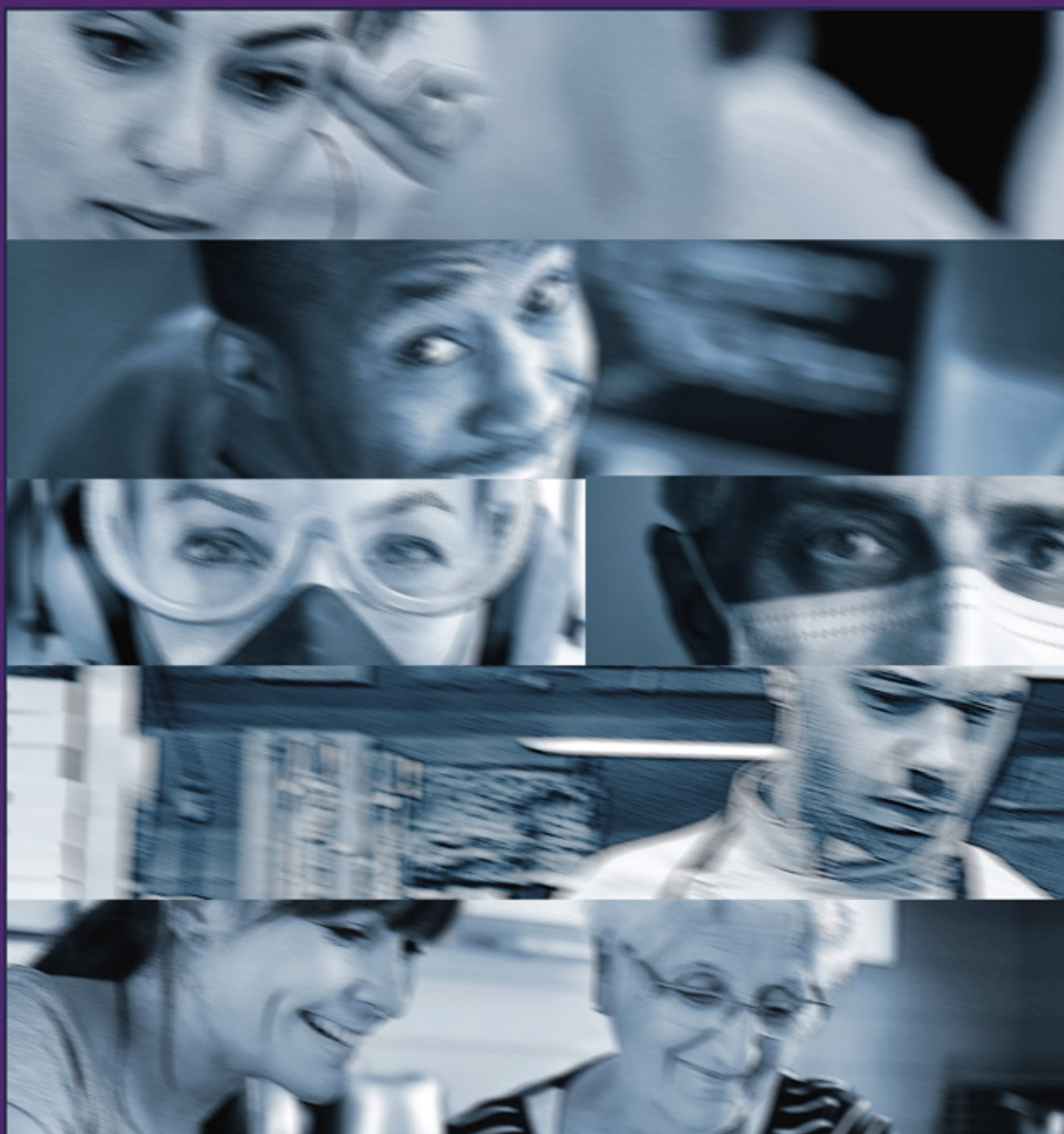




Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020

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 2020

Vad säger den officiella lönestatistiken?

Tryck: E-print, Stockholm, 2021
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: löneökning- och struktureffekter
- Lönebildning och jämställdhet. Rapport om löneutveckling och avtalskonstruktioner efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2015)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016)
Fördjupning om förväntad och faktisk lön bland nyexaminerade kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2016 (publicerad 2017)
Fördjupning om samvariationen mellan arbetad tid och löneskillnad mellan kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2017 (publicerad 2018)
Fördjupning om förändringar i utbildning och andelen kvinnliga chefer
- Yrke lön och kön. En kartläggning av löneläget för 383 yrken efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2018)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 (publicerad 2019)
Fördjupning om löneskillnader och pendling och om regionala löneskillnader.
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2019 (publicerad 2020)
Fördjupning om pandemins effekter och om arbetsutbud, inkomst och lön.

Innehåll

Sammanfattning	6
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	8
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	8
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2020?	13
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män	16
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	19
2. Pandemin och arbetsmarknadens struktur	23
2.1 Utvecklingen av antalet anställda efter sektor, näringsgren och yrke	23
2.2 Sammansättningsförändringar i ålder, utbildning och deltidsarbete	34
3. Möjliga orsaker till löneskillnaden	41
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	41
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad	42
3.3 Lagstiftningen och jämställda löner	42
3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	44
3.5 Statistiken och jämställda löner	44
3.6 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 Osäkerheter i datamaterialet	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 efter en tid av dramatiska förändringar på arbetsmarknaden. Utvecklingen med en minskande löneskillnad mellan kvinnor och män fortsätter emellertid för fjortonde året i rad. Det är en glädjande utveckling. Siffrorna för år 2020 speglar emellertid en tid mitt under covid-19-pandemin.

Hur pandemin har påverkat löneutvecklingen är ännu svårt att säga. Korttidsarbetet och den uppskjutna avtalsrörelsen år 2020 har gjort statistiken osäker. För de flesta sköts den vanliga lönerevideringen, som ofta sker på våren, upp. Det betyder att det är ovanligt många som har samma lön som förra året.

Men om lönestatistiken detta år utgör ett något osäkert underlag för en analys känner vi oss på säkrare mark när vi tar tillfället i akt att utifrån vår statistik studera utvecklingen av arbetsmarknadens struktur. Flera år av ökande sysselsättning vändes till en kraftig nedgång under 2020. Till skillnad från under finanskrisen 2008–2009 drabbades kvinnorna hårt, liksom anställda med jobb med lägre krav på utbildning. Många av de jobb som försvann var typiska ingångsjobb och i vilken utsträckning de kommit tillbaka när vi om ett år skriver nästa rapport återstår att se.

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 2021

Irene Wennemo

Generaldirektör

Ansvariga för rapporten är John Ekberg och Peter Beijron med medverkan av Anna Fransson och Per Ewaldsson. Från SCB har Daniel Widegren och Sofia Löfgren bidragit.

Bosse Andersson, Medlingsinstitutet, har varit redaktör.

Sammanfattning

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsatte att minska år 2020. Kvinnornas lön var 90,2 procent av männens. Uttryckt på ett annat sätt var löneskillnaden 9,8 procent, vilket innebär en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år. Skillnaden har minskat varje år sedan 2007.

Kvinnornas genomsnittslön var 34 200 kronor år 2020 och männens var 37 900 kronor.

Löneskillnaden har minskat både i ett kortare och i ett längre perspektiv. Mellan år 2019 och 2020 med 0,1 procentenheter och sedan år 2005 med 6,5 procentenheter.

Det är vanskligt att mäta skillnaden mellan enstaka år och för år 2020 är det osäkrare än vanligt på grund effekterna av bland annat en uppskjuten avtalsrörelse och korttidsarbete. Men sett över en längre tid är trenden tydlig.

Löneskillnaden varierar mycket mellan olika sektorer. Skillnaden är minst inom kommunerna där den är 1,8 procent och störst i regionerna där den är 17,9 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 4,4 procent.

Skillnaden är oförklarad i statistisk mening, vilket innebär att om man hade kunnat mäta fler variabler hade resultatet blivit ett annat. 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 yrkes-segregeringen, minskar är en förklaring till att löneskillnaderna minskar. Olika möjliga orsaker till den löneskillnad som finns mellan kvinnor och män diskuterar vi i rapportens tredje kapitel.

I ett fördjupningskapitel (kapitel 2) studerar vi strukturella förändringar på arbetsmarknaden med utgångspunkt från lönestrukturstatistiken. Efter några år av ökande sysselsättning kom en snabb minskning på grund av covid-19-pandemin. Statistiken fångar i huvudsak förändringar fram till september för privat sektor och staten och till november för resten av den offentliga sektorn.

Pandemins effekter kan betraktas ur olika perspektiv:

Kön

Mellan 2019 och 2020 var nedgången av antalet anställda större för kvinnor än för män. Antalet kvinnor minskade med 70 500 medan antalet män minskade med 37 700. Andelen kvinnor minskade i samtliga sektorer, undantaget staten.

Näringsgren

Olika näringsgrenar har påverkats på olika sätt av pandemin. Antalet anställda minskade med 17,5 procent i hotell- och restaurangbranschen. I handeln minskade antalet anställda med 4,7 procent. Antalet anställda har dock haft en positiv utveckling i några näringsgrenar, som till exempel i byggnadsindustrin.

Yrkesområde

Utvecklingen har varit negativ i de flesta yrkesområden, med undantag för till exempel chefsyrken. Störst var minskningen bland yrken som endast kräver kortare utbildning eller introduktion där antalet anställningar minskade med 11,7 procent eller mer än 30 000.

Yrke

På yrkesnivå är det tydligt att minskningen är stor bland restaurang och köksbiträden där antalet anställningar minskat med 19 400. Även antalet butiksäljare av dagligvaror hör till de yrken som minskat mest.

Kortidsarbetets könssammansättning

Det finns inte några tecken på att andelen kvinnor som fått del av stödet systematiskt avviker från könssammansättningen inom respektive näringsgren. Stödet har alltså inte drivit på någon förändring i hur kvinnor och män fördelar sig på olika näringsgrenar.

Ålder

Mätt i antalet anställda har åldersgruppen 40–54 åringar minskat mest. Den åldersgrupp som haft den största procentuella minskningen är 18–24 åringar där antalet anställningar minskat med 4,3 procent. Antalet anställda i den äldsta åldersgruppen verkar opåverkade av pandemin.

Utbildning

En analys efter utbildningsnivå visar att den största minskningen, mätt i antal, skett bland gymnasieutbildade, men det är också den största gruppen. Mätt i procent har grupperna med lägst utbildningsnivå haft störst minskning. De grupper som har högst utbildning har påverkats i minst utsträckning.

Deltidsarbete

I antal mätt är det heltidsarbetande som haft den största minskningen både bland arbetare och tjänstemän. I andel mätt är det däremot inom gruppen med deltid i intervallet 1–49 procent som haft den största procentuella minskningen.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat varje år sedan år 2007. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2020 var 34 200 kronor vilket är 90,2 procent av männens 37 900 kronor. Löneskillnaden var med andra ord 9,8 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 återstod år 2020 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,4 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 2019 och 2020 med 0,1 procentenheter och mellan 2005 och 2020 med 6,5 procentenheter. Den största minskningen av skillnaden mellan 2019 och 2020 ser man inom regionerna. Där minskade den ovägda skillnaden med 0,9 procentenheter.

Denna rapport inleds med en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2020 – alltså under coronapandemin som skakade Sveriges ekonomi och arbetsmarknad. De siffror som redovisas måste analyseras med försiktighet eftersom ett flertal faktorer gör dem osäkra detta år.

Både standardvägda och genomsnittliga (ovägda) löneskillnader redovisas och olika sektorer analyseras var för sig. Motsvarande siffror för perioden 2005–2020 redovisas också.

I rapportens andra kapitel studerar vi utifrån lönestrukturstatistiken förändringar av arbetsmarknadens struktur ur ett könsperspektiv och studerar speciellt pandemins effekter.

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 regioner. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

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

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

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

Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (83 näringsgrensgrupper) i 530 strata, där individposterna i varje stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

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. Cheflönetillägg 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 *"Inte bara lön"* (Saco, 2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademikermän och akademikerkvinnor.
- 5 *"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010"* (Medlingsinstitutet, 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 ökades 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. Se bilaga 1 för en utförligare beskrivning.

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 lönen 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 annan information som saknas i statistiken, till exempel de krav som ett jobb ställer i form av meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper som anställda eller arbetssökande har.

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

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.

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.

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 3.

1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2020?

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 Övägd skillnad i lön

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

Tabell 1.1 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2020

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	34 200	37 900	36 100	90,2	9,8
Privat sektor	34 400	38 000	36 600	90,5	9,5
Arbetare	27 300	30 500	29 400	89,5	10,5
Tjänstemän	40 300	47 600	44 400	84,7	15,3
Offentlig sektor	34 000	37 200	34 900	91,4	8,6
Kommuner	32 000	32 600	32 200	98,2	1,8
Regioner	37 100	45 200	38 900	82,1	17,9
Staten	38 600	41 100	39 800	93,9	6,1

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,2 procent av mäns lön år 2020, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,8 procent (100-90,2). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst var löneskillnaden inom regionerna: 17,9 procent. Inom regionerna är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämn. 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: 15,3 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna där uppgick den till 1,8 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 6,1 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,5 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 könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 1.1**).

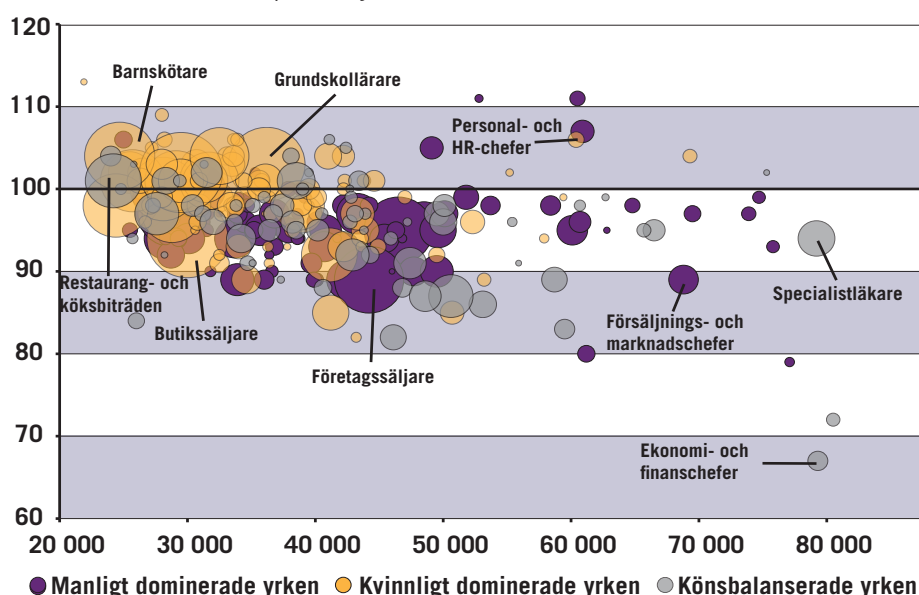
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

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

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkklarna 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 40 000 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 24 700 kronor i månaden, att cirkeln ligger något ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (4 procent högre) och antalet löntagare är 89 700. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, lila cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företagssäljare. I det yrket är genomsnittslönen 44 200 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 11 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 100.

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

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.

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 "personal- och HR-chefer", den gula cirkeln högst upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 60 400 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 106 procent och antalet löntagare är 4 800.

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 95,6. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,4 procent för hela arbetsmarknaden år 2020.

Tabell 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2020

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	90,2	9,8	95,6	4,4
Privat sektor	90,5	9,5	94,5	5,5
Arbetare	89,5	10,5	96,1	3,9
Tjänstemän	84,7	15,3	93,4	6,6
Offentlig sektor	91,4	8,6	98,3	1,7
Kommuner	98,2	1,8	99,8	0,2
Regioner	82,1	17,9	96,9	3,1
Staten	93,9	6,1	96,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som har den största skillnaden 2020. Den största oförklarade löneskillnaden, 6,6 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad är 3,1 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 17,9 procent).

Den minsta oförklarade löneskillnaden 0,2 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,9 procent. Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 3,7 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.

1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män

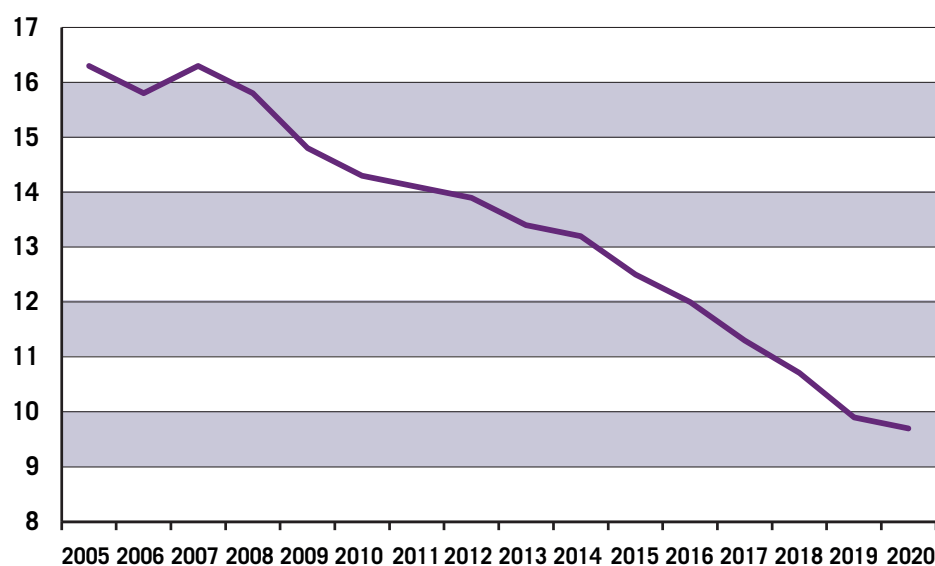
Mellan 2019 och 2020 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,1 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 700 kronor (en ökning med 2,1 procent) och även männens genomsnittslön steg med 700 kronor (en ökning med 1,9 procent). Kvinnornas genomsnittslön ökade alltså mer än männens räknat i procent.

De genomsnittliga ökningstakterna varierar mellan sektorerna. Störst ökning har kvinnor i kommunerna med 2,6 procent och lägst ökning har män som är anställda i regionerna med 0,9 procent.¹³

Ökningstakten för de individer som går att följa i statistiken mellan 2019 och 2020 var högre för kvinnor än för män: 2,4 procent respektive 2,0 procent. Utvecklingen måste i synnerhet detta år analyseras med försiktighet på grund av bland annat prolongeringen av kollektivavtalen under år 2020, som i sin tur påverkade tidpunkterna för lönerevisionerna för vissa grupper under året.

Löneskillnaden visar en tydlig minskning de senaste åren. **Diagram 1.2** visar utvecklingen från 2005 till år 2020.

Diagram 1.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 12 100 kronor eller 54,8 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,7 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 11 500 kronor eller 43,6 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 2,9 procent.

Tabell 1.3 visar den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2020.

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.

Tabell 1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2020

	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	2020	Förändring 2005–2020
Samtliga sektorer	13,2	12,5	12,0	11,3	10,7	9,9	9,8	-6,5
Privat sektor	12,2	11,9	11,9	10,9	10,2	9,4	9,5	-5,2
Arbetare	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	10,1*	9,7*	10,5*	-1,2
Tjänstemän	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	16,7*	15,5*	15,3*	-7,4
Offentlig sektor	13,1	12,0	10,7	10,1	9,9	9,3	8,6	-8,0
Kommuner	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	2,4	1,8	-6,6
Regioner	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	18,8	17,9	-10,7
Staten	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	6,3	6,1	-8,2

*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

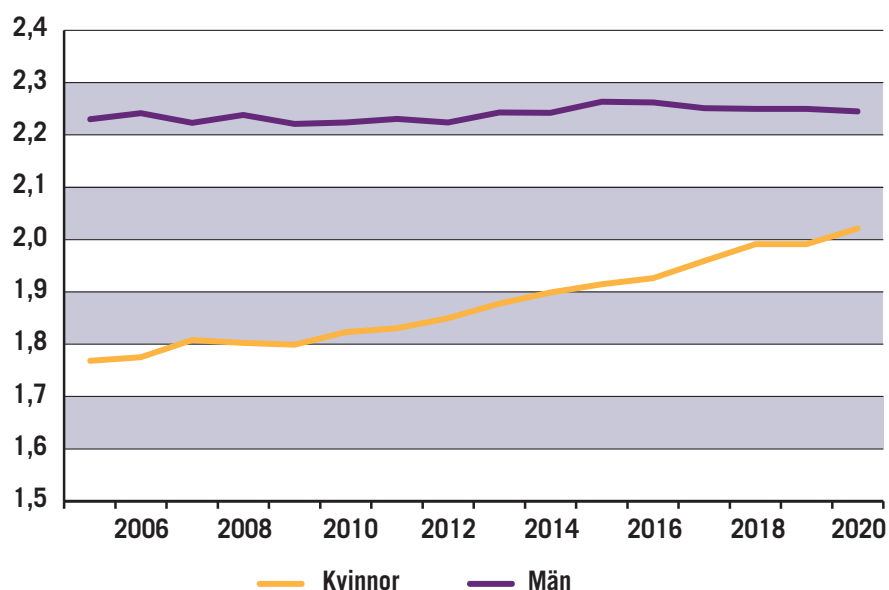
Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 1.3. Störst är förändringen inom regionerna där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 10,7 procentenheter mellan 2005 och 2020. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 8,2 procentenheter.

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 2005–2020
Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet.

Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.¹⁶ 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) 2005–2020

	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	2020	Förändring 2005–2019
Samtliga sektorer	5,0	4,6	4,5	4,3	4,4	4,2	4,4	-2,4
Privat sektor	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	5,5	-2,8
Arbetare	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	3,8*	3,6*	3,9*	-1,7
Tjänstemän	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	6,7*	6,4*	6,6*	-3,2
Offentlig sektor	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	-1,8
Kommuner	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	-0,7
Regioner	4,0	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	3,1	-2,2
Staten	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	3,7	3,7	-3,4

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

16 Den 10:e percentilen är den lön där 10 procent av de anställda har lägre lön och 90 procent har högre lön.
Den 90:e percentilen är den lön där 90 procent av de anställda har lägre lön och 10 procent har högre lön.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) ökade med 0,2 procentenheter mellan år 2019 och 2020. På grund av pandemins effekter är statistiken emellertid svårtolkad för detta enstaka år.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2020. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,7 procentenheter.¹⁷

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden har förändrats över tid, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och 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.¹⁸

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 fakturuta 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 2020
Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroendevariabel

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

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

Anmärkning: Alla estimat signifikanta på 5 procents signifikansnivå.

Källa: Medlingsinstitutet.

17 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.

18 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 8,3 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 (9,8 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 11,6 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 3,8 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i nästan alla sektorer 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).

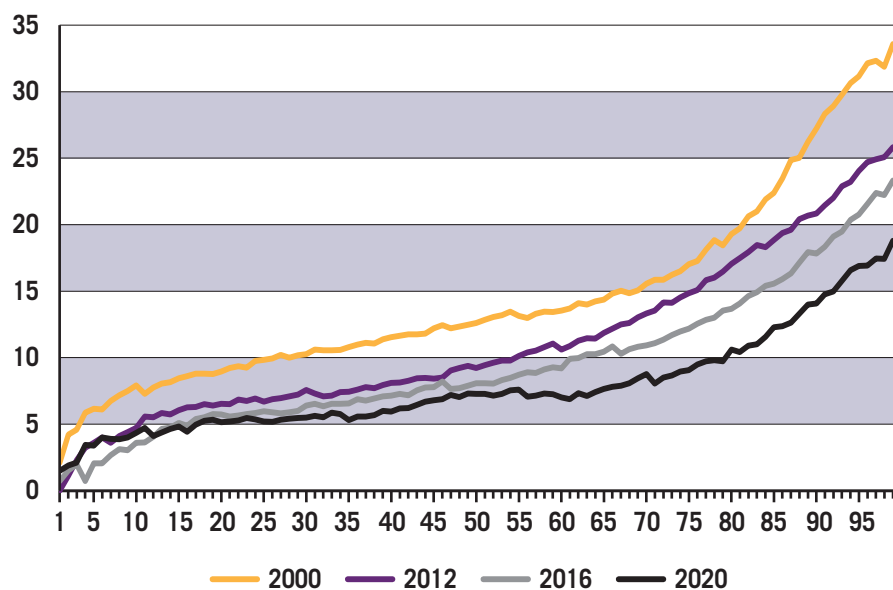
1.4.2 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

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.

1.4.3 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 2020. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2020. 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. Könsammansättningen 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. Cirklarnas storlek anger antalet anställda i yrket. Skuggningen visar spannet för könsneutrala yrken.

Diagram 1.5 Skillnad (i procent) mellan kvinnors och mäns lön efter percentil
År 2000, 2012, 2016 och 2020



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 7,3 procent år 2020. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5,3 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 14,1 procent, en minskning med 13,1 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen är 14,2 procentenheter.

1. Pandemin och arbetsmarknadens struktur

Covid-19-pandemin, som under våren 2020 drabbade världen, fick följdverkningar på den svenska arbetsmarknaden och ekonomin. Efter flera års ökning minskade antalet sysselsatta. Minskningen var dubbelt så stor bland kvinnor som bland män. Andelen kvinnor minskade i alla sektorer utom inom staten.

När krisen i pandemins spår drabbade Sverige var den av en annan karaktär än tidigare kriser. De sociala kontakterna begränsades för att smittspridningen skulle minska. Därmed drabbades kontaktnära branscher som till exempel hotell och restauranger och delar av handeln denna gång hårdare än industrin. En annan skillnad var att omfattande stödåtgärder snabbt kom på plats. Permitteringsstödet för korttidsarbete under året uppgick till närmare 35 miljarder kronor och omfattade 580 000 anställda inom 75 000 företag¹, men sammantaget minskade ändå sysselsättningen och arbetslösheten ökade.

För att få tillgång till stödet krävs att alla tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft har genomförts. I normalfallet ska tillfälliga anställningar ha avslutats för att det ska gå att få stöd vid korttidsarbete. SCB:s arbetskraftsundersökning AKU visar också att sysselsättningen varit i stort sett oförändrad för tillsvidareanställda, men har minskat för visstidsanställda under pandemin. Andelen visstidsanställningar är högre bland kvinnor, yngre, utrikes födda och bland dem med kortast utbildning. Det var anställda i dessa grupper som i stor utsträckning lämnade arbetsmarknaden under pandemin.

I detta kapitel använder vi lönestrukturstatistiken på ett nytt sätt och studerar utvecklingen av arbetsmarknadens struktur ur ett könsperspektiv. Vi ser till exempel att i hotell och restaurangbranschen, som hade den största andelen visstidsanställda år 2019, försvann 17,5 procent av jobben under pandemiåret.

Vi studerar i kapitlet perioden 2014–2020 med ett särskilt fokus på följderna av pandemin under år 2020. Statistiken ger möjlighet att följa utvecklingen för näringsgrenar, yrken och könsfördelningen på arbetsmarknaden.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning, där mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner. Tidpunkten för datainsamlingen innebär att förändringar mellan september/november år 2019 och 2020 fångas upp. Utvecklingen för hela kalenderåret fångas alltså inte av statistiken. Det går inte heller att se om anställningar är tidsbegränsade eller vilket födelseland de anställda har.

1.1 Utvecklingen av antalet anställda efter sektor, näringsgren och yrke

Under perioden 2014–2019 skedde en ökning antalet anställda som drevs av två faktorer: både en ökning av befolkningsmängden och en ökning av sysselsättningsgraden.

SCB:s befolkningsstatistik visar att folkmängden i Sverige passerade 10 miljoner individer år 2017. Totalt ökade folkmängden under perioden 2014–2020 med

1 Källa: Tillväxtverket.

631 940 individer, vilket är en ökning med 6,5 procent. Uppdelat på kön skiljer sig ökningstakterna något åt. Männen ökade med 7,2 procent jämfört med 5,8 procent för kvinnor. Förklaringen till detta är dels ett födelseöverskott av pojkar, dels att sammansättningen av invandringen till Sverige varit ojämnt fördelad mellan könen.

Åldersgruppen 18–66 år, vilket är den grupp som ingår i populationen för lönestrukturstatistiken, ökade med 3,8 procent under perioden.

Samtidigt som befolkningmängden ökade steg även sysselsättningsgraden, det vill säga antalet sysselsatta i förhållande till folkmängden. Ett gynnsamt konjunkturläge under perioden 2014–2019 bidrog till utvecklingen. Siffror från arbetskraftsundersökningen (AKU) visar att sysselsättningsgraden i åldern 16–64 år ökade från 76,0 procent år 2014 till 78,4 procent år 2019. Under pandemins inverkan år 2020 föll sysselsättningsgraden tillbaka med 1,7 procentenheter.

Olika statistikällor pekar alla på en stark utveckling av arbetsmarknaden även om takten varierar.² Enligt lönestrukturstatistiken ökade antalet anställda från 3,9 miljoner år 2014 till 4,4 miljoner år 2019 (se **tabell 2.1**), en ökning med 12,1 procent. År 2020 minskade antalet anställda till 4,3 miljoner.

Fördjupning: Lönestrukturstatistikens syfte

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella lönestatistiken med huvudsyfte att årligen presentera en jämförbar statistik över lönestrukturen på arbetsmarknaden. Lönestrukturstatistiken är ett viktigt underlag för att belysa lönestrukturen ur olika perspektiv, den kan även användas för att analysera förändringar i sammansättningen på arbetsmarknaden. Lönestrukturstatistiken mäter antalet anställningar i mätperioden, september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner.³

Analys av utvecklingen av arbetsmarknadens struktur med hjälp av lönestrukturstatistiken speglar förändringar mellan dessa mät månader och resultaten kan därför skilja sig från andra undersökningar.

1.1.1 Utvecklingen av antalet anställda per sektor

För att belysa den initiala effekten av covid-19-pandemin under år 2020, alltså perioden februari till september, kommer utvecklingen under perioderna 2014–2019 och 2019–2020 att fortsättningsvis analyseras separat.

Tabell 2.1 visar antalet anställda. Under perioden 2014–2019 ökade antalet anställda med 12,1 procent i hela ekonomin. Ökningstakten varierade dock såväl mellan som inom olika sektorer. I privat sektor ökade antalet anställda med 14,3 procent. Huvuddelen av ökningen skedde bland tjänstemännen (19,8 procent). Ökningstakten inom offentlig sektor var något lägre (7,3 procent).

² Enligt AKU ökade antalet anställda i åldern 18–66 år med 7,6 procent mellan 2014 och 2019. Notera att anställda i AKU avser ett årsgenomsnitt, medan lönestrukturstatistiken avser mät månader september (privat sektor och staten) respektive november (kommunal sektor).

³ För att ingå statistiken krävs minst en timmes arbete under mät månaden.

Tabell 2.1 Antalet anställda mätt enligt lönestrukturstatistiken 2014, 2019 och 2020

	Antal anställda 2014	Antal anställda 2019	Antal anställda 2020	Skillnad 2014-2019	Skillnad 2019-2020	Förändring i procent 2014-2019 (2019-2020)
Alla sektorer	3 897 200	4 369 200	4 261 000	472 000	-108 200	12,1 (-2,5)
Privat	2 661 500	3 043 200	2 931 400	381 600	-111 800	14,3 (-3,7)
Arbetare	1 445 500	1 585 800	1 518 200	140 300	-67 600	9,7 (-4,3)
Tjänstemän	1 216 000	1 457 300	1 413 200	241 300	-44 100	19,8 (-3,0)
Offentlig sektor	1 235 700	1 326 100	1 329 500	90 300	3 400	7,3 (0,3)
Kommuner	774 400	834 900	828 100	60 500	-6 800	7,8 (-0,8)
Regioner	234 100	252 600	255 800	18 500	3 200	7,9 (1,3)
Staten	227 200	238 600	245 600	11 400	7 000	5,0 (2,9)

Källa: Medlingsinstitutet.

Effekterna av covid-19-pandemin påverkade i sitt första skede olika delar av ekonomin på olika sätt. Från 2019 till 2020 minskade antalet anställda med 2,5 procent. Av tabell 2.1 framgår att det är stora skillnader mellan och inom sektorerna. Inom privat sektor minskade antalet anställningar med 111 800 (-3,7 procent), att jämföra med en marginell ökning inom offentlig sektor (3 400 eller 0,3 procent). Nedgången var störst, både i antal och i procent, bland arbetare i privat sektor. En granskning av utvecklingen inom offentlig sektor visar att antalet anställda ökade inom regionerna och staten, medan antalet minskade något inom kommunerna.

Sett ur ett könsperspektiv har andelen anställda kvinnor sammantaget minskat.⁴ **Tabell 2.2** visar att den totala andelen minskade med 0,3 procentenheter mellan 2014 och 2019. Utvecklingen varierar mellan sektorerna. Andelen kvinnor har ökat bland tjänstemän inom privat sektor (1,6 procentenheter) samt inom staten (0,9 procentenheter). I övriga sektorer har andelen minskat. Störst minskning har skett inom kommunerna, med 2,1 procentenheter. Kommunerna var dock fortfarande starkt kvinnligt dominerade med 76,5 procent kvinnor.

Tabell 2.2 Andelen kvinnor 2014, 2019 och 2020

Procent (förändring i procentenheter)

	Andel kvinnor 2014	Andel kvinnor 2019	Andel kvinnor 2020	Skillnad 2014-2019 (2019-2020)
Alla sektorer	49,7	49,4	49,0	-0,3 (-0,4)
Privat	38,6	39,3	38,5	0,7 (-0,8)
Arbetare	35,0	34,6	33,6	-0,4 (-1,0)
Tjänstemän	42,9	44,5	43,9	1,6 (-0,6)
Offentlig sektor	73,6	72,4	71,9	-1,2 (-0,5)
Kommuner	78,6	76,5	76,0	-2,1 (-0,5)
Regioner	78,6	77,7	77,4	-0,9 (-0,3)
Staten	51,2	52,1	52,3	0,9 (0,2)

Källa: Medlingsinstitutet.

Mellan 2019 och 2020 var nedgången av antalet anställda större för kvinnor än män. Antalet kvinnor minskade med 70 500 medan antalet män minskade med 37 700. Därmed minskade andelen kvinnor, vilket framgår av tabell 2.2. Andelen kvinnor minskade i samtliga sektorer, undantaget staten. Störst minskning skedde bland arbetare i privat sektor, där andelen minskade med en procentenhet. En intressant iakttagelse är att andelen kvinnor minskade inom regionerna, trots att det totala antalet anställda ökade. Både antalet kvinnor och män har ökade, men männen hade en större procentuell ökning. I absoluta tal ökade antalet kvinnor något mer.

4 I antal ökade anställda kvinnor med 221 500 och män med 250 500 i alla sektorer totalt mellan 2014 och 2019.

1.1.2 Utvecklingen av anställda efter näringsgren (SNI)

I lönestrukturstatistiken finns det information som gör det möjligt att studera antalet anställda i olika näringsgrenar.

Till varje företag i lönestrukturstatistiken finns det en näringsgrenskod som beskriver enhetens primära ekonomiska aktivitet, alltså den aktivitet som bidrar mest till enhetens förädlingsvärde. I Sverige klassificeras företag till näringsgrenar enligt standarden för svensk näringsgrensindelning (SNI). SNI klassificeringen består av en hierarkisk struktur med fem nivåer. Den första nivån kallas avdelning och identifieras genom en bokstav.

Tabell 2.3 visar antalet anställda 2014, 2019 och 2020 efter SNI-bokstavsnivå. Tabellen visar att det totala antalet anställda ökade i samtliga näringsgrenar under perioden 2014–2019. Störst ökning, både mätt i antal anställda och i procent hade *Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)* med en ökning 68 600 anställda eller 35,2 procent.

Tabell 2.3 Antal anställda efter näringsgren 2014, 2019 och 2020

	Antal anställda 2014		Antal anställda 2019		Antal anställda 2020		Skillnad 2014-2019 (2019-2020) Procent		Skillnad 2014-2019 (2019-2020) Procent
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Totalt
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	21 700	8 300	23 900	8 400	23 500	9 100	10,1 (-1,7)	1,2 (8,3)	7,9 (1,2)
Industri (BCDE)	421 700	125 700	420 400	134 800	405 900	131 200	-0,3 (-3,4)	7,2 (-2,7)	1,4 (-3,2)
Byggnads- industri (F)	21 950	23 600	274 900	29 800	282 000	27 200	25,2 (2,6)	26,3 (-8,7)	25,3 (1,5)
Handel (G)	245 900	213 500	269 800	249 700	272 700	222 200	9,7 (1,1)	17,0 (-11,0)	13,1 (-4,7)
Transport (H)	159 300	42 200	159 000	45 200	161 300	43 500	-0,1 (1,4)	7,1 (-3,8)	1,4 (0,3)
Hotell och restaurang (I)	52 500	70 400	70 300	79 900	60 100	63 900	33,9 (-14,5)	13,5 (-20,0)	22,2 (-17,5)
Information och kommunikation (J)	106 300	42 900	141 800	54 400	136 300	52 400	33,4 (-3,9)	26,8 (-3,7)	31,5 (-3,8)
Finans och försäkring (K)	39 300	42 800	43 600	46 700	46 000	48 500	10,9 (5,5)	9,1 (3,9)	10 (4,7)
Fastighet, uthyrning (LN)	155 700	124 100	173 300	143 800	164 200	137 200	11,3 (-5,3)	15,9 (-4,6)	13,4 (-5)
Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)	114 800	80 000	153 900	109 500	140 000	106 000	34,1 (-9,0)	36,9 (-3,2)	35,2 (-6,6)
Offentlig förvaltning (O)	104 400	138 000	117 400	167 000	120 600	174 300	12,5 (2,7)	21,0 (4,4)	17,3 (3,7)
Vård och omsorg (Q)	142 300	603 700	170 700	632 600	174 100	617 200	20,0 (2,0)	4,8 (-2,4)	7,7 (-1,5)
Utbildning, kultur och service (PRS)	176 800	421 800	193 400	455 000	188 000	453 300	9,4 (-2,6)	7,9 (-0,4)	8,3 (-1,1)

Källa: Medlingsinstitutet.

En granskning av förändringen mellan 2019 och 2020 visar att utvecklingen av antalet anställda går åt olika håll, beroende på näringsgren. Några näringsgrenar har direkt påverkats av pandemin vilket har medfört en kraftig minskning av antalet anställda också totalt i ekonomin. Ett exempel är *Hotell och restaurang (I)* med en

minskning med 26 200 anställda motsvarande 17,5 procent samt *Handel (G)* med en minskning med 24 600 anställda motsvarande 4,7 procent. Ett antal näringsgrenar har dock haft en positiv utveckling, bland annat inom *Byggnadsindustri (F)* +1,5 procent, *Finans och försäkring (K)* +4,7 procent och *Offentlig förvaltning (O)* +3,7 procent.

En intressant observation är att utvecklingen under pandemiåret 2020 tycks vara olika för män och kvinnor inom ett antal näringsgrenar. Inom följande näringsgrenar har antalet anställda män har ökat i antal samtidigt som antalet anställda kvinnor blivit färre: *Byggnadsindustri (F)*, *Handel (G)*, *Transport (H)* samt *Vård och omsorg (Q)*.

Som en följd av det minskade antalet kvinnor minskar också andelen kvinnor i flera näringsgrenar, vilket framgår av **tabell 2.4**.

Lägst andel kvinnor år 2020 fanns inom *Byggnadsindustri (F)* med 8,8 procent och högst andel inom *Vård och omsorg (Q)* med 78 procent.

Andelen kvinnor har minskat med 3,2 procentenheter inom *Handel (G)* och med 1,7 procentenheter inom *Hotell och restaurang (I)*.

Tabell 2.4 Andel kvinnor 2014, 2019 och 2020 efter näringsgren
Procent (förändring i procentenheter)

	Andel kvinnor 2014	Andel kvinnor 2019	Andel kvinnor 2020	Skillnad 2014-2019 (2019-2020)
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	27,7	26,0	28,0	-1,7 (2,0)
Industri (BCDE)	23,0	24,3	24,4	1,3 (0,1)
Byggnadsindustri (F)	9,7	9,8	8,8	0,1 (-1,0)
Handel (G)	46,5	48,1	44,9	1,6 (-3,2)
Transport (H)	21,0	22,1	21,2	1,1 (-0,9)
Hotell och restaurang (I)	57,3	53,2	51,5	-4,1 (-1,7)
Information och kommunikation (J)	28,8	27,7	27,8	-1,1 (0,1)
Finans och försäkring (K)	52,2	51,7	51,3	-0,5 (-0,4)
Fastighet, uthyrning (LN)	44,3	45,3	45,5	1,0 (0,2)
Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)	41,1	41,6	43,1	0,5 (1,5)
Offentlig förvaltning (O)	56,9	58,7	59,1	1,8 (0,4)
Vård och omsorg (Q)	80,9	78,8	78,0	-2,1 (-0,8)
Utbildning, kultur och service (PRS)	70,5	70,2	70,6	-0,3 (0,4)

Källa: Medlingsinstitutet.

1.1.3 Utvecklingen av anställda efter yrkesområde

Med hjälp av lönestrukturstatistiken går det också att studera antalet anställda på yrkesnivå. Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012). Klassificeringen har en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer, från 1-siffernivån som omfattar 9 övergripande yrkesområden till 4-siffernivån som omfattar 429 yrken. För en mer detaljerad beskrivning se fördjupningsruta i kapitel 1 och bilaga 1.

Tabell 2.5 visar antalet anställda 2014, 2019 och 2020 efter yrkesområde. Av tabellen framgår att antalet anställda ökade i samtliga yrkesområden under perioden 2014–2019.

En intressant observation är att den procentuella ökningen under denna period var stor för yrken med de högsta respektive de lägsta utbildningskraven. Antalet anställda ökade med 17,3 procent i kategorin *Yrken med ställer krav på fördjupad högskolekompetens*, och med 21,9 procent bland *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion*.

Ett exempel på en helt annan utveckling är yrken inom området *Yrken inom maskinell tillverkning, transport m.m* som har haft en relativt låg ökningstakt, 3,0 procent, under perioden.

Tabell 2.5 Antalet anställda mätt efter yrkesområde 2014, 2019 och 2020

	Antal anställda 2014	Antal anställda 2019	Antal anställda 2020	Förändring i procent 2014-2019 (2019-2020)
Chefsyrken	248 500	282 300	286 800	13,6 (1,6)
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	932 000	1 093 700	1 076 400	17,3 (-1,6)
Yrken med krav på högskolekompetens	525 900	601 500	593 400	14,4 (-1,3)
Yrken inom administration och kundtjänst	314 700	356 600	340 200	13,3 (-4,6)
Service-, omsorgs-, och försäljningsyrken	903 000	970 300	933 800	7,5 (-3,8)
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	31 200	34 700	35 100	11,2 (1,2)
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	348 600	402 300	406 200	15,4 (1,0)
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m	301 800	311 000	308 400	3,0 (-0,8)
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	226 800	276 400	244 100	21,9 (-11,7)
Totalt*	3 832 500	4 328 800	4 224 400	12,9 (-2,4)

*Siffrorna skiljer sig något från dem i tabell 1.1 eftersom vi i denna tabell endast använder observationer där det finns en yrkesklassificering.

Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen har utvecklingen under pandemiåret varit negativ inom de flesta yrkesområden, undantaget *Chefsyrken*, *Yrken inom lantbruk* samt *Yrken inom byggverksamhet*.

De största minskningarna, mätt i antal anställda, mellan 2019 och 2020 har skett inom yrken i områdena *Service-, omsorgs-, och försäljningsyrken* samt *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion*, med 36 500 respektive 32 300 anställda.

I tabellen redovisas inom parentes utvecklingen av antalet anställda i procent mellan åren 2019 och 2020. Mätt i procent har yrkesgruppen *Krav på kortare utbildning eller introduktion* haft den största procentuella minskningen (-11,7 procent) följt av *Yrken inom administration och kundtjänst* (-4,6 procent). *Yrken inom lantbruk* och *Yrken inom byggverksamhet* har under pandemiåret gått i motsatt riktning och ökat med 1,2 respektive 1 procent.

Tabell 2.6 visar att arbetsmarknaden är könsuppdelad så att andelen kvinnor varierar mellan yrkesområdena. Av tabellen framgår att inom de kvinnodominerade yrkena inom *Yrken inom administration* samt yrken inom *Service-, omsorgs-, och försäljningsyrken* överstiger andelen kvinnor 60 procent. Manligt dominerade yrkesområden är *Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske*, *Yrken inom byggverksamhet och tillverkning* samt *Yrken inom maskinell tillverkning och transport m. m.*

En granskning av utvecklingen under perioden 2014–2019 visar att andelen kvinnor har minskat i de kvinnligt dominerade yrkesområdena, så att könsfördelningen har blivit jämnare.

Inom de manligt dominerade yrkesområdena har andelen kvinnor har ökat, vilket också bidragit till en jämnare könsfördelning. Andelen kvinnor har under perioden ökat både inom yrkesområdet *Chefsyrken* och inom *Yrken med krav på högskolekompetens*, vilka har passerat en andel på 40 procent. Sett över perioden har dessa yrkesområden ökat med 2,9 respektive 2,1 procentenheter.

I yrkesområdet *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion* har andelen kvinnor minskat kraftigt under perioden, med en minskning med 7,3 procentenheter.

Tabell 2.6 Andel kvinnor 2014, 2019 och 2020 efter yrkesområde (SNI)
Procent (förändring i procentenheter)

	Andel kvinnor 2014	Andel kvinnor 2019	Andel kvinnor 2020	Skillnad 2014–2019 (2019–2020)
Chefsyrken	37,4	40,3	40,5	2,9 (0,2)
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	59,6	58,9	59,3	-0,7 (0,4)
Yrken med krav på högskolekompetens	39,6	41,7	41,3	2,1 (-0,4)
Yrken inom administration och kundtjänst	64,3	62,1	60,8	-2,2 (-1,3)
Service-, omsorgs-, och försäljningsyrken	72,0	70,5	70,1	-1,5 (-0,4)
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	31,8	38,3	37,4	6,5 (-0,9)
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	5,2	6,2	6,3	1,0 (0,1)
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m,m	14,4	15,1	14,9	0,7 (-0,2)
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	58,8	51,5	52,3	-7,3 (0,8)

Källa: Medlingsinstitutet.

Mätt i procentenheter har nedgången till följd av pandemin varit störst inom *Yrken inom administration och kundtjänst* med en minskning med 1,3 procentenheter. Även under pandemin fortsätter andelen kvinnor att minska i kvinnligt dominerade yrkesområden och andelen kvinnor i *Chefsyrken* fortsätter att öka.

1.1.4 Utvecklingen av anställda efter yrke

Under perioden 2014–2019 ökade sysselsättningen i Sverige och med hjälp av lönestrukturstatistiken går det att identifiera vilken yrken som växte mest (**tabell 2.7**). Det yrke där antalet anställda ökade mest var butikssäljare i fackhandel där nästan hela ökningen bestod av kvinnor. Bland männen var ökningen störst bland snickare.

Tabell 2.7 Yrken med störst och minst ökning av anställda totalt och efter kön 2014–2019

Ökade mest					
Totalt		Kvinnor		Män	
Yrke	Antal	Yrke	Antal	Yrke	Antal
Butikssäljare, fackhandel	36 000	Butikssäljare, fackhandel	31 400	Träarbetare, snickare m.fl.	27 200
Träarbetare, snickare m.fl.	27 300	Kundtjänstpersonal	10 800	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	16 500
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	20 300	Grundskollärare	9 700	Lager- och terminalpersonal	12 800
Kundtjänstpersonal	19 300	Lednings- och organisationsutvecklare	9 700	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	11 700
Lager- och terminalpersonal	17 100	Vårdare, boendestödare	9 600	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	11 200
Minskade mest					
Yrke	Antal	Yrke	Antal	Yrke	Antal
Säljande butikschefer och avdelningschefer	-12 400	Vårdbiträden	-12 300	Installations- och serviceelektriker	-10 800
Installations- och serviceelektriker	-10 700	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	-6 700	Fordonsmontörer	-6 200
Fordonsmontörer	-7 700	Förskollärare	-6 000	Fastighetsskötare	-4 800
Arbetsförmedlare	-6 900	Arbetsförmedlare	-4 300	Lastbilsförare m.fl.	-3 600
Vårdbiträden	-6 500	Övriga ekonomer	-3 300	Telefonförsäljare m.fl.	-3 200

Källa: Medlingsinstitutet.

När pandemin slog till förändrades bilden och andra yrken påverkades (se **tabell 2.8**). Inte oväntat var minskningen störst bland restaurang- och köksbiträden där både kvinnor och män drabbades hårt. Också butikssäljare och flera yrken med nära personkontakter var utsatta liksom resebranschens yrken.

Tabell 2.8 Yrken med störst och minst ökning av anställda totalt och efter kön 2019–2020

Ökade mest					
Totalt		Kvinnor		Män	
Yrke	Antal	Yrke	Antal	Yrke	Antal
VVS-montörer m.fl.	15 200	Idrottstränare och instruktörer m.fl.	6 200	VVS-montörer m.fl.	15 000
Idrottstränare och instruktörer m.fl.	6 200	Planerare och utredare m.fl.	2 100	Butikssäljare, fackhandel	5 600
Butikssäljare, fackhandel	4 800	Kafé- och konditoribiträden	2 100	Evenemangs- och reseproducenter m.fl.	5 500
Anläggningsarbetare	4 000	Övrig hemservicepersonal m.fl.	1 300	Anläggningsarbetare	4 000
Taxi- och budbilsförare m.fl.	4 000	Övriga handläggare	1 300	Taxi- och budbilsförare m.fl.	3 700
Minskade mest					
Totalt		Kvinnor		Män	
Yrke	Antal	Yrke	Antal	Yrke	Antal
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	-19 400	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	-12 100	Anläggningsmaskinförare m.fl.	-7 600
Butikssäljare, dagligvaror	-9 200	Evenemangs- och reseproducenter m.fl.	-5 600	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	-7 300
Anläggningsmaskinförare m.fl.	-7 800	Massörer och massage-terapeuter	-5 000	Byggnads- och ventilationsplåtslagare	-4 800
Städare	-7 000	Butikssäljare, dagligvaror	-4 600	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	-4 800
Personliga assistenter	-6 900	Hotellreceptionister m.fl.	-3 800	Kockar och kallskänkor	-4 600

Källa: Medlingsinstitutet.

1.1.5 Minskande yrkessegregering 2014–2020

Hur könssammansättningen på yrkesnivå har utvecklats mellan 2014 och 2020 kan studeras på olika sätt. En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett så kallat segregeringsindex (dissimilarity index).⁵ Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås. Som påpekats i tidigare studier kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.⁶

Tabell 2.9 visar beräkningar av segregeringsindex för respektive sektor. Beräkningar av segregeringsindex åren 2014 och 2019 för hela arbetsmarknaden visar att graden av yrkessegregering har minskat inom samtliga sektorer. Graden av yrkessegregering har minskat med 3,1 procentenheter på hela arbetsmarknaden från 55,4 till 52,3.

Tabell 2.9 Beräkning av segregeringsindex 2014, 2019 och 2020

	2014	2019	2020	Utveckling 2014-2019 (2019-2020) Procentenheter
Alla sektorer	55,4	52,3	52,5	-3,1 (0,2)
Privat	53,3	51,3	51,2	-2 (-0,1)
Arbetare	59,6	58,3	58,3	-1,3 (0)
Tjänstemän	46,1	43,7	43,6	-2,4 (-0,1)
Offentlig sektor	45,3	39,5	38,8	-5,8 (-0,7)
Kommuner	40,1	34,9	34,2	-5,2 (-0,7)
Regioner	50,3	45,7	44,9	-4,6 (-0,8)
Staten	36,3	33,9	34,1	-2,4 (0,2)

Källa: Medlingsinstitutet.

Under pandemiåret 2020 blev de samlade förändringarna av index i de olika sektorerna marginella. När alla sektorer vägs samman ger en sammansättningseffekt en liten ökning, trots att indexet minskar i både privat och offentlig sektor.⁷

1.1.6 Korttidsarbetets påverkan på arbetsmarknadens struktur

Det kan vara intressant att närmare studera korttidsarbetet ur ett könsperspektiv eftersom stödet för korttidsarbete kan ha påverkat könssammansättningen på arbetsmarknaden.

Korttidsarbete innebär i korthet att arbetstagare kan gå ner i arbetstid när efterfrågan faller tillfälligt i stället för att riskera att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Staten, arbetsgivare och arbetstagare delar på kostnaderna. Ett system för statligt stöd vid korttidsarbete trädde i kraft 2014. Det systemet kan aktiveras vid synnerligen djupa kriser, något som hittills inte har skett. I april 2020 trädde ett nytt kompletterande system för stöd vid korttidsarbete i kraft. Det nya systemet är aktivt oavsett konjunkturläge. Däremot ställs ett antal krav för att stöd ska kunna ges. Bland annat krävs det att arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. En sådan åtgärd som arbetsgivaren förutsätts vidta är att tillfälliga anställningar i normalfallet ska ha avslutats för att det ska gå att få stöd vid korttidsarbete.

5 Detta index kallas också Duncan och Duncan-index (se Duncan och Duncan 1955).

6 SOU 2004:43 "Den könsuppladade arbetsmarknaden".

7 Det beror på att sysselsättningsminskningen har skett i privat sektor och därmed bidrar offentlig sektor, där könssegregeringen är lägre, mer till beräkningen av den totala könssegregeringen.

Korttidsarbete, eller korttidspermitteringar, blev den mest omfattande av regeringens krisåtgärder under 2020. Såväl stödnivåer som stödperiodens längd har utökats successivt under covid-19-pandemin. Även vilka grupper som kan omfattas har tillfälligt utökats, exempelvis att offentligfinansierad verksamhet kan ges stöd vid korttidsarbete.

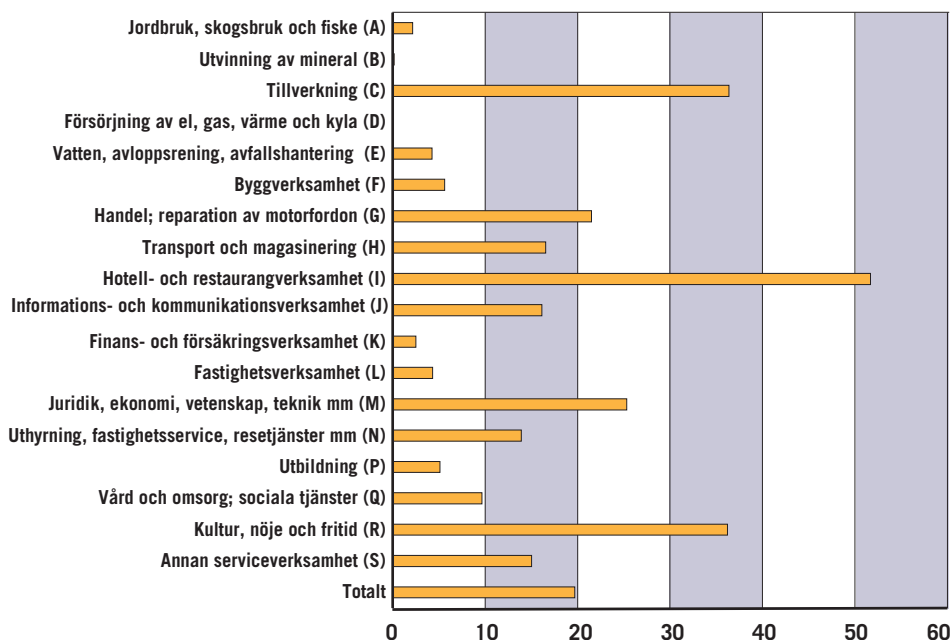
Från mars till december 2020 kom det totalt in nästan 75 000 ansökningar om korttidsarbete till Tillväxtverket. Tre av fyra ansökningar kom in under månaderna mars och april. Antalet anställda som omfattades av korttidsarbete under 2020 var enligt Tillväxtverket 577 250 personer. Av dessa var 37 procent kvinnor och 63 procent var män. Det beviljade beloppet för 2020 blev 32,6 miljarder kronor.

I detta avsnitt används information om korttidsarbete från Tillväxtverket. Vi använder avstämd information om antalet anställda som omfattats av korttidsarbete och studerar könsfördelningen bland dessa. Dessa siffror sätts i relation till antalet anställda samt könsfördelningen i de olika näringsgrenarna inom privat sektor beräknat utifrån lönestrukturstatistiken.

Ett sätt att få ett perspektiv korttidsarbetet är att sätta omfattningen i relation till det totala antalet anställda. Vi ser då att stödet till korttidsarbete omfattat cirka 20 procent av alla anställda inom privat sektor under år 2020.⁸

Pandemin har påverkat olika näringsgrenar i olika grad, vilket också blir tydligt när man ser hur stödet har fördelats. **Diagram 2.1** visar andelen anställda som omfattats av korttidsarbete fördelat på näringsgren. Antalet anställda som fått del av stödet har satts i relation till näringsgrenens storlek beräknad utifrån lönestrukturstatistiken.

Diagram 2.1 Omfattningen av korttidsarbete fördelat på näringsgren
Procent av anställda



Källor: Tillväxtverket och Medlingsinstitutet.

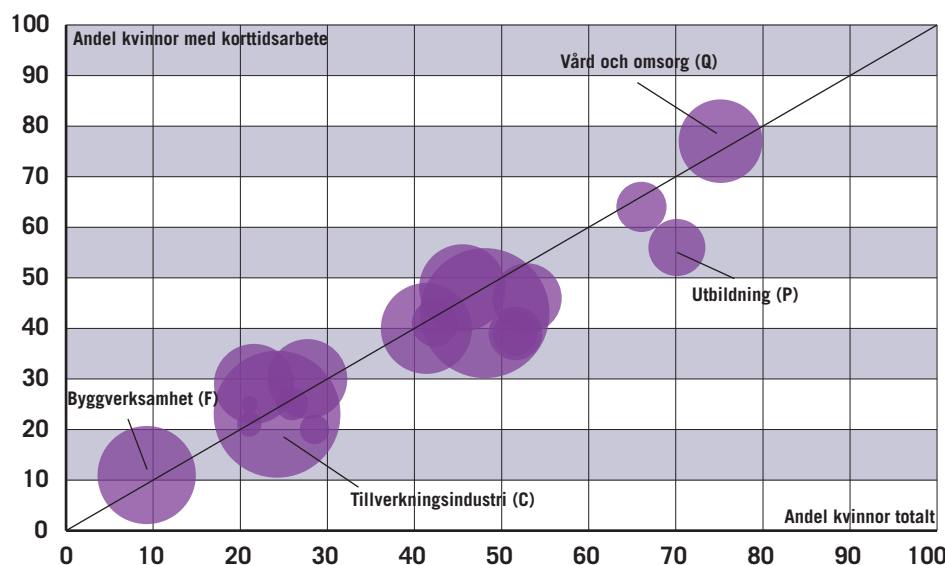
Av diagrammet framgår att mer än hälften av de anställda (51,7 procent) inom hotell och restaurang omfattats av stödet. I näringsgrenarna tillverkning och kultur

8 Tillväxtverket redovisar att 577 250 anställda omfattats av korttidsarbete vilket kan ställas i relation till det totala antalet anställda inom privat sektor. Enligt lönestrukturstatistiken beräknas det totala antalet uppgå till 2 931 000. Se tabell 2.1.

nöje och fritid var omfattningen av stödet omkring 36 procent. Till de näringsgrenar där stödet var minst omfattande hör bland annat byggverksamhet med 5,6 procent.

Genom att ställa fördelningen av stödet i relation till andelen kvinnor och män i respektive näringsgren kan man få en uppfattning om huruvida stödet har varit proportionerligt i fördelningen mellan kvinnor och män. **Diagram 2.2** är ett koordinatsystem där x-axeln visar andelen kvinnor inom respektive näringsgren beräknat utifrån lönestrukturstatistiken för privat sektor år 2019. Y-axeln visar andelen kvinnor som fått del av stöd till korttidsarbete enligt Tillväxtverkets redovisning uppdelat på näringsgren. Storleken på cirkarna visar antalet anställda. Om cirkeln ligger på diagrammets 45-graderslinje innebär det att andelen kvinnor som fått del av stödet är proportionerlig mot andelen kvinnor i näringsgrenen. Ligger cirkeln under linjen är andelen kvinnor som fått del av stödet mindre än andelen kvinnor som är anställda i näringsgrenen. Det motsatta gäller om cirkeln ligger ovanför linjen.

Diagram 2.2 Andelen kvinnor som fått del av stödet i relation till andelen anställda kvinnor efter näringsgren



Källa: Tillväxtverket och Medlingsinstitutet.

Att cirkarna i diagrammet är utspridda illustrerar att andelen kvinnor i olika näringsgrenar skiljer sig åt. Andelen är låg i byggverksamhet och hög inom vård och omsorg. Av diagram 2.2 framgår att stödet till korttidsarbete i stort sett har fördelats mellan kvinnor och män i linje med hur de fördelar sig bland de anställda i olika näringsgrenar. Det är svårt att se någon systematisk avvikelse och det finns alltså inte fog för att tro att en ojämн fördelning av stödet har förändrat arbetsmarknadens struktur när det gäller hur kvinnor och män fördelar sig på olika näringsgrenar.

Det kan däremot finnas en indirekt effekt genom att ett villkor för att få del av stödet är att företagen inte har några visstidsanställda. Det kan ha förstärkt tendensen att visstidsanställda inte fått sina anställningar förlängda under pandemin. Eftersom kvinnor i stor utsträckning arbetar i branscher där visstidsanställningar är vanliga kan detta ha bidragit till att kvinnor i större utsträckning har mist sina anställningar.

Vi har tidigare visat att antalet anställda kvinnor har minskat i dubbelt så stor utsträckning som antalet anställda män. Det har fått till följd att andelen kvinnor på arbetsmarknaden minskat med 0,4 procentenheter. Andelen kvinnor minskade tydligt inom handel, hotell och restaurang och vård och omsorg.

Andelen kvinnor bland de visstidsanställda är högre bland kvinnor än bland män. Det gäller i synnerhet inom hotell och restaurang där 47 procent av kvinnorna hade en tidsbegränsad anställning år 2019. Det visar en studie från SCB.⁹

Korttidsarbetet har varit en viktig faktor för att hålla uppe sysselsättningen under pandemin och bidragit till många företags överlevnad. I takt med att ekonomin återhämtar sig efter pandemin och stödet avvecklas kan många visstidsanställda som förlorat sina jobb åter tänkas etablera sig på arbetsmarknaden.

1.2 Sammansättningsförändringar i ålder, utbildning och deltidsarbete

I lönestrukturstatistiken finns förutom näringsgren och yrke också information om individbaserade uppgifter som ålder, utbildning och arbetstidsmått. I det här avsnittet studerar vi förändringar i sammansättningen utifrån dessa variabler och om man kan se någon effekt av pandemin.

1.2.1 Sammansättningsförändringar avseende ålder

Sett över perioden 2014–2019 ökade antalet anställda i de flesta åldersgrupper, undantaget anställda i åldern 18–24 år (se tabell 2.10). Störst tillväxt skedde i åldersgruppen 26–39 år, både i procent (22,3) och antal (275 400).

Tabell 2.10 Antal anställda 2014, 2019 och 2020 efter ålder samt förändring

	Antal anställda 2014	Antal anställda 2019	Antal anställda 2020	Skillnad 2014-2019	Skillnad 2019-2020	Förändring i procent 2014-2019 (2019-2020)
18-24 år	429 800	423 300	405 000	-6 500	-18 300	-1,5 (-4,3)
25-39 år	1 236 500	1 511 900	1 470 800	275 400	-41 100	22,3 (-2,7)
40-54 år	1 462 800	1 572 100	1 522 700	109 300	-49 400	7,5 (-3,1)
55-66 år	768 100	861 900	862 400	93 800	500	12,2 (0,1)
Totalt	3 897 200	4 369 200	4 261 000	472 000	-108 200	12,1 (-2,5)

Källa: Medlingsinstitutet.

Inom parentes redovisas utvecklingen av antalet anställda i procent mellan 2019–2020. Under pandemiåret har ålderssammansättningen ändrats, med störst minskning i den yngsta gruppen 18–24 år (-4,3 procent). En intressant observation är att antalet anställda i gruppen 55–66 år inte verkar ha påverkats nämnvärt.

När det gäller könssammansättningen så varierar både andelen och utvecklingen av andelen kvinnor mellan åldersgrupperna. **Tabell 2.11** visar det är en något lägre andel kvinnor i åldersgruppen 25–39 år. En rimlig förklaring är att kvinnor i denna grupp i större utsträckning är föräldralediga.

9 "Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019. AM 110 SM 2001" (SCB, 2020)

Tabell 2.11 Andel kvinnor efter ålder samt förändring

	Andel kvinnor 2014 Procent	Andel kvinnor 2019 Procent	Andel kvinnor 2020 Procent	Skillnad 2014-2019 (2019-2020) Procentenheter
18-24	51,8	50,3	50,7	-1,5 (0,4)
25-39	46,7	46,3	45,9	-0,4 (-0,4)
40-54	50,3	50,6	50,4	0,3 (-0,2)
55-66	52,3	52,1	50,8	-0,2 (-1,3)
Totalt	49,7	49,4	49,0	-0,3 (-0,4)

Källa: Medlingsinstitutet

En granskning av utvecklingen över perioden 2014–2019 visar att andelen kvinnor minskat mest i den yngsta åldersgruppen, med 1,5 procentenheter. Under pandemiåret har däremot andelen kvinnor i denna grupp ökat något. I övriga grupper har andelen kvinnor minskat. Störst var minskningen mellan år 2019 och 2020 i den äldsta åldersgruppen med 1,3 procent.

1.2.2 Sammansättningsförändringar avseende utbildning

För de individer som ingår i lönestrukturstatistiken matchas information om utbildningsnivå från SCB's utbildningsregister. Utbildningsnivåerna är uppdelade i 6 nivåer efter utbildningens längd utifrån Svensk utbildningsnomenklatur (SUN).

Tabell 2.12 visar antalet anställda 2014, 2019 och 2020 efter utbildningsnivå. De två vanligaste utbildningsnivåerna är *Gymnasial utbildning* (1,9 miljoner) följd av *Eftergymnasial utbildning två år eller längre* (1,5 miljoner), tillsammans omfattar de 81 procent av de anställda.

Av tabellen framgår att antalet anställda ökade i samtliga utbildningsnivåer under perioden 2014–2019. Störst ökning skedde inom gruppen *Eftergymnasial utbildning två år eller längre*, både i procent och i antal. Gruppen anställda där uppgift om utbildning saknas har ökat med 340 procent. En förklaring kan vara att utbildningsinformation saknas för vissa inom gruppen som invandrat till Sverige och att cirka 10 000 poliser inte går att matcha mot utbildningsregistret.

Tabell 2.12 Antal anställda 2014, 2019 och 2020 efter utbildningsnivå samt förändring

	Antal anställda 2014	Antal anställda 2019	Antal anställda 2020	Skillnad 2014-2019	Skillnad 2019-2020	Förändring i procent 2014-2019 (2019-2020)
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	53 000	57 400	51 900	4 300	-5 500	8,3 (-9,6)
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	297 200	308 800	279 900	11 600	-28 900	3,9 (-9,4)
Gymnasial utbildning	1 893 800	1 975 000	1 926 900	81 100	-48 100	4,3 (-2,4)
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	257 900	303 300	287 200	45 400	-16 100	17,6 (-5,3)
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	1 315 800	1 551 900	1 545 300	236 100	-6 600	17,9 (-0,4)
Forskarutbildning	54 700	63 700	65 100	9 100	1 400	16,5 (2,2)
Uppgift saknas	24 800	109 200	104 700	84 400	-4 500	340,3 (-4,1)
Totalt	3 897 200	4 369 200	4 261 000	472 000	-108 200	12,1 (-2,5)

Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen har utvecklingen under pandemiåret varit negativ inom de flesta utbildningsnivåer, undantaget anställda med forskarutbildning.

Den största minskningen, mätt i antal anställda, har skett inom gruppen med gymnasial utbildning. Mätt i procent har grupperna med förgymnasial utbildning minskat mest. Grupperna med högst utbildningsnivå har drabbats i mindre utsträckning, anställda med forskarutbildning har till och med ökat i antal.

Tabell 2.13 visar andelen kvinnor efter utbildningsnivå. Andelen är högst i gruppen med eftergymnasial utbildning som är två år eller längre.

Tabell 2.13 Andel kvinnor 2014, 2019 och 2020 efter utbildningsnivå
Procent (förändring mellan 2014–2019 (2019–2020) i procentenheter)

	Andel kvinnor 2014	Andel kvinnor 2019	Andel kvinnor 2020	Skillnad 2014-2019 (2019-2020)
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	46,0	47,4	46,1	1,4 (-1,3)
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	37,8	37,3	38,4	-0,5 (1,1)
Gymnasial utbildning	46,5	45,2	44,1	-1,3 (-1,1)
Eftergymnasial utbildning kortare än två år	42,5	45,4	44,8	2,9 (-0,6)
Eftergymnasial utbildning två år eller längre	59,3	59,5	59,3	0,2 (-0,2)
Forskarutbildning	40,3	44,4	42,9	4,1 (-1,5)
Uppgift saknas	31,0	30,6	30,9	-0,4 (0,3)
Totalt	49,7	49,4	49,0	-0,3 (-0,4)

Källa: Medlingsinstitutet.

En granskning av utvecklingen över perioden 2014–2019 visar att andelen anställda kvinnor har ökat i gruppen med kortare eftergymnasial utbildning (2,9 procentenheter) samt forskarutbildning (4,1 procentenheter) medan andelen minskat i gruppen med gymnasial utbildning.

Under pandemiåret har andelen kvinnor i de flesta utbildningsnivåer minskat.

1.2.3 Deltidsarbete

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 mäts arbetstidsmättet och i offentlig sektor den faktiskt arbetade tiden vilken kan påverka jämförbarheten.

Fördjupning: Mer om arbetstidsmåttet

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

I offentlig sektor mäts tjänstgöringsomfattningen som faktisk tjänstgöringstid i förhållande till heltid för en individ under mät månaden. Med heltidstjänstgörande avses de som är antingen heltidsanställda utan partiell tjänstledighet

eller timanställda som arbetat 165 timmar eller mer. Med deltidstjänstgörande avses de som är antingen heltidsanställda med partiell tjänstledighet eller deltidanställda med eller utan partiell tjänstledighet, eller timanställda som arbetat mindre än 165 timmar under mätperioden.

Tabell 2.14 visar omfattningen av deltidsarbete inom privat sektor uppdelat på arbetare och tjänstemän 2014, 2019 och 2020. Tabellen visar antalet anställda som arbetar 1–49 procent av en heltid, 50–99 procent av en heltid samt antalet som arbetar heltid.

Den vanligaste tjänstgöringsomfattningen är heltid. Av arbetarna arbetar 76 procent heltid, av tjänstemännen 89 procent.

Av tabellen framgår att under perioden 2014–2019 ökade antalet med deltidsarbete procentuellt något mer än heltidsarbetande bland arbetare i privat sektor.

Bland tjänstemännen ökade antalet anställda dubbelt så mycket som bland arbetare och ökningen bestod nästan uteslutande av heltidsanställda. Under samma period minskade gruppen som arbetade 50–99 procent av en heltid marginellt. I procent var ökningen störst (57,4 procent) bland deltidsarbetande med 1–49 procent av en heltid, men det är fortsatt en relativt liten andel av tjänstemännen.

Tabell 2.14 Antal anställda 2014, 2019 och 2020 privat sektor, efter tjänstgöringsomfattning samt förändring

	Antal anställda 2014	Antal anställda 2019	Antal anställda 2020	Skillnad 2014-2019	Skillnad 2019-2020	Förändring i procent 2014-2019 (2019-2020)
Arbetare						
Heltid (100%)	1 077 300	1 180 600	1 149 600	103 400	-31 000	9,6 (-2,6)
Deltid (50-99%)	234 300	257 300	237 100	23 000	-20 200	9,8 (-7,9)
Deltid (1-49%)	133 900	147 900	131 500	14 000	-16 400	10,5 (-11,1)
Arbetare totalt	1 445 500	1 585 800	1 518 200	140 300	-67 600	9,7 (-4,3)
Tjänstemän						
Heltid (100%)	1 047 100	1 269 400	1 250 900	222 300	-18 500	21,2 (-1,5)
Deltid (50-99%)	134 600	133 900	121 300	-700	-12 600	-0,5 (-9,4)
Deltid (1-49%)	34 300	54 000	41 000	19 700	-13 000	57,4 (-24,1)
Tjänstemän totalt	1 216 000	1 457 300	1 413 200	241 300	-44 100	19,8 (-3,0)

Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen har antalet anställda minskat inom samtliga grupper mellan 2019 och 2020.

Den största minskningen, mätt i antal, har skett bland de deltidsarbetande. Mätt i procent har grupperna med deltid i intervallet 1–49 procent minskat snabbast, med -11,1 procent för arbetare och -24,1 procent för tjänstemän.

Gör man motsvarande undersökning av omfattningen av deltidsarbete inom offentlig sektor finner man att heltid är den vanligaste anställningsformen och att den har ökat med 17,8 procent under åren 2014–2019. År 2019 arbetade 61 procent av de anställda i kommunerna heltid, i regionerna 66 procent och i staten 88 procent.

Förändringarna under pandemiåret var helt skilda i de olika delarna av offentlig sektor. I kommunerna liksom i privat sektor var det de anställda med de kortaste deltiderna som minskade mest. I regionerna var skillnaden marginell och i staten

ökade antalet deltidsanställda efter flera års nedgång. Förändringarna i offentlig sektor är dock relativt små jämfört med privat sektor.

Tabell 2.16 visar att andelen kvinnor bland arbetare i privat sektor är 33,6 procent. Andelen är dock betydligt högre bland deltidsarbetande, cirka 64 procent. Bland tjänstemännen är andelen kvinnor högre, 43,9 procent. Även bland dessa är andelen deltidsarbetande kvinnor betydligt högre, 66,8 procent bland dem som arbetar 1–49 procent av en heltid respektive 72,7 procent bland dem som har det högre deltidsmåttet. Sett över perioden 2014–2019 har andelen kvinnor minskat bland arbetare och ökat bland tjänstemän. Andelen kvinnor har minskat inom gruppen med deltidsarbete på 50–99 procent både bland arbetare och tjänstemän.

Tabell 2.16 Andel kvinnor 2014, 2019 och 2020 privat sektor efter tjänstgöringsomfattning
Procent (förändring i procentenheter)

	Andel kvinnor 2014	Andel kvinnor 2019	Andel kvinnor 2020	Förändring i pro- centenhet 2014-2019 (2019-2020)
Arbetare				
Heltid (100%)	24,5	24,8	23,8	0,3 (-1,0)
Deltid (50-99%)	68,7	63,0	63,8	-5,7 (0,8)
Deltid (1-49%)	60,8	63,1	64,3	2,3 (1,2)
Arbetare totalt	35,0	34,6	33,6	-0,4 (-1,0)
Tjänstemän				
Heltid (100%)	37,9	40,5	40,3	2,6 (-0,2)
Deltid (50-99%)	75,4	72,6	72,7	-2,8 (0,1)
Deltid (1-49%)	67,9	68,9	66,8	1,0 (-2,1)
Tjänstemän totalt	42,9	44,5	43,9	1,6 (-0,6)

Källa: Medlingsinstitutet.

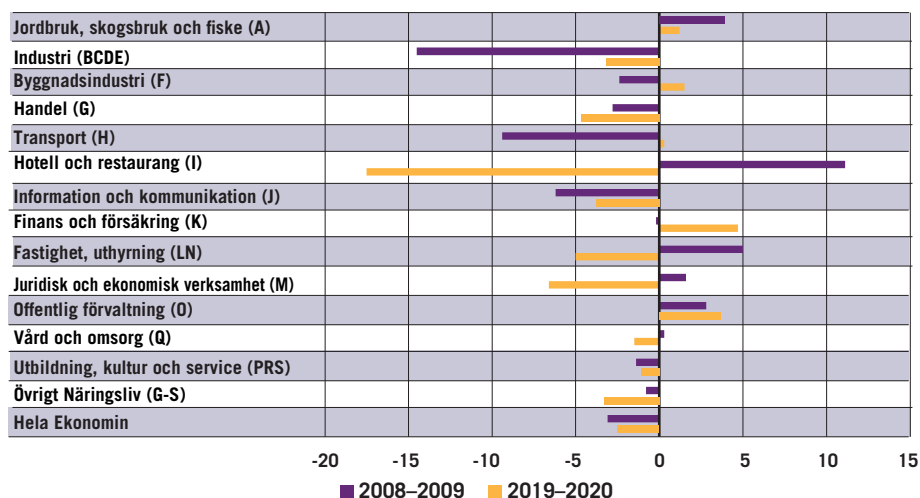
Förändringen av andelen kvinnor i privat sektor mellan åren 2019 och 2020 visar inga större skillnader mellan olika tjänstgöringsomfattning.

Inom offentlig sektor är kvinnorna i majoritet inom kommuner och regioner, där andelarna uppgår till 76,0 respektive 77,4 procent. Utvecklingen över perioden 2014–2019 visar en trend med minskad andel kvinnor i kommuner och regioner medan andelen ökar i staten. Framförallt minskade andelen deltidsarbetande kvinnor. Det var en utveckling som bestod även under pandemiåret.

Finanskrisen jämfört med covid-19-pandemin

Det ligger nära till hands att jämföra effekterna av covid-19-pandemin med finanskrisen 2008–2009. De båda kriserna visar sig vara olika till sin karaktär. Finanskrisen bottnade i en osäkerhet om hur kreditförluster skulle drabba ekonomin. Världshandeln bromsade in och tillverkningsindustrin såg en kraftig minskning av efterfrågan medan till exempel hotell- och restaurangnäringen växte under krisen, vilket framgår av **diagram 2.3**.

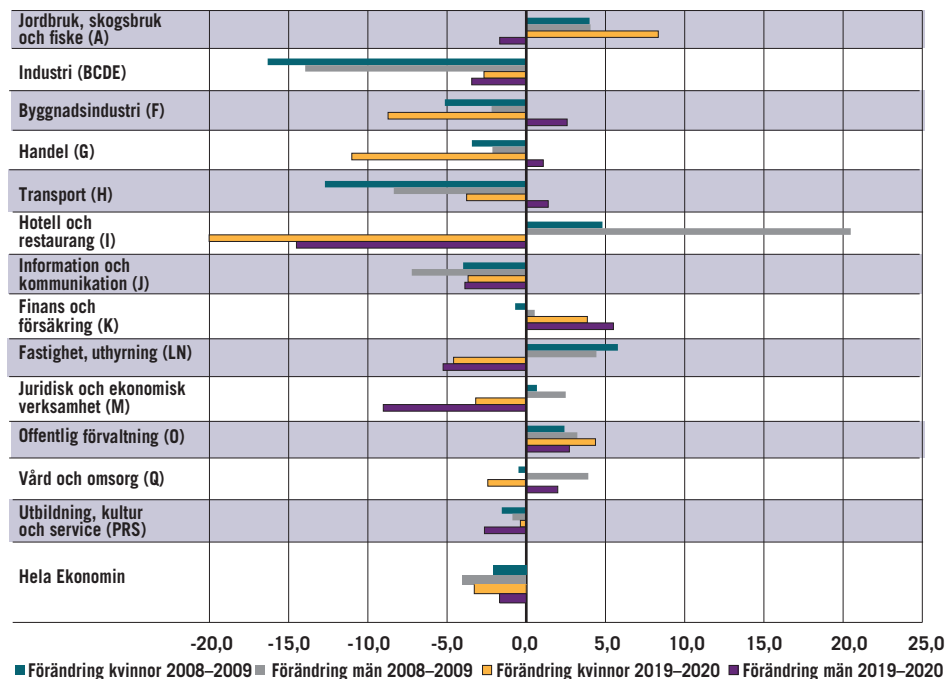
Diagram 2.3 Förändring av antalet anställda efter näringsgren under krisåren
Procent



Källa: Medlingsinstitutet.

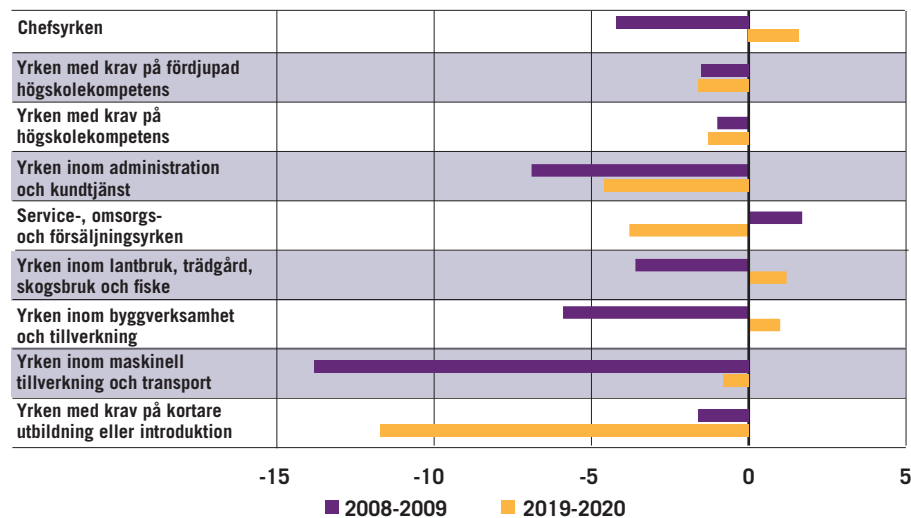
Diagram 2.4 nyanserar bilden genom att tillföra ett könsperspektiv på utvecklingen under de båda kriserna. Utvecklingen för hela ekonomin visar att medan finans-krisen drabbade männen hårdast så var det kvinnornas anställningar som minskade mest under pandemiåret.

Diagram 2.4 Förändring av antalet anställda efter näringsgren och kön
Procent



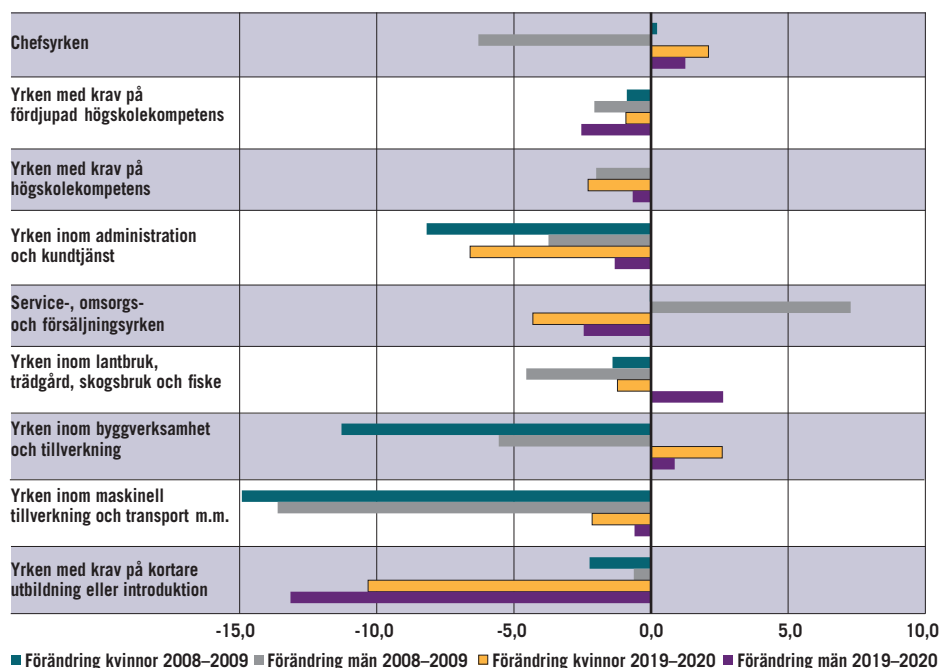
Källa: Medlingsinstitutet.

Skillnaden mellan kriserna är tydlig också om man studerar yrkesområden. Av **diagram 2.5** framgår att yrken inom maskinell tillverkning och transport drabbades hårdast under finanskrisen, medan det är yrken med kortare krav på utbildning eller introduktion som minskat mest som en följd av pandemin.

Diagram 2.5 Förändring av antalet anställda efter yrkesområde under krisåren
Procent

Källa: Medlingsinstitutet.

I **diagram 2.6** har vi delat upp förändringen efter yrkesområde också efter kön. Bland de yrken som kräver minst utbildning drabbades kvinnorna hårdare än männen. En intressant iakttagelse är att antalet kvinnliga chefer ökat i båda kriserna.

Diagram 2.6 Förändring av antalet anställda efter yrkesområde och kön under krisåren
Procent

Källa: Medlingsinstitutet.

Korttidsarbete, parternas förlängning av kollektivavtalen och andra åtgärder från regering, riksdag och Riksbanken har bidragit till att industrin inte drogs med i pandeminns effekter i samma utsträckning som under finanskrisen. I en internationell jämförelse kan man konstatera att den svenska ekonomin klarat sig förhållandevis väl.¹⁰

¹⁰ Pandemins effekter på den svenska ekonomin och konkurrenssituationen analyseras i Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalrörelsen och lönebildningen 2020" (Medlingsinstitutet, 2021).

3. 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 2020. 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

3.1 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).

3.2 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 3.3, 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.

3.3 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.

3.3.1 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.⁴ 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.

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

3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.⁵ 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 parterna arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att det i de centrala avtalen finns överenskommelser om att löneutrymmets fördelning, i vart fall delvis, ska bestämmas lokalt. I olika stor utsträckning finns ett lokalt inflytande i cirka 90 procent av alla avtal.

År 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur jämställdhetsperspektiv.⁶ 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.⁷ 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.

3.5 Statistiken och jämställda löner

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

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

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

I denna rapport görs en statistisk uppdelning av olika förklarande orsaker till löneskillnaden mellan kvinnor och män med hjälp av så kallad standardvägning. När

5 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.

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

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

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 förändrats.

3.6 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 den oförklarade delen av skillnaden förändrats.

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 51,5 procent en eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 38,0 procent.

Tabell B2 Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2020

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,9	42,3	41,6
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	35,6	24,4	46,4
Privat sektor – Tjänstemän	33,2	29,7	36,5
Kommuner	19,4	30,2	9,1
Regioner	6	9,5	2,7
Staten	5,8	6,2	5,4
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,2	1,2	1,3
Förgymnasial utbildning 9 år	6,7	5,2	8,2
Gymnasial utbildning högst 2-årig	17,2	14,7	19,6
Gymnasial utbildning, 3 år	29,2	26,6	31,6
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	15,3	15,5	15,1
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	28,8	35,4	22,4
Forskarutbildning	1,6	1,4	1,8
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-sifternivå)			
Chefsyrken	6,8	5,6	7,9
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	25,4	30,8	20,3
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	14	11,8	16,2
Yrken inom administration och kundtjänst	8	10	6,2
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,1	31,6	12,9
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,6	1
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,6	1,2	17,6
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,3	2,2	12,2
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	5,8	6,2	5,4
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,6	62,8	40,8
200–499 anställda	7,9	7	8,8
50–199 anställda	12,3	9,8	14,8
10–49 anställda	15,5	11,3	19,5
Färre än 10 anställda	12,8	9,2	16,1
Arbetstidens omfattning			
100 procent	77,2	66	87,9
50–99 procent	16	24,4	7,8
1–49 procent	6,9	9,5	4,3

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

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2020 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till 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 SUN2020 (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 Osäkerheter i datamaterialet

Jämförelser med tidigare år måste göras med stor försiktighet. Statistiken påverkas av flera faktorer som måste vägas in vid en analys.

I alla statistiska urvalsundersökningar kan det förekomma olika former av felkällor som kan påverka osäkerheten i skattningen av målvariabeln mer eller mindre. Dessa felkällor kan till exempel bero på undersökningsdesign, mätfel eller problem med bortfall av respondenter.

Trots det turbulenta året 2020 har insamligen av lönestrukturstatistiken fungerat bra utan någon påtaglig ökning av bortfallet. Effekter av det omfattande korttidsarbetet i relation till lön har också hållits utanför statistiken.

Ett antal osäkerheter är specifika för lönestrukturstatistiken, exempelvis effekter av urvalsrotation av undersökta företag i privat sektor samt strukturella förändringar i arbetskraften.

Dessa typer av osäkerhetsfaktorer kan påverka skattningen av lönen både i positiv och negativ riktning och variera mellan olika år. Därför bör jämförelser mellan åren göras med viss försiktighet. Utöver detta är lönestatistiken känslig för om löneavtalens revisionsdatum inträffat före insamling. Detta kan även påverka jämförelser mellan grupper.

Urvalsrotation

För att begränsa företagens uppgiftslämnararbörda genomförs en urvalsundersökning i privat sektor. Under normala förhållanden är urvalsrotationen bland de undersökta företagen cirka 20 procent. Små och medelstora företag byts ut mellan åren medan företag med minst 500 anställda alltid ingår i urvalet.

Löneutvecklingen för tjänstemän respektive arbetare visas i **tabell B3**.

Tabell B3 Löneutveckling i privat sektor 2019–2020, arbetare resp. tjänstemän
Procent

	Arbetare	Tjänstemän
Män	1,6	2,0
Kvinnor	0,7	2,0
Totalt	1,5	2,1

Källa: SCB.

Noterbart i lönestrukturstatistiken för år 2020 är ökningstakten för arbetare där kvinnor har en klart lägre löneutveckling än män, 0,7 procent mot männens 1,6 procent.

Tittar man hur det ser ut mellan matchande individer bland arbetare så blir bilden en annan (**tabell B4**).

Tabell B4 Löneutveckling i privat sektor 2019–2020, arbetare, identiska individer
Procent

	Arbetare identiska individer	Arbetare ej identiska individer
Män	1,2	2,1
Kvinnor	1,4	-0,9
Totalt	1,4	1,5

Källa: SCB.

Tabellen visar att individer som varit med i urvalet både 2019 och 2020 har en utveckling på 1,4 procent på totalen. För män är utvecklingstakten 1,2 procent och för kvinnor 1,4 procent. Det vill säga för dessa individer så har lönerna ökat mer för kvinnor än män.

Om man i stället tittar bland de individer som inte matchar båda åren, så har kvinnor haft en negativ utveckling. Detta tyder på att en urvalsrotation bland individerna bidrar till att vi ser skillnad mellan män och kvinnor vad gäller löneutvecklingstakt.

Strukturförändringar

Den statistik som redovisas tar inte hänsyn till strukturella förändringar av arbetskraftens sammansättning. Förändringar av genomsnittslönerna kan exempelvis delvis bero på att yrkesandelarnas storlek förändrats eftersom olika yrken har olika löneläge.

Det sker kontinuerliga förändringar som kan ses ur olika perspektiv. Förändringar av näringsgrenarnas storlek till följd av bland annat konjunkturförändringar och teknikutveckling påverkar statistiken.

Under 2020 skedde en förändring arbetsmarknadens sammansättning på ett sätt som kan ha haft större inverkan än andra år. Under pandemiåret lämnade drygt 100 000 personer arbetsmarknaden. Av dem var cirka 70 000 kvinnor. En viktig förklaring till minskningen av antalet anställda var att antalet nyanställningar minskade dramatiskt. Avgångarna låg däremot kvar på ungefär samma nivå som tidigare.

Kollektivavtalens prolongering

Den uppskjutna avtalsrörelsen under år 2020 påverkar lönestrukturstatistiken genom att tidpunkterna för lönerevisionerna skiljer sig från hur de brukar se ut.

Pandemin drabbade Sverige just när förhandlingarna om nya kollektivavtal för industrin var i sin slutfas. Parterna beslöt att skjuta upp förhandlingarna till hösten. Avtalen förlängdes (prolongerades) i sju månader till den sista oktober. De avtal som vid en förlängning med sju månader skulle få en utlöpningsstid efter årsskiftet förlängdes till den sista december om inte parterna enades om annat. Svenskt Näringsliv och LO rekommenderade resten av arbetsmarknaden att göra på samma sätt, vilket i huvudsak också skedde.

För privat sektor blev följderna av avtalens förlängning att inga lönerevisioner skedde på stora avtalsområden innan data till lönestrukturstatistiken samlades in i september.

Det innebär att statistiken visar ett mycket större antal anställda än vanligt utan löneökning.

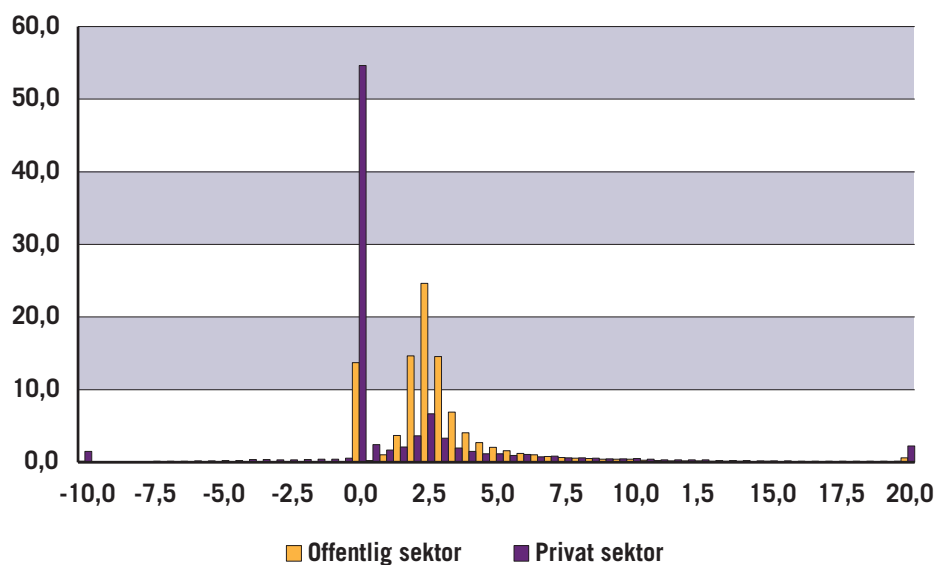
Inom kommuner och regioner samlas data in i november. Tjänstemän i dessa sektorer fick retroaktiva löneökningar och i den mån arbetsgivarna hunnit revidera lönerna finns dessa löneökningar med i statistiken. Insamlade lönedata har i vissa fall kompletterats i efterhand. Fackförbundet Kommunals avtal fick revisions-tidpunkten för år 2020 framflyttad till den 1 november.

Avtal för till exempel lärare och sjuksköterskor hade inte sin utlöpnings-tidpunkt under år 2020 och den ordinarie revisions-tidpunkten under våren 2020 påverkades inte.

Insamlingen av uppgifter från staten sker i september och därmed skedde den senaste lönerevisionen i oktober 2019. Pandemin påverkade därmed inte insamlingen av lönedata.

Prolongeringens påverkan på lönestatistiken framgår av **diagram B1**, som visar löneökningarna i privat och offentlig sektor för identiska individer. Diagrammet har en "spik" vid värdet noll, vilket alltså anger att många inte fått någon löne-revision.

B1 Löneökningar i privat och offentlig sektor

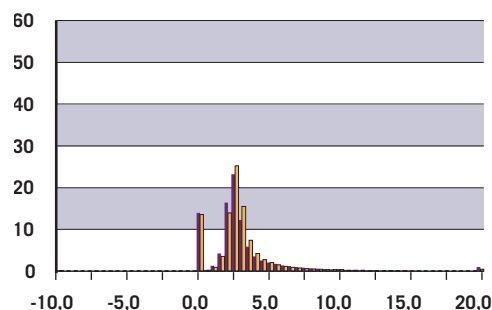


Källa: Medlingsinstitutet.

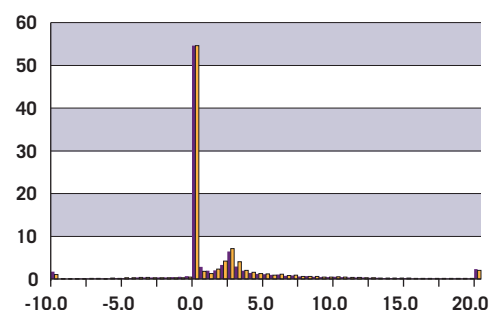
Staplarna vid värdet noll är höga och i synnerhet gäller det i privat sektor där det inte rapporterats någon löneökning för 54,6 procent av de anställda. I offentlig sektor är motsvarande siffra 13,7 procent.

Om man i stället studerar löneökningarna för identiska individer i lönestrukturstatistiken efter kön och sektor ser fördelningarna ut som i de följande diagrammen.

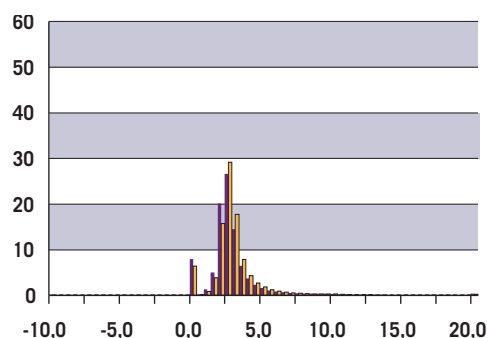
Offentlig sektor



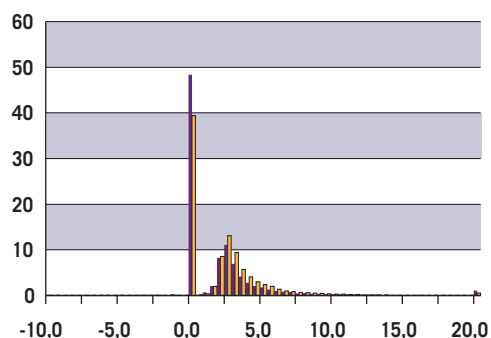
Privat sektor



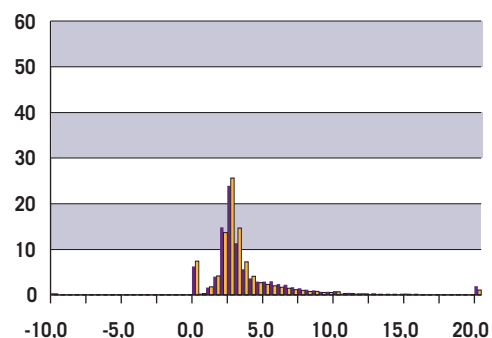
Kommuner



Regioner



Staten



■ Kvinnor ■ Män

Källa: Medlingsinstitutet.

I privat sektor verkar andelen utan löneökning vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män, men inom sektorn finns en skillnad mellan arbetare och tjänstemän där 2 procentenheter fler kvinnliga arbetare än män har noll i löneökning, medan förhållandet är det motsatta bland tjänstemännen där 3 procentenheter fler av männen var utan löneökning. Detta kan bidra till osäkerheten av beräkningen av årets löneskillnad mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

Tel 08- 545 292 40

E-post: info@mi.se