och ibland för deltidsanställda om överskjutande mertid.

Tabell 3.1 Arbetstidsmål och arbetstid

Anställd på heltid			Anställd på deltid		
Arbetar heltid	Kan arbeta deltid	Kan arbeta övertid	Arbetar deltid	Kan arbeta mertid upp till heltid	Kan arbeta överskjutande mertid (eller övertid)

Deltidsarbete kan studeras med hjälp av flera olika statistiska undersökningar. I detta avsnitt används i huvudsak underlag från lönestrukturstatistiken och arbetskraftsundersökningen (AKU). Olika populationer, urval och definitioner kan medföra att resultaten skiljer sig åt mellan undersökningarna. Undersökningarna skiljer sig också genom att lönestrukturstatistiken är en mätning av en enstaka månad (september för staten och privat sektor, november för kommuner och regioner) medan AKU bygger på genomsnittsberäkningar per helår av en roterande population.

3.2 Omfattning av deltidarbete

Det finns flera förklaringar till att kvinnor arbetar färre timmar än män. Ofta bottnar dessa i normer och attityder till hur familjeansvar och karriär delas inom familjen. Det kan därför vara av intresse att titta på uppdelningen av familjeansvar och karriär. SCB:s senaste tidsanvändningsundersökning är från åren 2010/2011 och visar skillnader mellan kvinnors och mäns obetalda arbete. I obetalt arbete ingår: hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra, inköp av varor och tjänster samt annat hemarbete. Undersökningen visar att kvinnors obetalda arbete var större än männens, men att det totalt sett, när obetalt och betalt arbete summeras, i det närmaste inte finns någon skillnad mellan könen i arbetad tid.³

Omfattningen av deltidarbete går att studera med hjälp av variabeln tjänstgöringsomfattning i lönestrukturstatistiken. Definitionerna för tjänstgöringsomfattning skiljer sig något åt mellan sektorerna.

I privat sektor härleds omfattningen ur variablerna överenskommen veckoarbetstid och överenskommen veckoarbetstid motsvarande heltid.

3 Se också "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017", Medlingsinstitutet 2018.

I offentlig sektor mäts tjänstgöringsomfattningen som faktisk tjänstgöringstid i förhållande till heltid för en individ under mätmånaden. Med heltidstjänstgörande avses den som är antingen heltidsanställd utan partiell tjänstledighet⁴ eller timanställda som arbetat 165 timmar eller mer. Med deltidstjänstgörande avses den som är antingen heltidsanställd med partiell tjänstledighet eller deltidanställd med eller utan partiell tjänstledighet, eller timanställd som arbetat mindre än 165 timmar under mätperioden.

I privat sektor mäts alltså arbetstidsmättet och i offentlig sektor den faktiskt arbetade tiden vilket kan påverka jämförbarheten.⁵

Tabell 3.2 visar omfattningen av deltidarbete inom privat sektor år 2018. Tabellen visar att 19,9 procent av de anställda inom privat sektor arbetade deltid. I genomsnitt var tjänstgöringsomfattningen, den överenskomna arbetstiden i förhållande till heltid, 91,6 procent.

Tabell 3.2 Andel deltidarbete och tjänstgöringsomfattning, privat sektor 2018

	Totalt	Kvinnor	Män
Andel deltidanställda privat sektor	19,9	33,4	11,2
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning privat sektor	91,6	86,1	95,1
Andel deltidanställda arbetare	25,6	46,9	14,4
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning arbetare	88,5	79,3	93,4
Andel deltidanställda tjänstemän	13,3	21,4	6,7
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning tjänstemän	95,1	92,2	97,4

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning

Av tabellen framgår att det finns skillnader i omfattning av deltidarbete mellan arbetare och tjänstemän samt mellan könen. I privat sektor är det vanligast med deltidarbete bland kvinnliga arbetare, där 46,9 procent arbetar deltid. Detta kan jämföras manliga arbetare där 14,4 procent arbetar deltid. Skillnaden avspeglas även i den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen, som uppgår till 79,3 procent för kvinnor respektive 93,4 procent för män.

Bland tjänstemän är andelen deltidarbetande lägre. Skillnaden i genomsnittlig tjänstgöringsomfattning mellan könen är 5,2 procentenheter (97,4–92,2).

Tabell 3.3 visar omfattningen av deltidarbete inom offentlig sektor år 2018. Tabellen visar att 34,8 procent av de anställda inom offentlig sektor arbetade deltid. I genomsnitt var tjänstgöringsomfattningen, den överenskomna arbetstiden i förhållande till heltid, 86,7 procent.

4 Med partiell tjänstledighet avses föräldraledighet enligt lagen om allmän försäkring, lagen om rätt till ledighet för vård av barn, utbildning m.m.

5 Begreppet "överenskommen" kan vara svårt för arbetsgivare att tolka. Gäller det överenskommelsen vid anställningen eller vad man kommit överens om för arbetstidsmätt senare? Det kan medföra en underskattning av deltidarbetet i privat sektor.

Tabell 3.3 Andel deltidsarbetande och tjänstgöringsomfattning, offentlig sektor 2018

	Totalt	Kvinnor	Män
Andel deltidsarbetande offentlig sektor	34,8	39,5	22,5
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning offentlig sektor	86,7	85,6	89,7
Andel deltidsarbetande kommuner	41,1	44,2	30,8
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning kommuner	83,7	83,2	85,5
Andel deltidsarbetande regioner	34,8	38,8	20,6
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning regioner	88,5	87,8	91,3
Andel deltidsarbetande staten	12,7	16,0	9,1
Genomsnittlig tjänstgöringsomfattning staten	95,2	94,5	96,0

Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning

Tabell 3.3 över offentlig sektor visar att det finns skillnader i omfattning av deltidsarbete mellan kommuner, regioner och staten samt mellan könen. Det är vanligast med deltidsarbete bland kvinnor inom kommuner och regioner.

Bland anställda i staten är andelen deltidsarbetande lägre. Där är skillnaden i genomsnittlig tjänstgöringsomfattning mellan könen 1,5 procentenheter (96,0–94,5).

Tabell 3.4 visar andelen deltidsarbetande uppdelat efter sektor, kön samt i fyra åldersgrupper. Av tabellen framgår det att andelen deltidsarbetande varierar mellan de olika grupperna, dock är andelen kvinnor som deltidsarbetar genomgående högre. Inom privat sektor och kommunerna är andelen deltidsarbetande genomgående störst i den yngsta åldersgruppen. Bland anställda kvinnor i regionerna och statligt anställda är andelen störst inom den äldsta gruppen.

De olika sektorerna uppvisar också olika mönster. Bland kommunanställda och arbetare inom privat sektor minskar andelen deltidsarbetande med högre ålder. För anställda inom regioner, staten och tjänstemännen i privat sektor är det snarare ett U-format mönster, där andelen deltidsarbetande är högre i den yngsta och äldsta åldersgruppen.

Tabell 3.4 Andel deltidsarbetande efter kön, sektor och ålder 2018

	18-24 år	25-29 år	30-49 år	50-66 år	Totalt
Arbetare					
Män	26,3	16,5	11,9	11,1	14,4
Kvinnor	56,0	47,6	43,9	43,0	46,9
Tjänstemän					
Män	21,6	4,7	5,6	7,4	6,7
Kvinnor	30,8	13,7	20,1	24,7	21,4
Kommuner					
Män	67,9	39,8	25,4	22,2	30,8
Kvinnor	70,7	45,0	42,0	41,3	44,2
Regioner					
Män	45,9	17,4	19,0	20,8	20,6
Kvinnor	39,4	25,6	40,8	39,5	38,8
Staten					
Män	7,0	4,6	8,9	10,9	9,1
Kvinnor	12,9	7,0	17,8	15,7	16,0

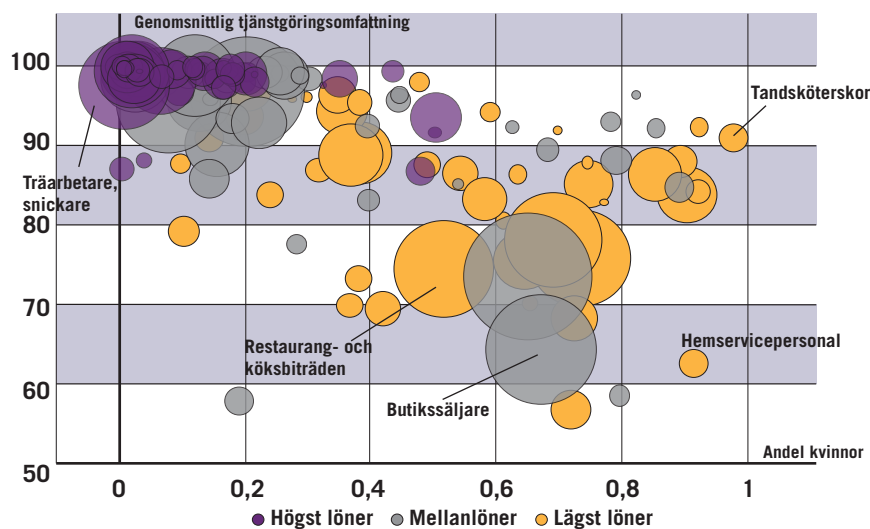
Källa: Medlingsinstitutet

3.3 Tjänstgöringsomfattning och könsfördelning i olika sektorer

I kapitel 1 visade vi grafiskt att kvinnor och män i olika omfattning arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivå. På ett motsvarande sätt kan man i så kallade bubbeldiagram visa hur tjänstgöringsomfattning samvarierar med andelen kvinnor i olika yrken. Diagrammen konstrueras för varje sektor genom att för varje yrke visa genomsnittlig tjänstgöringsomfattning (y-axeln) mot andelen kvinnor (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs yrkets löneläge inom respektive sektor genom att de olika cirkeln har olika färg. I diagrammen är den tredjedel av yrkena med högst lön inom sektorn färglagda med lila. Tredjedelen med lägst lön är gula och tredjedelen av yrken i mitten är grå.

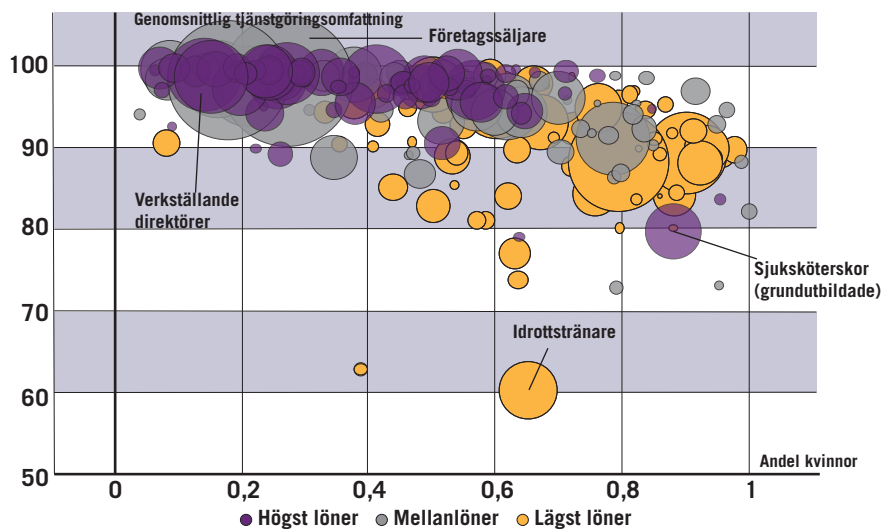
Diagram 3.1 Tjänstgöringsomfattning och andel kvinnor, arbetare privat sektor 2018



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.1 visar tydligt att det finns en negativ samvariation på yrkesnivå mellan genomsnittlig tjänstgöringsomfattning och andelen kvinnor bland arbetaryrken inom privat sektor, det vill säga att en högre andel kvinnor motsvaras av en kortare arbetstid. Bland den tredjedel av arbetaryrkena som har högst lön är det tydligt att de flesta av dessa är manligt dominerade (mindre än 40 procent kvinnor) med en hög genomsnittlig tjänstgöringsomfattning. Det verkar finnas en heltidsnorm för yrken med hög lön. Bland kvinnligt dominerade yrken (mer än 60 procent kvinnor) finns ett antal yrken med många anställda där tjänstgöringsomfattningen ligger under 80 procent. Flertalet av dessa tillhör den tredjedel som har lägst lön.

Diagram 3.2 Tjänstgöringsomfattning och andel kvinnor, tjänstemän privat sektor 2018

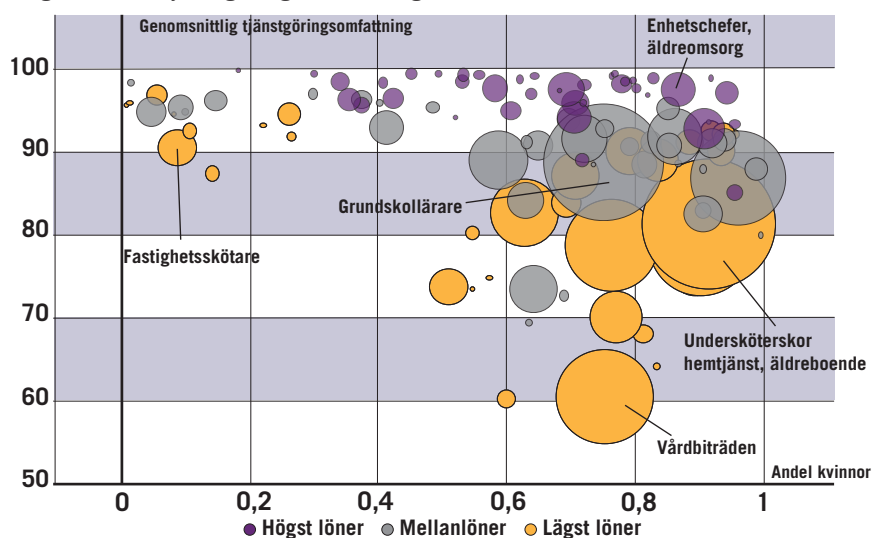


Källa: Medlingsinstitutet

Motsvarande bild för tjänstemannayrken i privat sektor visas i **diagram 3.2**. Även bland dessa yrken tycks det finnas en negativ samvariation mellan tjänstgöringsomfattningen och andelen kvinnor, även om den tycks vara betydligt svagare än för arbetare.

Det verkar finnas en heltidsnorm inte bara för de högst avlönade yrkena utan också för flera yrken i mellangruppen, främst inom manligt dominerade och könsbalanserade yrken (alltså yrken mindre än 60 procent kvinnor).

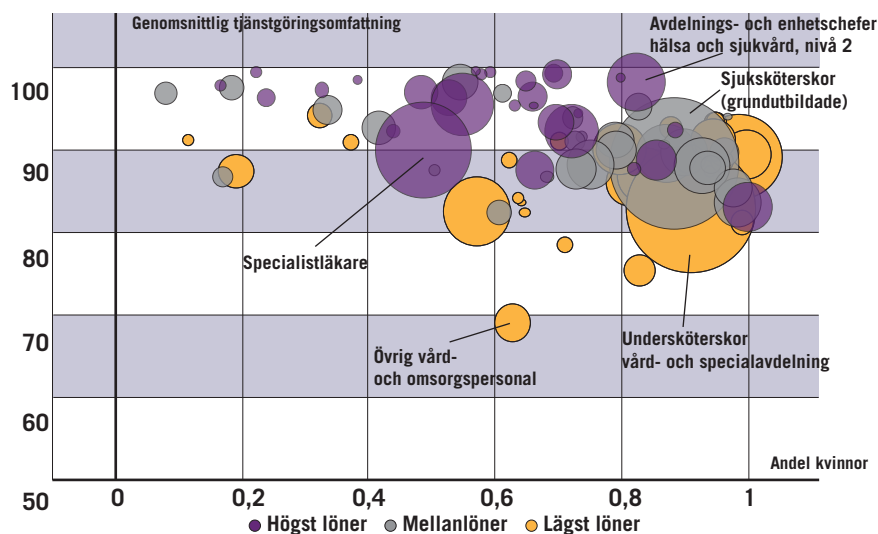
Diagram 3.3 Tjänstgöringsomfattning och andel kvinnor, kommuner 2018



Källa: Medlingsinstitutet

Inom kommunerna överväger ett antal kvinnligt dominerade yrken med många anställda vilket framgår av **diagram 3.3**. Av tredjedelen yrken med lägst lön har de flesta en lägre tjänstgöringsomfattning. Merparten av tredjedelen yrken med högst lön är könsbalanserade eller kvinnligt dominerade. Tjänstgöringsomfattningen är även här relativt hög bland dessa yrken.

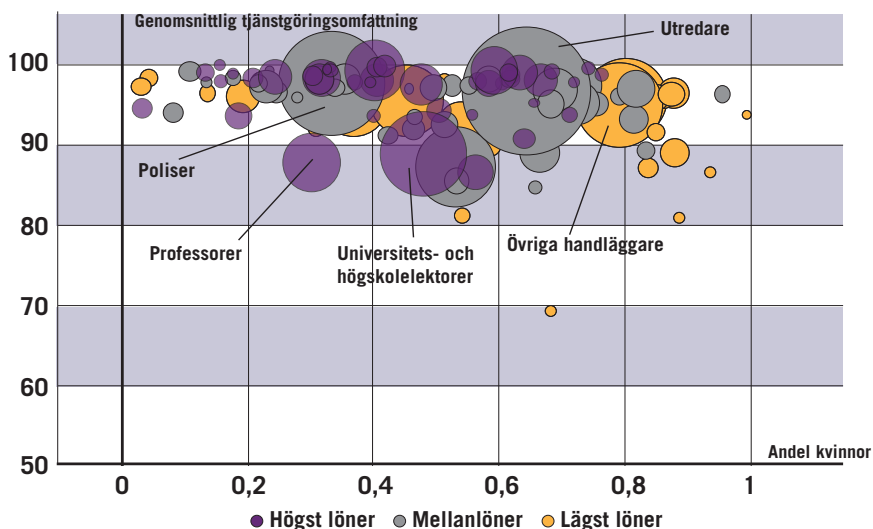
Diagram 3.4 Tjänstgöringsomfattning och andel kvinnor, regioner 2018



Källa: Medlingsinstitutet

Inom regionerna är den negativa samvariationen mellan tjänstgöringsomfattning och andelen kvinnor inte lika tydlig, vilket framgår av **diagram 3.4**. Ett antal yrken med många anställda och hög andel kvinnor dominerar. Även här verkar de yrken som har högst lön också ha högst tjänstgöringsomfattning.

Diagram 3.5 Tjänstgöringsomfattning och andel kvinnor, staten 2018



Källa: Medlingsinstitutet

Inom staten förefaller yrkessegregeringen på könsnivå vara mindre vilket framgår av **diagram 3.5**. De flesta yrkena finns i ett intervall med mellan 30 och 70 procent av endera könet. Normen för de flesta yrkena i staten verkar vara heltid.

3.3.1 Heltid normen för yrken med hög lön

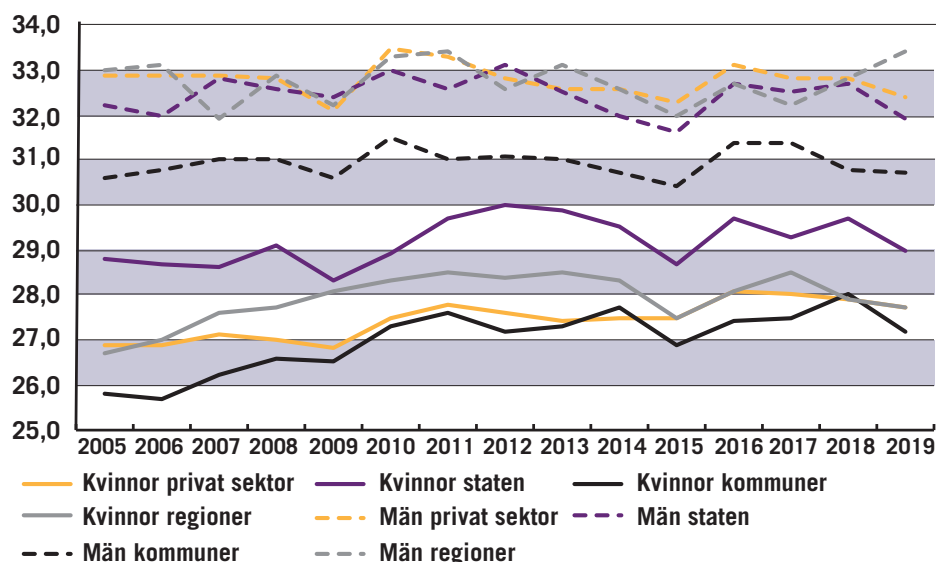
Genomgående tycks den tredjedel av yrkena som har högst lön i respektive sektor ha en högre tjänstgöringsomfattning än övriga yrken oberoende av hur hög andelen kvinnor är. Det är snarare yrket i sig än andelen kvinnor som påverkar normen för tjänstgöringsomfattningen. Yrken med hög lön verkar vara förknippade med en heltidsnorm oavsett om de är kvinnligt eller manligt dominerade. Det utesluter inte att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män i de yrken vi undersökt.

3.4 Faktisk arbetad tid och överenskommen tid

Kvinnor lönearbetar i genomsnitt färre timmar än män. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) var den faktiska medelarbetstiden för sysselsatta män i åldern 18–66 år i genomsnitt 32,2 timmar i veckan under år 2019. För kvinnor var antalet timmar 27,7. En skillnad på 4,5 timmar per vecka, vilket motsvarar en arbetstidsskillnad på 14 procent.

Med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökning går det att studera utvecklingen av den avlönade tiden. **Diagram 3.6** visar genomsnittlig faktisk arbetad tid per vecka för anställda 18–66 år⁶ efter kön och sektor för perioden 2005 till 2019 utifrån SCB:s arbetskraftsundersökning. Skillnaden mellan könen avseende medelarbetstiden varierar mellan sektorerna.

Diagram 3.6 Genomsnittlig faktisk arbetad tid för anställda 2019
18-66 år efter kön och sektor



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

Av diagrammet framgår att år 2019 hade män inom regionerna högst genomsnittlig faktisk veckoarbetstid (33,4 timmar). Lägst antal timmar arbetade kvinnor inom kommunerna (i genomsnitt 27,2 timmar per vecka), alltså 6,2 timmar mindre än männen i regionerna. Oavsett sektor arbetade männen fler timmar än kvinnorna.

Sett över hela tidsperioden är det svårt att se någon trendmässig utveckling bland männen, där den genomsnittliga arbetade tiden legat relativt konstant. För kvinnorna finns däremot tecken på en svagt uppåtgående trend, med ökad arbetad tid.

Diagram 3.7 visar genomsnittlig överenskommen tid per vecka för anställda 18–66 år⁷ efter kön och sektor för perioden 2005 till 2019.

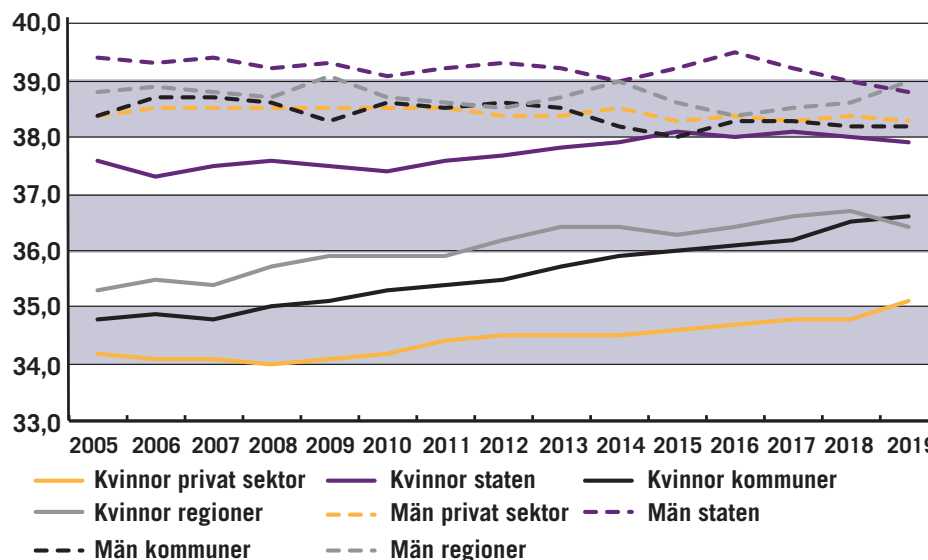
Av diagrammet framgår att män även har en längre överenskommen arbetstid än kvinnor. Diagrammet visar också tydligt att överenskommen arbetstid trendmässigt utvecklats positivt för kvinnor – i synnerhet inom kommuner och regioner.

6 Åldersgruppen 18-66 år är den indelning som görs i lönestrukturstatistiken.

7 Åldersgruppen 18-66 år är den indelning som görs i lönestrukturstatistiken.

En förklaring till utvecklingen kan vara partsgemensamma projekt i offentlig sektor.⁸ En annan förklaring kan vara den utjämning av könssammansättningen på yrkesnivå som skett, så att fler kvinnor arbetar inom mansdominerade yrken och att fler kvinnor också har chefsyrken.

Diagram 3.7 Genomsnittlig överenskommen veckoarbetstid



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

I **tabell 3.5** presenteras en bearbetning av SCB:s arbetskraftsundersökning för år 2019 avseende antal och andel anställda som arbetar deltid. I de två första kolumnerna presenteras andelen anställda, i åldern 15–74 år, som arbetade deltid uppdelat efter kön, totalt och sektor. I de två nästkommande kolumnerna presenteras andelen som angivit att de inte fått eller hittat heltidstjänst som skäl till deltidanställning.

År 2019 arbetade cirka 777 000 av de anställda kvinnorna deltid, motsvarande siffra för män var 344 000. Det motsvarar 33,8 procent av det totala antalet anställda kvinnor och 14,8 procent av männen. Av de deltidarbetande männen hade 25,7 procent hellre arbetat heltid. Motsvarande andel bland de deltidarbetande kvinnorna var 21,4 procent.

Tabell 3.5 Andel deltidanställda 15–74 år efter kön och sektor, 2019 AKU årsgenomsnitt.

	Andel deltidanställda Män	Andel deltidanställda Kvinnor	Andel av deltidanställda män som svarat "Har inte fått/hittat heltid"*	Andel av deltidanställda kvinnor som svarat "Har inte fått/hittat heltid"*
Alla sektorer	14,8	33,8	25,7	21,4
Privat	14	36,1	27	26,6
Kommuner	23,2	33,6	28,6	19
Regioner	15,3	34,8	–	4,6
Staten	12,7	18,2	–	–

*Denna fråga ställs inte till personer som har en tidsbegränsad anställning av typen "Kallas vid behov" eller "Tillfälligt arbete under referensveckan". Dessa personer ingår därför inte i tabellen.

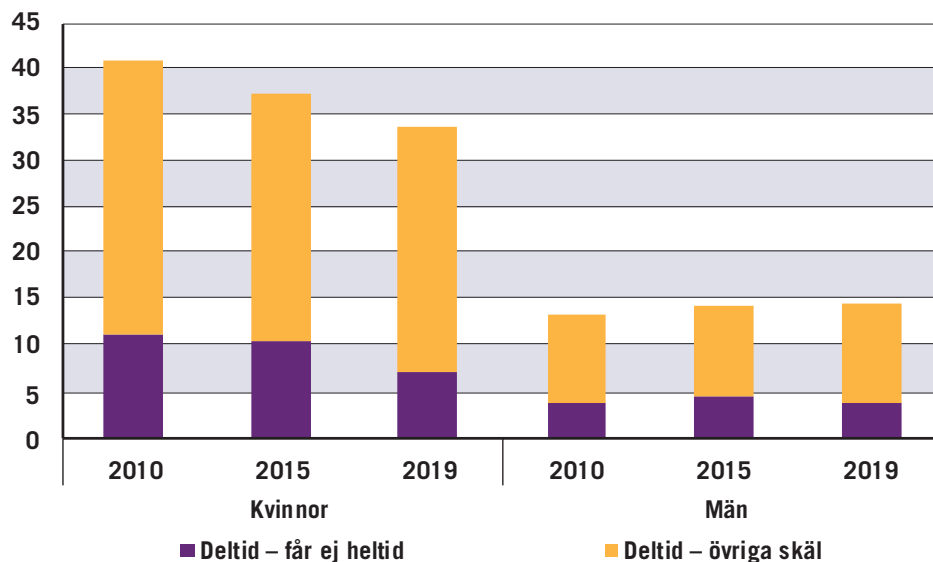
Anmärkning: Skattningar som baseras på färre än 40 observationer redovisas inte i tabellen.

Av tabellen framgår att det är stora skillnader mellan sektorerna. Av de män som arbetar inom kommunerna har 23,2 procent en deltidstjänst. I övriga sektorer varierar andelen mellan 12 och 15 procent. Bland kvinnor i såväl privat som

8 Till exempel "Heltidsresan" i samarbete mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Regioner (se <https://heltid.nu>).

kommunal sektor och i regionerna arbetar cirka 35 procent deltid. Minst andel deltidsarbetande finns inom staten. När det gäller andelen deltidsanställda som svarat "Har inte fått/hittat deltid" så är den genomgående större bland män än bland kvinnor.

Diagram 3.8 Deltid efter orsak



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning

Diagram 3.8 visar andelen deltidsanställda kvinnor och män åren 2010, 2015 och 2019 för hela ekonomin. Andelen deltidsanställda män har ökat från 13,4 procent år 2010 till 14,8 procent år 2019. Andelen deltidsanställda kvinnor har under samma period minskat, från 41,2 procent år 2010 till 33,8 år 2019. Även i absoluta tal har de deltidsarbetande blivit färre. Bland kvinnorna har det skett en minskning från 811 000 år 2015 till 777 000 år 2019. Bland männen har det däremot skett en ökning från 315 000 till 344 000.

I diagrammet visas även utvecklingen av deltidsanställda som svarat att de inte har fått, eller hittat en heltidstjänst. En jämförelse mellan åren 2010 och 2019 visar att denna andel minskat både absolut och relativt för båda könen. För männen har andelen som inte fått heltidstjänst minskat från 3,95 till 3,8 procent. Som andel av de deltidsanställda motsvarar det en minskning 29,5 till 25,7 procent av alla deltidsanställda män. För kvinnorna är minskningen större. Där uppgick andelen till 7,2 procent 2019, en minskning med 4,3 procentenheter. Som andel av alla deltidsanställda kvinnor har de som inte fått en heltidstjänst fast de önskat det minskat från 27,8 till 21,4 procent mellan år 2010 och år 2019.

En sektorvis granskning visar tydligt att andelen deltidsanställda kvinnor minskat mest inom kommunerna, från 40 procent år 2015 till 34 procent 2019. Andelen deltidsanställda kvinnor inom kommunerna som inte fått heltidstjänst har också minskat från 30,4 procent till 19,0 procent under samma period.

3.5 Skillnader och orsaker till frånvaro från arbetet

Kvinnors kortare faktiska arbetstid beror förutom på kortare avtalad arbetstid också på en högre frånvaro från arbetet. Frånvaron hänger delvis samman med att kvinnor tar större ansvar för hem och familj.

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

Kvinnor har högre sjukfrånvaro. Av antalet nettodagar som togs ut med sjuk- och rehabiliteringspenning under år 2019 svarade kvinnor för 64 procent.

Kvinnor är mer föräldralediga. Av antalet nettodagar som togs ut med föräldrapenning under år 2019 svarade kvinnor för 70 procent.

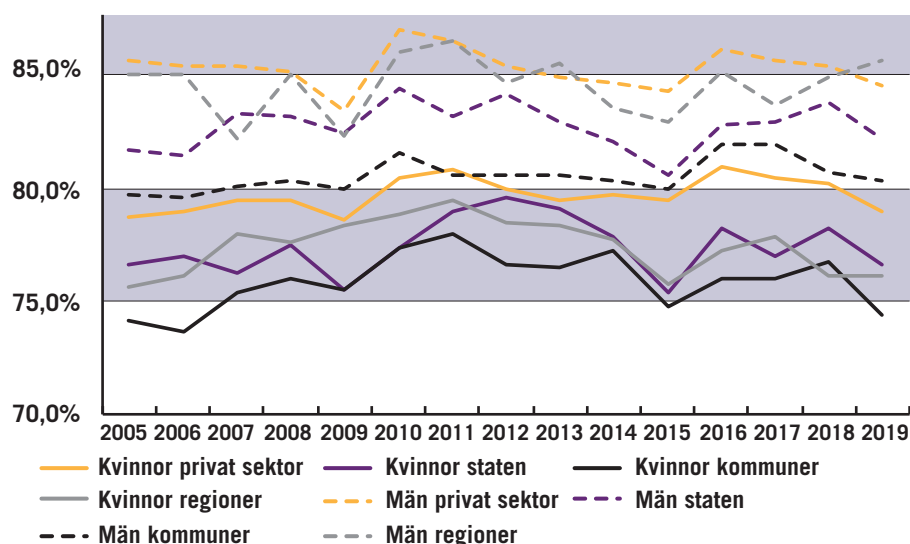
Kvinnor vabbar oftare. Av antalet nettodagar som togs ut med sjuk- och rehabiliteringsersättning under år 2018 svarade kvinnor för 61 procent.

Kvinnor vårdar svårt sjuka närstående oftare. Av antalet nettodagar som togs ut med närståendepenning under år 2019 svarade kvinnor för 70 procent.

Beräkningarna bygger på Försäkringskassans statistik

Närvaron på arbetet varierar mellan sektorerna. Det kan studeras genom att beräkna faktisk arbetad tid i förhållande till överenskommen. I **diagram 3.9** visas utvecklingen för anställda 18–66 år efter kön och sektor för perioden 2005 till 2019.

Diagram 3.9 Närvaro på arbetet i procent av överenskommen tid efter kön och sektor



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

Av diagrammet framgår att år 2019 var männens närvaro högst inom regionerna (85,6 procent av den överenskomna veckoarbetstiden), följd av män inom privat sektor (84,6) och staten (82,2). Lägst närvaro hade kvinnor inom kommunerna (74,3) följt av kvinnor inom regioner (76,1) och staten (76,5).

Sammanfattningsvis har kvinnor kortare genomsnittligt faktisk arbetad tid, vilket beror dels på att deltid är vanligare för kvinnor, dels på att kvinnor i större omfattning är frånvarande från arbetet. Yrken med hög lön är ofta förknippade med heltidsarbete som norm och en del av förklaringen till löneskillnaden mellan kvinnor och män kan sökas i det faktum att den faktiskt arbetade tiden skiljer sig åt mellan könen.

Det kan finnas både direkta och indirekta förklaringar till att arbetad tid 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 åverka löneutvecklingen. En annan förklaring kan vara att en arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro.

Orsakssambanden är dock komplexa och ligger utanför analysen i detta avsnitt.

4. Möjliga orsaker till löneskillnaden

Män tjänar i genomsnitt mer än kvinnor i alla arbetsmarknadens sektorer. 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. Kvinnor och män fördelar sig också olika på sektorer och branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning var drygt 60 procent av de anställda i privat sektor män år 2019. I kommunerna var drygt 75 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.¹

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.

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.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för parterna 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.

1 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 ifrån 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 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 förklaras. Orsaker som ofta förs fram är någon typ av diskriminering, marknadskrafter, förutsättningarna inom olika sektorer, kvinnors och mäns attityder eller val av yrke.

4.3 Lagstiftningen och jämställda löner

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

En viktig faktor i arbetet för ökad jämställdhet är också diskrimineringslagstiftningen. 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).

Skillnad i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.² Lagen föreskriver ett

2 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.

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”.³ 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. 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 förhållandena 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. Däremot jämförs således inte lika arbeten hos skilda arbetsgivare.

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. Missgynnande-förbudet innebär att en föräldraledig arbetstagare normalt sett ska få samma löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut.

3 3 kap. 10 §.

4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.⁴ 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.

I juni 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur jämställdhetsperspektiv.⁵ 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.⁶ 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.

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 löne-

4 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.

5 "Lönebildning och jämställdhet", Medlingsinstitutet (2015).

6 "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet (2018).

skillnaden 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 hade sannolikt den oförklarade skillnaden minskat.

4.6 Sammanfattning av kapitlet

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. Med mer information hade sannolikt en större del av skillnaden kunnat förklaras statistiskt.

Det finns olika teorier om varför löneskillnaden mellan könen uppstått. Marknadskrafter och de olika sektorernas finansiering framförs som en förklaring 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 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

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

Nuvarande SSYK 2012, är uppbyggd med fyra nivåer: yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och undergrupp (yrke). Antalet klasser på respektive nivå framgår av tabell B1:¹

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
	Totalt	46	147	429

1 Utförlig information finns på SCB:s webbplats www.scb.se/ssyk/

BILAGA 2 Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

Tabell B2 visar hur de individer som ingår i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika sektorer, utbildningsnivåer, yrkesgrupper, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning. Uppgifterna redovisas för alla individer samt för kvinnor och män separat. Dessutom ingår uppgifter om genomsnittsålder, även de uppdelade på kvinnor och män.

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,3 år) i statistiken är lite högre än männens (41,6 år). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 30,2 procent av kvinnorna, men endast 9,1 procent av männen inom kommuner. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 44,7 procent en längre eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 30,8 procent.

Tabell B2 Beskrivande statistik för Lönestrukturstatistiken 2019

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,9	42,3	41,6
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	36,3	25,5	47,1
Privat sektor – Tjänstemän	34	30,3	37,7
Kommuner	19,7	30,2	9,1
Landsting	6	9,3	2,7
Staten	4,1	4,7	3,4
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,4
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	7,3	5,4	9,1
Gymnasial utbildning	46,5	42,1	50,8
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	7,1	6,5	7,7
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	36,3	43,4	29,2
Forskarutbildning	1,5	1,3	1,6
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	6,5	5,3	7,8
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	25,6	30,2	20,9
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,7	11,4	15,9
Yrken inom administration och kundtjänst	8,4	10,4	6,3
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,7	32,2	13,1
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,6	0,9
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,1	1,2	17
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,3	2,2	12,3
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,1	6,4	5,8
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	50,9	61,6	40,1
200–499 anställda	7,9	6,7	9,1
50–199 anställda	12,9	10,2	15,6
10–49 anställda	15,9	12	19,8
Färre än 10 anställda	12,5	9,5	15,4
Arbetstidens omfattning			
100 procent	75,4	64,5	87,3
50–99 procent	16,7	25,2	8,2
1–49 procent	7,5	10,4	4,6

Bilaga 3 Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen

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 ($\text{ålder} \times \text{ålder}$) inkluderas för att avkastningen på erfarenhet kan antas avta med åren.

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2000 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning¹.

Yrkesvariabeln motsvarar Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) på 4-siffernivå och inkluderar information om 429 olika yrken.

Näringsgren följer Svensk näringsgrensindelning (SNI) på 2-siffernivå och innehåller information om vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet inom².

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.

1 SUN2000 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningsinriktning och nivå. SUN2000 på 1-siffernivå innebär klassificering i följande sex nivåer: förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 (10) år, gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning kortare än två år, eftergymnasial utbildning två år eller längre, forskarutbildning.

2 SNI2002 är indelad i 56 olika näringsgrenar och används för åren 2004–2007. Från och med 2008 används en ny branschindelning: SNI2007. Revideringen av näringsgrensindelningen i SNI2002 motiverades av förändringar i näringslivsstrukturen, till exempel den växande betydelsen av tjänstenäringsarna. SNI2007 innehåller fler grupper på samtliga siffernivåer. Dessutom har vissa näringsgrenar klassificerats om, det vill säga bytt grupp (se SCB, 2007 för mer information om förändringen av SNI).

Bilaga 4 Yrken i scenariet

I de olika scenarierna i kapitel två har de 427 yrkena i SSYK (1e bilaga 1) delats in i fyra olika grupper utifrån hur de i de tänkta scenarierna kan komma att påverkas av krisen.

I **grupp 1** ingår yrken (bland annat inom tjänstesektorn) där många riskerar att mista jobbet. I **grupp två** ingår yrken som påverkas av en bred internationell lågkonjunktur (till exempel yrken inom industrin). I **grupp 3** finns yrken som i våra scenarier påverkas marginellt av krisen (exempelvis IT-specialister). I **grupp 4** finns yrken där efterfrågan på arbetskraft är oförändrad eller ökad (till exempel vårdyrken).

Tabell B3 Yrken i kapitel 2 sorterade efter grupp

Grupp	SSYK-kod	Yrke	Grupp	SSYK-kod	Yrke
1	3151	Maskinförare	2	7223	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete
1	3152	Fartygsbefäl m.fl.	2	7224	Slipare m.fl.
1	3153	Piloter m.fl.	2	7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
1	3154	Flygledare	2	7232	Flygmekaniker m.fl.
1	3155	Flygtekniker	2	7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
1	3422	Idrottstränare och instruktörer m.fl.	2	7412	Industrielektriker
1	3423	Fritidsledare m.fl.	2	8111	Gruv- och stenbrottsarbetare
1	3424	Friskvårdskonsulenter och hälso- pedagoger m.fl.	2	8112	Processoperatörer, stenkross- och malmförädlingsanläggning
1	3431	Fotografer	2	8113	Brunnsbörare m.fl.
1	3451	Köksmästare och souschefer	2	8114	Maskinoperatörer, cement-, sten- och betongvaror
1	3452	Storhushållsföreståndare	2	8115	Bergssprängare
1	4211	Croupier och oddssättare m.fl.	2	8116	Stenhuggare m.fl.
1	4221	Resesäljare och trafikassistenter m.fl.	2	8121	Maskinoperatörer, ytbehandling
1	4222	Kundtjänstpersonal	2	8122	Valsverksoperatörer
1	4223	Telefonister	2	8129	Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk
1	4224	Hotellreceptionister m.fl.	2	8132	Maskinoperatörer, kemisktekniska och fotografiska produkter
1	4225	Kontorsreceptionister	2	8141	Maskinoperatörer, gummiindustri
1	4226	Marknadsundersökare och intervjuare	2	8142	Maskinoperatörer, plastindustri
1	4323	Transportledare och transportsamordnare	2	8143	Maskinoperatörer, pappersvaruindustri
1	5111	Kabinpersonal m.fl.	2	8151	Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning
1	5112	Tågvärdar och ombordansvariga m.fl.	2	8159	Övriga maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri
1	5113	Guider och reseledare	2	8161	Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsindustri
1	5120	Kockar och källskänkor	2	8162	Maskinoperatörer, mejeri
1	5131	Hovmästare och servitörer	2	8163	Maskinoperatörer, kvarn-, bageri- och konfektindustri
1	5132	Bartendrar	2	8169	Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.
1	5141	Frisörer	2	8171	Processoperatörer, pappersmassa
1	5142	Hudterapeuter	2	8172	Processoperatörer, papper
1	5143	Massörer och massageterapeuter	2	8173	Operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m.
1	5144	Fotterapeuter	2	8174	Maskinoperatörer inom ytbehandling, trä
1	5149	Övriga skönhets- och kroppsterapeuter	2	8181	Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning
1	5169	Övrig servicepersonal	2	8189	Andra process- och maskinoperatörer
1	5241	Eventsäljare och butiks demonstratörer m.fl.	2	8191	Drifttekniker vid värme- och vattenverk
1	8321	Taxiförare m.fl.	2	8192	Processövervakare, kemisk industri
1	8329	Övriga bil-, motorcykel- och cykelförare	2	8193	Processövervakare, metallproduktion
1	8331	Buss- och spårvagnsförare	2	8199	Övriga drifttekniker och processövervakare
1	8332	Lastbilsförare m.fl.	2	8211	Fordonsmontörer
1	8350	Matrosar och jungmän m.fl.	2	8212	Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning
1	9111	Städare	2	8213	Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter
1	9320	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	2	8214	Montörer, träprodukter
1	9411	Pizzabagare m.fl.	2	8219	Övriga montörer
1	9412	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	2	8341	Förare av jordbruks- och skogsmaskiner
1	9413	Kafé- och konditoribiträden	2	8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.
1	9520	Torg- och marknadsförsäljare	2	8343	Kranförare m.fl.
2	3111	Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering	2	8344	Truckförare
2	3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	2	9331	Hamnarbetare
2	3113	Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	2	9332	Ramppersonal, flyttkarlar och varupåfyllare
2	3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik			
2	3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik			
2	3116	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi			
2	3117	GIS- och kartingenjörer			
2	3119	Övriga ingenjörer och tekniker			
2	3122	Arbetsledare inom tillverkning			
2	4321	Arbetsledare inom lager och terminal			
2	4322	Lager- och terminalpersonal			

Grupp	SSYK-kod	Yrke	Grupp	SSYK-kod	Yrke
3	1111	Politiker	3	1792	Chefer inom övrig servicenäring, nivå 2
3	1112	General-, landstings- och kommun- direktörer m.fl.	3	2111	Fysiker och astronomer
3	1113	Chefstjänstemän i intresseorganisationer	3	2112	Meteorologer
3	1120	Verkställande direktörer m.fl.	3	2113	Kemister
3	1211	Ekonomi- och finanschefer, nivå 1	3	2114	Geologer och geofysiker m.fl.
3	1212	Ekonomi- och finanschefer, nivå 2	3	2121	Matematiker och aktuarier
3	1221	Personal- och HR-chefer, nivå 1	3	2122	Statistiker
3	1222	Personal- och HR-chefer, nivå 2	3	2131	Cell- och molekylärbiologer m.fl.
3	1230	Förvaltnings- och planeringschefer	3	2132	Växt- och djurbiologer
3	1241	Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 1	3	2133	Farmakologer och biomedicinare
3	1242	Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 2	3	2134	Specialister och rådgivare inom lant bruk m.m.
3	1251	Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	3	2135	Specialister och rådgivare inom skogs bruk
3	1252	Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	3	2141	Civilingenjörskyrken inom logistik och produktionsplanering
3	1291	Övriga administrations- och service- chefer, nivå 1	3	2142	Civilingenjörskyrken inom bygg och anläggning
3	1292	Övriga administrations- och service- chefer, nivå 2	3	2143	Civilingenjörskyrken inom elektroteknik
3	1311	IT-chefer, nivå 1	3	2144	Civilingenjörskyrken inom maskinteknik
3	1312	IT-chefer, nivå 2	3	2145	Civilingenjörskyrken inom kemi och kemiteknik
3	1321	Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 1	3	2146	Civilingenjörskyrken inom gruvteknik och metallurgi
3	1322	Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 2	3	2149	Övriga civilingenjörskyrken
3	1331	Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 1	3	2161	Arkitekter m.fl.
3	1332	Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 2	3	2162	Landskapsarkitekter
3	1341	Chefer inom arkitekt- och ingenjör- verksamhet, nivå 1	3	2163	Planeringsarkitekter m.fl.
3	1342	Chefer inom arkitekt- och ingenjör- verksamhet, nivå 2	3	2164	Lantmätare
3	1351	Fastighets- och förvaltningschefer, nivå 1	3	2171	Industridesigner
3	1352	Fastighets- och förvaltningschefer, nivå 2	3	2172	Grafisk formgivare m.fl.
3	1361	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 1	3	2173	Designer inom spel och digitala medier
3	1362	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	3	2179	Övriga designer och formgivare
3	1371	Produktionschefer inom tillverkning, nivå 1	3	2181	Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker
3	1372	Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	3	2182	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer
3	1380	Förvaltare inom skogsbruk och lantbruk	3	2183	Specialister inom miljöskydd och miljö teknik
3	1411	Avdelningschefer inom grund- och gymnasieskola, vuxenutbildning, nivå 1	3	2241	Psykologer
3	1412	Rektorer, nivå 2	3	2242	Psykoanalytiker
3	1421	Avdelningschefer inom förskola, nivå 1	3	2250	Veterinärer
3	1422	Förskolechefer, nivå 2	3	2260	Tandläkare
3	1491	Övriga avdelningschefer inom utbildning, nivå 1	3	2271	Kiropraktorer och naprapater m.fl.
3	1492	Övriga verksamhetschefer inom utbildning, nivå 2	3	2272	Sjukgymnaster
3	1511	Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 1	3	2273	Arbetssterapeuter
3	1512	Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	3	2281	Apotekare
3	1521	Avdelningschefer inom socialt och kurativt arbete, nivå 1	3	2282	Dietister
3	1522	Enhetschefer inom socialt och kurativt arbete, nivå 2	3	2283	Audionomer och logopedier
3	1531	Avdelningschefer inom äldreomsorg, nivå 1	3	2284	Optiker
3	1532	Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2	3	2289	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård
3	1540	Chefer och ledare inom trossamfund	3	2311	Professorer
3	1591	Övriga chefer inom samhällsservice, nivå 1	3	2312	Universitets- och högskolelektorer
3	1592	Övriga verksamhetschefer inom sam- hällsservice, nivå 2	3	2313	Forskarassistenten m.fl.
3	1611	Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1	3	2314	Doktorander
3	1612	Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 2	3	2319	Övriga universitets- och högskollärare
3	1711	Hotell- och konferenschefer, nivå 1	3	2320	Lärare i yrkesämnen
3	1712	Hotell- och konferenschefer, nivå 2	3	2330	Gymnasielärare
3	1721	Restaurang- och kökschefer, nivå 1	3	2341	Grundskollärare
3	1722	Restaurang- och kökschefer, nivå 2	3	2342	Fritidspedagoger
3	1731	Chefer inom handel, nivå 1	3	2343	Förskollärare
3	1732	Chefer inom handel, nivå 2	3	2351	Speciallärare och specialpedagoger m.fl.
3	1741	Chefer inom friskvård, sport och fritid, nivå 1	3	2352	Studie- och yrkesvägledare
3	1742	Chefer inom friskvård, sport och fritid, nivå 2	3	2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialist- kompetens
3	1791	Chefer inom övrig servicenäring, nivå 1	3	2411	Revisorer m.fl.
			3	2412	Controller
			3	2413	Finansanalytiker och investerings- rådgivare m.fl.
			3	2414	Traders och fondförvaltare
			3	2415	Nationalekonomer och makroanalytiker
			3	2419	Övriga ekonomer
			3	2421	Lednings- och organisationsutvecklare
			3	2422	Planerare och utredare m.fl.
			3	2423	Personal- och HR-specialister
			3	2431	Marknadsanalytiker och marknadsförare
			3	2432	Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister
			3	2511	Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.
			3	2512	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.
			3	2513	Utvecklare inom spel och digitala media
			3	2514	Systemtestare och testledare

Grupp	SSYK-kod	Yrke	Grupp	SSYK-kod	Yrke
3	2515	Systemförvaltare m.fl.	3	5152	Fastighetsskötare
3	2516	IT-säkerhetsspecialister	3	5221	Säljande butikshefer och avdelningschefer i butik
3	2519	Övriga IT-specialister	3	5222	Butikssäljare, dagligvaror
3	2611	Advokater	3	5223	Butikssäljare, fackhandel
3	2612	Domare	3	5224	Optikerassistenter
3	2613	Åklagare	3	5225	Bensinstationspersonal
3	2614	Affärs- och företagsjurister	3	5226	Uthyrare
3	2615	Förvaltnings- och organisationsjurister	3	5227	Apotekstekniker
3	2619	Övriga jurister	3	5230	Kassapersonal m.fl.
3	2621	Museiintendenter m.fl.	3	5242	Telefonförsäljare m.fl.
3	2622	Bibliotekariéer och arkivarier	3	5311	Barnskötare
3	2623	Arkeologer och specialister inom humaniora m.m.	3	5312	Elevassistenter m.fl.
3	2641	Författare m.fl.	3	5325	Barnsköterskor
3	2642	Journalister m.fl.	3	5411	Brandmän
3	2643	Översättare, tolkar och lingvister m.fl.	3	5412	Kriminalvårdare
3	2651	Bildkonstnärer m.fl.	3	5413	Väktare och ordningsvakter
3	2652	Musiker, sångare och kompositörer	3	5414	SOS-operatörer m.fl.
3	2653	Koreografer och dansare	3	5419	Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal
3	2654	Regissörer och producenter av film, teater m.m.	3	6111	Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bär
3	2655	Skådespelare	3	6112	Trädgårdsodlare
3	2661	Socialsekreterare	3	6113	Trädgårdsanläggare m.fl.
3	2662	Kuratorer	3	6121	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur
3	2663	Biståndsbedömare m.fl.	3	6122	Uppfödare och skötare av sällskapsdjur
3	2669	Övriga yrken inom socialt arbete	3	6129	Övriga djuruppfödare och djurskötare
3	2671	Präster	3	6130	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift
3	2672	Diakoner	3	6210	Skogsarbetare
3	3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	3	6221	Fiskodlare
3	3213	Receptarier	3	6222	Fiskare
3	3214	Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	3	7111	Träarbetare, snickare m.fl.
3	3215	Laboratorieingenjörer	3	7112	Murare m.fl.
3	3230	Terapeuter inom alternativmedicin	3	7113	Betongarbetare
3	3240	Djursjukskötare m.fl.	3	7114	Anläggningsarbetare
3	3250	Tandhygienister	3	7115	Anläggningsdykare
3	3311	Mäklare inom finans	3	7116	Ställningsbyggare
3	3312	Banktjänstemän	3	7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare
3	3313	Redovisningsekonomer	3	7121	Takmontörer
3	3314	Skadereglerare och värderare	3	7122	Golvläggare
3	3321	Försäkringsförsäljare och försäkringsrådgivare	3	7123	Isoleringsmontörer
3	3322	Företagssäljare	3	7124	Glastekniker
3	3323	Inköpare och upphandlare	3	7125	VVS-montörer m.fl.
3	3324	Ordersamordnare m.fl.	3	7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.
3	3331	Speditörer och transportmäklare	3	7131	Målare
3	3332	Evenemangs- och reseproducenter m.fl.	3	7132	Lackerare och industrimålare
3	3333	Arbetsförmedlare	3	7133	Skorstensfejare
3	3334	Fastighetsmäklare	3	7134	Saneringsarbetare m.fl.
3	3335	Fastighetsförvaltare	3	7211	Gjutare
3	3339	Övriga förmedlare	3	7212	Svetsare och gasskärare
3	3341	Gruppledare för kontorspersonal	3	7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare
3	3342	Domstols- och juristsekreterare m.fl.	3	7214	Tunnplåtslagare
3	3343	Chefsekreterare och VD-assistenter m.fl.	3	7215	Stålkonstruktionsmontörer och grov plåtslagare
3	3351	Tull- och kustbevakningstjänstemän	3	7221	Smeder
3	3352	Skattehandläggare	3	7222	Verktygsmakare
3	3353	Socialförsäkringshandläggare	3	7311	Finmekaniker
3	3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.	3	7312	Guld- och silversmeder
3	3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	3	7319	Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare
3	3359	Övriga handläggare	3	7321	Prepressstekniker
3	3360	Poliser	3	7322	Tryckare
3	3411	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	3	7323	Bokbindare m.fl.
3	3412	Pastorer m.fl.	3	7411	Installations- och serviceelektriker
3	3421	Professionella idrottsutövare	3	7413	Distributionselektriker
3	3432	Inredare, dekoratörer och scenografer m.fl.	3	7420	Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.
3	3433	Inspicienter och scriptor m.fl.	3	7521	Manuella ytbehandlare, trä
3	3439	Övriga yrken inom kultur och underhållning	3	7522	Fin-, inrednings- och möbelsnickare
3	3441	Trafiklärare	3	7523	Maskinsnickare och maskinoperatörer, träindustri
3	3449	Övriga utbildare och instruktörer	3	7531	Skräddare och ateljésömmerskor m.fl.
3	3521	Bild- och sändningstekniker	3	7532	Sömmare
3	3522	Ljus-, ljud och scentekniker	3	7533	Tapetserare
3	4111	Ekonomiassistenter m.fl.	3	7534	Läderhantverkare och skomakare
3	4112	Löne- och personaladministratörer	3	7611	Slaktare och styckare m.fl.
3	4113	Backofficepersonal m.fl.	3	7612	Bagare och konditorer
3	4114	Marknads- och försäljningsassistenter	3	7613	Provmakare och kvalitetsbedömare
3	4115	Inköps- och orderassistenter	3	7619	Övriga livsmedelsförädlare
3	4116	Skolassistenter m.fl.	3	8131	Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter
3	4119	Övriga kontorsassistenter och sekreterare	3	8311	Lokförare
3	4410	Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.	3	8312	Bangårdspersonal
3	4420	Brevbärare och postterminalarbetare	3	9120	Bilreconditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare
3	4430	Förtroendevalda			
3	5151	Städledare och husfruar			

Grupp	SSYK-kod	Yrke	Grupp	SSYK-kod	Yrke
3	9210	Bärplockare och plantörer m.fl.	4	3211	Tekniker, bilddiagnostik och medicin teknisk utrustning
3	9310	Grovarbetare inom bygg och anläggning	4	3212	Biomedicinska analytiker m.fl.
3	9610	Renhållnings- och återvinningsarbetare	4	3511	Drifttekniker, IT
3	9621	Reklamutdelare och tidningsdistributörer	4	3512	Supporttekniker, IT
3	9622	Vaktmästare m.fl.	4	3513	Systemadministratörer
3	9629	Övriga servicearbetare	4	3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.
4	0110	Officerare	4	3515	Webbmastare och webbadministratörer
4	0210	Specialistofficerare	4	4117	Medicinska sekreterare, vård-administratörer m.fl.
4	0310	Soldater m. fl.	4	4212	Inkasserare och pantlånare m.fl.
4	2211	Specialistläkare	4	5161	Begravnings- och krematoriepersonal
4	2212	ST-läkare	4	5321	Undersköterskor, hemtjänst, hem-sjukvård och äldreboende
4	2213	AT-läkare	4	5322	Undersköterskor, habilitering
4	2219	Övriga läkare	4	5323	Undersköterskor, vård- och special-avdelning
4	2221	Grundutbildade sjuksköterskor	4	5324	Undersköterskor, mottagning
4	2222	Barnmorskor	4	5326	Ambulanssjukvårdare
4	2223	Anestesisjuksköterskor	4	5330	Vårdbiträden
4	2224	Distriktssköterskor	4	5341	Skötare
4	2225	Psykiatrisjuksköterskor	4	5342	Vårdare, boendestödare
4	2226	Ambulanssjuksköterskor m.fl.	4	5343	Personliga assistenter
4	2227	Geriatrisjuksköterskor	4	5349	Övrig vård- och omsorgspersonal
4	2228	Intensivvårdssjuksköterskor	4	5350	Tandsköterskor
4	2231	Operationsjuksköterskor	4	9119	Övrig hemservicepersonal m.fl.
4	2232	Barnsjuksköterskor			
4	2233	Skolsköterskor			
4	2234	Företagssköterskor			
4	2235	Röntgensjuksköterskor			
4	2239	Övriga specialistsjuksköterskor			

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Box 1236

111 82 Stockholm

www.mi.se

Tel 08- 545 292 40

E-post: info@mi.se