

# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022

Vad säger den officiella lönestatistiken?

# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022

En rapport från Medlingsinstitutet

Författare: John Ekberg och Peter Beijron, Medlingsinstitutet.

Daniel Widegren och Sofia Löfgren, SCB har också bidragit.

Form: Maria Westberg/Ordförandet

## **Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

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

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

## Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

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

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

### Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med år 2001
- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke (rapport om löneskillnader 2004, publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)  
*Fördjupning* om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)  
*Fördjupning* om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)  
*Fördjupning* om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)  
*Fördjupning* om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)  
*Fördjupning* om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)  
*Fördjupning* om konsekvenserna av 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
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2020 (publicerad 2021)  
*Fördjupning* om pandemins effekter och arbetsmarknadens struktur
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2021 (publicerad 2022)  
*Fördjupning* om kvinnor och män i chefsposition

# Innehåll

Förord .....	5
Sammanfattning .....	6
<b>1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män .....</b>	<b>7</b>
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden.....	7
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2022?.....	13
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.....	16
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys .....	20
<b>2. Möjliga orsaker till löneskillnaden .....</b>	<b>24</b>
2.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer .....	24
2.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad.....	25
2.3 Lagstiftningen och jämställda löner .....	25
2.4 Kollektivavtalen och jämställda löner .....	27
2.5 Statistiken och jämställda löner .....	28
Bilaga 1. Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012).....	29
Bilaga 2. Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken .....	30
Bilaga 3. Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen.....	31

# Förord

Mellan år 2007 och 2019 minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män relativt snabbt. Den genomsnittliga löneskillnaden gick från att ligga över 16 procent till att bli lägre än 10. Sedan pandemin har denna utveckling helt stannat av, när hela arbetsmarknaden beaktas. Under de tre senaste åren har inte löneskillnaden fortsatt att minska, utan har istället legat mer eller mindre stabilt.

Under senare år har dessutom den standardvägda skillnaden som bland annat beaktar det faktum att kvinnor och män arbetar i olika yrken och sektorer, uppvisat en viss uppgång efter att ha legat som lägst år 2019.

I den årliga lönestrukturstatistiken som Medlingsinstitutet ansvarar för jämförs löner uppräknade till heltid. Undersökningen ger också möjlighet att analysera utvecklingen i olika sektorer av arbetsmarknaden. Det visar sig att det framför allt är utvecklingen i det privata näringslivet som bidragit till de senaste årens stagnation och återgång. I offentlig sektor har skillnaderna fortsatt att minska.

Det finns flera faktorer som kan ha bidragit till denna utveckling. Under pandemin skedde stora förändringar av arbetskraftens sammansättning. Anställda sades upp, hade korttidsarbete och återanställdes i nya eller nygamla jobb. Den typen av sammansättningseffekter kan få effekter också på den genomsnittliga löneskillnaden. Särskilt med tanke på att det var grupper, både män och kvinnor, med ett relativt lågt löneläge som drabbades hårdast av förändringarna.

Pandemin innebar också förändrade arbetsmönster framför allt för tjänstemän. Att jobba hemifrån har blivit mycket vanligare i de tjänstemannayrken som går att sköta på distans. Det finns signaler om att denna möjlighet uppskattas mer av kvinnor än av män och framför allt av kvinnor med hemmavarande barn. Det finns ännu inga studier av hur detta kan ha påverkat löneutvecklingen för kvinnor och män. Det är därmed för tidigt att med säkerhet säga vad detta kan ha för någon betydelse för det brott i utvecklingen mot mer jämställda löner som har skett.

Sammantaget är detta något som bör analyseras noggrant och mer utförligt. Den högkvalitativa statistiken som finns i Sverige ger goda möjligheter till fördjupade analyser av utvecklingen inom detta område.

Stockholm i juni 2023

*Irene Wennemo*

Generaldirektör

# Sammanfattning

Medlingsinstitutet har sedan 2001 årligen analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. I årets rapport presenteras utfallen för 2022.

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 9,9 procent vilket är oförändrat jämfört med 2021. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2022 var 36 200 kronor vilket alltså är 90,1 procent av männens 40 200 kronor. I ett längre perspektiv har löneskillnaden minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2022. Från och med 2020 har dock minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män stannat av.
- Uppdelat efter sektor minskade däremot löneskillnaden i både privat och offentlig sektor under 2022 jämfört med 2021. Den uppgång av löneskillnaden bland arbetare i privat sektor som observerats de föregående åren har vänts i en minskning 2022. Löneskillnaden minskade även bland anställda i regionerna och staten, medan den var oförändrad bland tjänstemän i privat sektor och anställda i kommunerna.
- Även om löneskillnaden minskar i stora grupper av anställda och inte ökar i någon är alltså löneskillnaden i hela ekonomin oförändrad. Det beror på att grupper med större löneskillnader har ökat i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaderna är mindre. Detta påverkar genomsnittet för hela ekonomin.
- Beaktas skillnader i yrkesval, ålder, utbildning och överenskommen arbetstid återstod år 2022 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,7 procent. Det var en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med 2021.
- En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer.
- I och med att Medlingsinstitutet i år även redovisar en jämställdhetsanalys av inkomstskillnader mellan kvinnor och män i en separat rapport kommer årets löneskillnadsrapport inte innehålla någon fördjupningsdel.

# 1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent 2022. Det innebär ingen förändring jämfört med 2021 och att löneskillnaden mellan kvinnor och män i princip varit oförändrad sedan 2019. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2022 var 36 200 kronor, vilket är 90,1 procent av männens 40 200 kronor.

Löneskillnaden minskade i flera sektorer och har inte heller ökat i övriga, men löneskillnaden totalt sett förändrades inte under 2022. Detta beror på att grupper där löneskillnaden är högre ökade i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaden är lägre, vilket håller upp skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga löner.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår år 2022 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,7 procent.

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

Det senaste utfallet visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent. Det innebär att den var oförändrad mellan 2021 och 2022. Den minskning som varit ihållande sedan 2007 ser alltså ut att ha stannat av sedan 2019.

Sedan 2019 har alltså löneskillnaden endast visat på små variationer över åren. I ett längre perspektiv har dock löneskillnaden i ekonomin som helhet minskat, med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2022.

## 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.<sup>1</sup> Det har gjorts årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. Sedan 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin publiceras.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

#### 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. Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel ob-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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



### 1.1.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

Det är skillnad mellan begreppen lön och inkomst. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska vara möjlig.<sup>2</sup>

Lön är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Arbetsinkomsten är löneutbetalningen vid en given tidsperiod och påverkas alltså, till skillnad från lönen, av hur mycket man arbetat under den aktuella perioden. Exempelvis kan deltidarbete, övertid och frånvaro påverka inkomsten utan att påverka lönen. Den totala inkomsten kan förutom inkomst från arbete inkludera till exempel transfereringar och kapitalinkomster.

Begreppet inkomst omfattas inte av Medlingsinstitutets officiella lönestatistik.

### 1.1.3 Månadslön måttet för jämförelse

Månadslönemåttet innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.<sup>3</sup> I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg. Månadslönemåttet är ett bruttolönemått, det vill säga det anges som lön före skatt.

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.<sup>4</sup> I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010 specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.<sup>5</sup>

### 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Se Granqvist *"Inte bara lön"* (Saco, 2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademiker och akademikerkvinnor.

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

## 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-varianten ISCO-88 (COM). Syftet har varit att åstadkomma en yrkesklassificering som bättre speglar dagens yrkesstruktur. Klassificeringen ska även så långt det är möjligt tillgodose kraven på internationell rapportering och jämförbarhet.

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

SSYK 2012 har liksom SSYK 96 en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer.

1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp och 4-siffernivån anger yrke. Antalet huvudgrupper utökades i SSYK 2012 från 27 till 46, antalet yrkesgrupper från 113 till 147 och antalet yrken från 355 till 429. Antalet yrkesområden är oförändrat 10. 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](http://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 detsamma 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.<sup>6</sup> Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa på sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i en mängd övriga observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband, det vill säga analysen kan inte bevisa att den kvarstående löneskillnaden, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön.<sup>7</sup>

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

Ett utförligare resonemang om diskriminering finns i kapitel 2.

---

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Ett kausalt samband (det vill säga ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver inte betyda att kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

## 1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2022?

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

### 1.2.1 Ovägd skillnad i lön

Tabellen visar genomsnittslöner<sup>8</sup> för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägd löneskillnaden).

TABELL 1.1 Genomsnittslöner\* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2022

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	36 200	40 200	38 300	90,1	9,9
Privat sektor	36 600	40 500	39 000	90,4	9,6
Arbetare	28 600	32 000	30 800	89,4	10,6
Tjänstemän	43 300	51 200	47 700	84,7	15,3
Offentlig sektor	35 700	38 900	36 600	91,9	8,1
Kommuner	33 600	34 100	33 700	98,5	1,5
Regioner	39 500	47 700	41 300	82,8	17,2
Staten	40 500	42 600	41 500	95,0	5,0

\*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön år 2022, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100-90,1). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst var skillnaden inom regionerna: 17,2 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. Skillnaden var minst inom kommunerna där uppgick den till 1,5 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 5,0 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,6 procent.

### 1.2.2 En bild av könssammansättningen

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt. Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 1.1**).

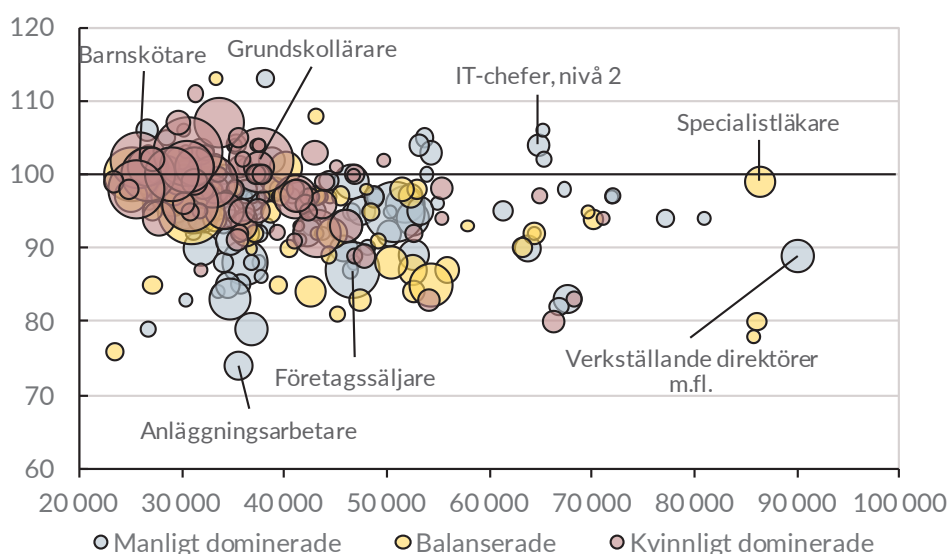
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

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

Slutligen beskrivs könsammansättningen genom att cirkklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött,<sup>9</sup> manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könsammansättning mellan 40 och 60 procent i gult.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).<sup>10</sup> Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.<sup>11</sup> Totalt finns information om 260 olika yrken. Alla cirkclar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtek-niska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 100 000 kronor).

**DIAGRAM 1.1** Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2022



Källa: Medlingsinstitutet

**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 röda cirkeln längst till vänster, ovan 100-linjen yrket ”barnskötare”. Genomsnittslönen för yrket är 25 800 kronor i månaden. Att cirkeln ligger något ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (2 procent högre) och antalet löntagare är 87 000. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företags säljare. I det yrket är genomsnittslönen 46 700 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 13 procent lägre lön än män och antalet anställda är 81 200.

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

<sup>9</sup> Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

<sup>10</sup> All data finns i SCB:s statistikdatabas: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/).

<sup>11</sup> 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 ”IT-chefer, nivå 2”, den blå cirkeln högt upp något till höger om mitten i diagrammet. Genomsnittslönen är här 64 800 kronor i månaden och kvinnors lön i procent av mäns är 104 procent och antalet löntagare är 9 400.

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 arbetstid<sup>12</sup> och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,3. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,7 procent för hela arbetsmarknaden år 2022.

TABELL 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2022

	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	95,3	4,7
Privat sektor	94,1	5,9
Arbetare	96,0	4,0
Tjänstemän	92,8	7,2
Offentlig sektor	98,2	1,8
Kommuner	99,5	0,5
Regioner	97,1	2,9
Staten	96,8	3,2

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som har den största skillnaden 2022. Den största oförklarade skillnaden, 7,2 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad är 2,9 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 17,2 procent).

Den minsta oförklarade skillnaden 0,5 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 4,0 procent. Inom staten är den oförklarade skillnaden 3,2 procent.

<sup>12</sup> I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Information om hel- och deltidsarbete används 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 2021 och 2022 var den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män oförändrad. Kvinnornas genomsnittslön steg med 1 100 kronor (en ökning med 3,1 procent) medan männens genomsnittslön ökade med 1 200 kronor (en ökning med 3,1 procent). Om man endast studerar de individer som ingått i statistiken både 2021 och 2022 och som haft oförändrade arbetsförhållanden var ökningstakten större för män än för kvinnor: 3,7 procent respektive 3,3 procent.

De genomsnittliga ökningstakterna varierade mellan sektorerna. Störst var ökningen bland tjänstemän i privat sektor där ökningen var 3,6 både bland män och bland kvinnor. Lägst var den bland anställda i kommuner där ökningen både bland män och kvinnor uppgick till 2,1 procent.

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

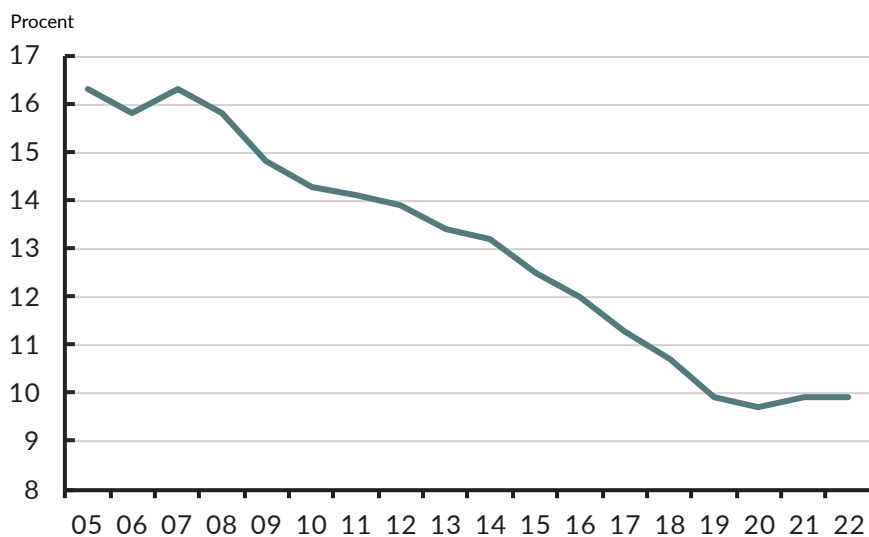
Utfallet för 2022 visar på en minskning jämfört med 2021 i både privat och offentlig sektor. Inom offentlig sektor har skillnaderna fortsatt att minska bland anställda i regionerna och staten. Inom privat sektor minskade skillnaderna bland arbetare medan de var oförändrade bland tjänstemännen.

Att löneskillnaderna i hela ekonomin var oförändrade trots att de minskade i flera delar av ekonomin kan förklaras av att lönenivåerna och hur män och kvinnor fördelar sig i de olika delarna skiljer sig åt. I och med att löneskillnaden uttrycks som en skillnad mellan två medelvärden kan skillnaden för delarna visa på en annan utveckling än helheten. Om grupper där löneskillnaderna är höga ökar i omfattning jämfört med grupper där löneskillnaderna är låga bidrar det i sig till *ökad* löneskillnad i hela ekonomin även om löneskillnaderna inom grupperna *minskar*.

**Diagram 1.2** visar utvecklingen av den ovägda löneskillnaden från 2005 till år 2022 i hela ekonomin. Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 14 100 kronor eller 63,8 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 4,0 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 13 800 kronor eller 52,3 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,3 procent.



**DIAGRAM 1.2** Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2022



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

**Tabell 1.3** visar den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2022.

**TABELL 1.3** Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2022

Procent respektive procentenheter

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Samtliga sektorer	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9	13,4	13,2
Privat sektor	14,7	14,1	14,0	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2	12,1	12,2
Arbetare	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1	9,5	10,4
Tjänstemän	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9	19,4	18,6
Offentlig sektor	16,6	16,3	17,0	15,9	15,1	14,6	14,0	14,1	13,4	13,1
Kommuner	8,4	8,4	9,0	7,8	6,6	6,1	6,0	6,2	5,8	5,4
Regioner	28,6	28,0	27,6	27,3	26,9	26,5	25,9	25,0	23,8	23,6
Staten	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,3	8,9	8,2	7,9
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Förändring 2005-2022	
Samtliga sektorer	12,5	12,0	11,3	10,7	9,9	9,7	9,9	9,9	-6,4	
Privat sektor	11,9	11,9	11,0	10,2	9,4	9,5	9,9	9,6	-5,1	
Arbetare	*10,4	*10,3	*10,0	*10,1	*9,7	*10,4	*10,9	*10,6	-1,1	
Tjänstemän	*18,3	*17,9	*17,1	*16,7	*15,5	*15,4	*15,3	*15,3	-7,4	
Offentlig sektor	12,0	10,7	10,2	9,9	9,3	8,8	8,2	8,1	-8,5	
Kommuner	4,6	3,4	3,1	2,8	2,4	1,8	1,5	1,5	-6,9	
Regioner	22,4	21,1	20,6	20,0	18,8	17,9	17,8	17,2	-11,4	
Staten	7,3	7,3	6,5	6,5	6,3	6,0	5,3	5,0	-9,3	

\*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.<sup>13</sup>

Även om löneskillnaden i ekonomin som helhet var oförändrad mellan 2021 och 2022 så minskade den i samtliga sektorer förutom för tjänstemän i privat sektor och anställda i kommunerna. Hur mycket löneskillnaden förändrats framgår av tabell 1.3.

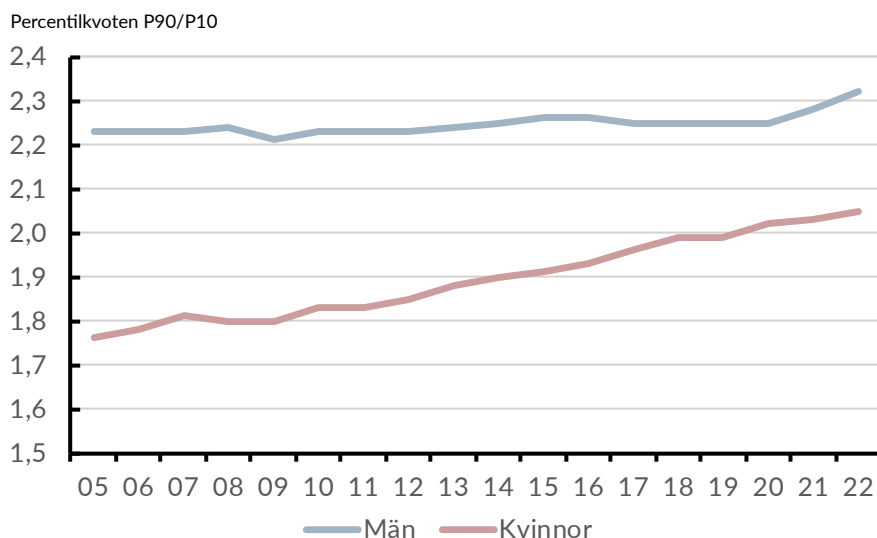
Sett över hela perioden 2005 till 2022 har förändringen varit störst inom regionerna där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 11,4 procentenheter. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 9,3 procentenheter.

Lönespridningen har under perioden 2005 till 2022 ökat mer bland kvinnor än män, vilket framgår av **diagram 1.3**. Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.<sup>14</sup> En kvot på två innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som de tio procent som har lägst lön.

Att lönespridningen ökat mer bland kvinnor under perioden kan delvis förklaras av att kvinnor i större utsträckning återfinns i yrken med relativt sett högre löner.<sup>15</sup> Exempelvis har andelen kvinnliga chefer ökat under perioden<sup>16</sup>.

Utfallen för 2022 visar precis som förra årets utfall på en tydlig ökning av lönespridningen bland män. Det innebär att lönespridningen ökat bland män två år på raken efter att ha varit i princip oförändrad sedan 2005.

**DIAGRAM 1.3** Lönespridning för kvinnor och män 2005–2022



Källa: Medlingsinstitutet.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Den 10:e percentilen är den lön där 10 procent av de anställda har lägre lön och 90 procent har högre lön. Den 90:e percentilen är den lön där 90 procent av de anställda har lägre lön och 10 procent har högre lön.

<sup>15</sup> Se också avsnitt 1.4.3.

<sup>16</sup> Se fördjupningsavsnitt i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021*

**Tabell 1.4** visar den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning under perioden 2005–2022. Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) uppgick till 4,7 procent 2022. Det innebar en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med 2021.

Sett över en längre tidsperiod har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning minskat. Mellan 2005 och 2022 var minskningen bland samtliga anställda 2,1 procentenheter. Uppdelat efter sektor var förändringen under perioden störst bland anställda i staten där den oförklarade löneskillnaden minskade med 3,9 procentenheter.<sup>17</sup>

**TABELL 1.4** Löneskillnad (standardvägd) mellan kvinnor och män 2005–2022

Procent respektive procentenheter

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6,0	5,9	5,9	6,1	5,8	5,0
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4	7,0	6,2
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4,0	3,8	3,7	4,3	3,8
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10,0	9,1	9,3	9,2	9,6	8,6	8,1
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0	2,2
Kommuner	0,9	1,0	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6	0,5
Regioner	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6	4,4	4,0
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3	5,2	4,4

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Förändring 2005-2022
Samtliga sektorer	4,6	4,5	4,2	4,4	4,2	4,4	4,5	4,7	-2,1
Privat sektor	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	5,5	5,6	5,9	-2,4
Arbetare	*3,1	*3,5	*3,6	*3,8	*3,6	*3,9	*3,8	*4,0	-1,6
Tjänstemän	*7,7	*7,2	*6,5	*6,7	*6,4	*6,6	*6,8	*7,2	-2,6
Offentlig sektor	2,1	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8	-1,7
Kommuner	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	0,5	-0,4
Regioner	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	3,1	3,2	2,9	-2,4
Staten	4,2	4,0	3,7	3,7	3,7	3,7	3,4	3,2	-3,9

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden har förändrats över tid, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringen av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens utveckling över tid.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information.

<sup>18</sup> För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" (Medlingsinstitutet, 2010).

## 1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

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

Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer som till exempel yrke, sektor och utbildning (se faktaruta i avsnitt 1.1.5 för mer information om regressionsanalys).

### 1.4.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 1.5** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs stegvis 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 2022

Skattningar av procentuell löneskillnad

	Modell 1*	Modell 2*	Modell 3*
Samtliga sektorer	-8,4	-12,0	-4,3
Privat sektor	-8,8	-10,8	-5,0
Arbetare	-10,4	-9,5	-3,2
Tjänstemän	-13,9	-14,2	-6,9
Offentlig sektor	-6,2	-6,7	-1,6
Kommuner	-1,0	-3,9	-0,7
Regioner	-13,6	-12,8	-2,7
Staten	-6,6	-6,1	-2,7

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

Källa: Medlingsinstitutet.

**Modell 1** redovisar resultat från en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 8,4 procent. Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras. Skattningen motsvarar den tidigare redovisade löneskillnaden (9,9 procent för alla sektorer), men då både metod och beräkningsunderlag skiljer sig åt blir resultatet av skattningen ett annat. Exempelvis har alla individer som saknar utbildningskod rensats bort.

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

**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 4,3 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i nästan alla sektorer när yrke läggs till i analysen.

Att löneskillnaden minskar jämfört med modell 2 återspeglar att kvinnor tenderar att arbeta i yrken med lägre genomsnittslön än i de yrken där män finns i högre grad. Detta framgår även tydligt i bubbeldiagrammet ovan (diagram 1.1 i avsnitt 1.2.2).

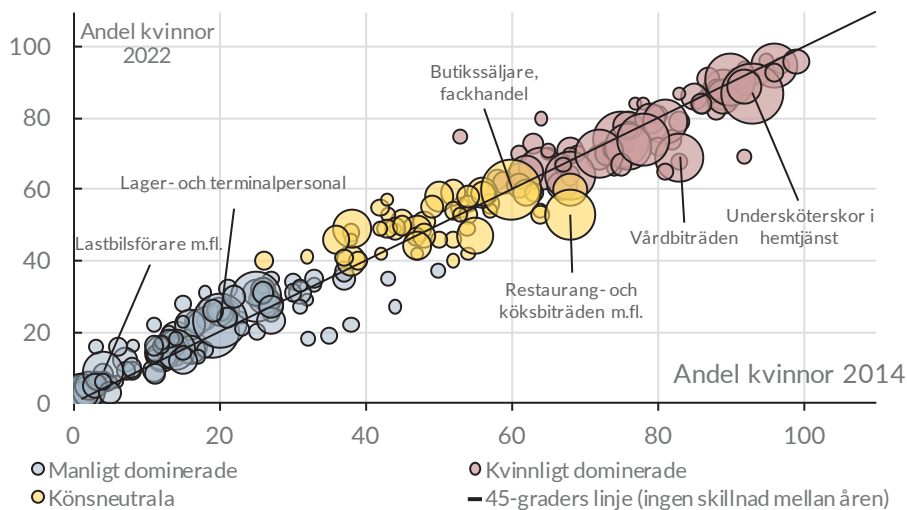
#### 1.4.2 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

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 2022. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2022. I diagrammet finns en hjälplinje med en lutning på 45 grader. Med dess hjälp kan man avgöra om andelen kvinnor ökat eller minskat mellan de båda åren. En cirkel som ligger på linjen visar att andelen är oförändrad. Över linjen har andelen kvinnor ökat och under linjen har den minskat. Könssammansättningen i yrkena visas med olika färger. Yrken i rött har mer än 60 procent kvinnor, yrken i blått mer än 60 procent män och yrken i grått har en könsneutral fördelning. Cirkelarnas storlek anger antalet anställda i yrket. Skuggningen visar spannet för könsneutrala yrken.

**DIAGRAM 1.4** Andelen kvinnor 2014 och 2022 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2022 uppdelat på könssammansättning



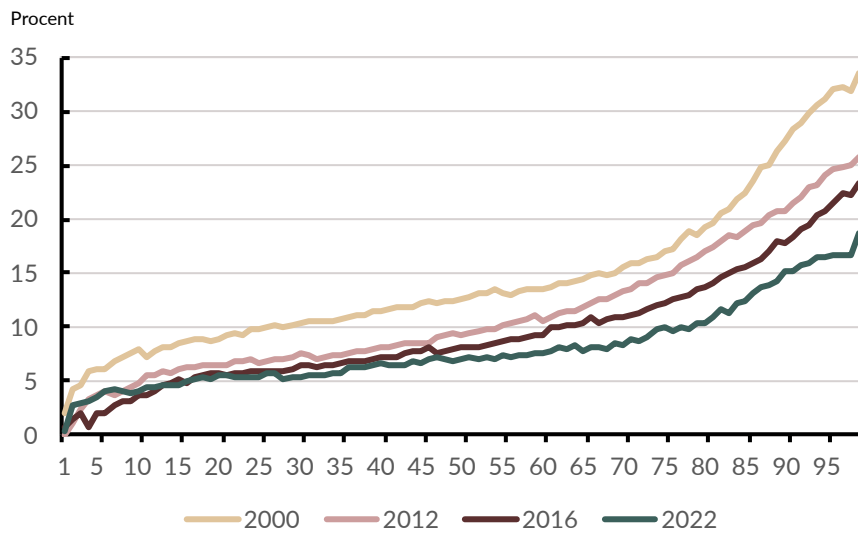
Källa: Medlingsinstitutet. Anmärkning: Endast yrken med fler än 3 000 anställda ingår.

Diagrammet visar att andelen kvinnor har ökat i manligt dominerade yrken och minskat i kvinnligt dominerade så att yrkessegregationen har minskat. Andelen kvinnor har ökat i 69 av 99 manligt dominerade yrken och minskat i 40 av 71 kvinnligt dominerade yrken. I 18 av 51 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor också ökat. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge är det en av förklaringarna till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar.

#### 1.4.4 Minskad skillnad mellan kvinnor och mäns lönefördelningar

**Diagram 1.5** illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2022. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större genomsnittlig skillnad mellan könen. Diagrammet illustrerar det fenomen som brukar kallas "glastak". Den huvudsakliga förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden.

DIAGRAM 1.5 Löneskillnad efter percentil, år 2000, 2012, 2016 och 2022



Källa: Medlingsinstitutet.

Löneskillnaderna minskar från år till år i nästan samtliga percentiler. Minskningen är störst i de högre lönelägena. Det kan till exempel förklaras av att andelen kvinnliga chefer har ökat. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medianlön, alltså den 50:e percentilen, var 7,0 procent år 2022. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5,6 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 15,2 procent, en minskning med 12,0 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen är 14,6 procentenheter.

## 2. Möjliga orsaker till löneskillnaden

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

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken med olika lönenivåer. De fördelar sig också olika på sektorer och branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar var drygt 60 procent av de anställda i privat sektor män år 2021. I kommunerna var drygt 73 procent av de anställda kvinnor.

Förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden och det är en viktig förklaring till att löneläget är högre i den privata sektorn än i den offentliga. Däremot förklarar sådana förutsättningar inte lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor och inte heller varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer.<sup>1</sup>

### 2.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer

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

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

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

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

<sup>1</sup> För en kunskapsöversikt se till exempel SOU 2015:50 "Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv", Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015). För en översikt ur nationalekonomiskt perspektiv se till exempel "Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt", Andrén, T, Konjunkturinstitutets specialstudie Nr. 31 (2012).



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.

## 2.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Lagstiftningen och jämställda löner

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

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

### 2.3.1 Diskrimineringslagen

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

Skillnaden i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.<sup>2</sup> Lagen föreskriver ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

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

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

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat ”om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”.<sup>3</sup> Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas vid en bedömning av likvärdighet, inte en viss individs sätt att utföra det.

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

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

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

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal aktiva åtgärder, såsom en årlig lönekartläggning, för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.<sup>4</sup> En osaklig löneskillnad behöver inte innebära diskriminering. Lönekartläggning syftar inte endast till att upptäcka fall av diskriminering utan till att allmänt sett och på gruppnivå få bort löneskillnader som inte kan motiveras på sakliga grunder.

Lagen tar sikte på förhållanden hos enskilda arbetsgivare medan kollektivavtal avser 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.

<sup>2</sup> Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

<sup>3</sup> 3 kap. 10 §.

<sup>4</sup> En utredning lade under 2020 ett antal förslag om en effektivare tillsyn över aktiva åtgärder, *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området* (SOU 2020:79).

### 2.3.2 Föräldraledighetslagen

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

## 2.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.<sup>5</sup> På det viset kan lönen fungera som ett styrmedel som också påverkar lönespridningen.

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

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

År 2015 presenterade Medlingsinstitutet en rapport med en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>6</sup> Den visade att förbundsavtalen i stor utsträckning har kommit att återspegla vad som följer av lagstiftningen.

År 2018 publicerade Medlingsinstitutet på regeringens uppdrag ytterligare en rapport.<sup>7</sup> Där studerades relativlöneförändringar mellan olika yrken under perioden 2014 till 2017 och resultaten analyserades utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten visade bland annat att det skett förändringar i det inbördes löneläget mellan ett antal stora yrkesgrupper under den studerade perioden och att det inte gick att hitta några tecken på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar när det gäller olika yrkens relativa löneläge.

<sup>5</sup> Cirka 90 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal. Av dessa omfattas i sin tur drygt 90 procent av kollektivavtal med individuell lönesättning i någon form.

<sup>6</sup> "Lönebildning och jämställdhet", (Medlingsinstitutet, 2015).

<sup>7</sup> "Yrke lön och kön", (Medlingsinstitutet 2018).

## 2.5 Statistiken och jämställda löner

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

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

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

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

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

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

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

# Bilaga 1. 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.<sup>1</sup>

**TABELL B1** Yrkesområden inom SSYK 2012

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

<sup>1</sup> Utförlig information finns på SCB:s webbplats [www.scb.se/ssyk/](http://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 (42,1 år) i statistiken är lite högre än männens (41,4 år). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 29,0 procent av kvinnorna, men endast 9,0 procent av männen inom kommuner. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 53,8 procent en eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 40,0 procent.

**TABELL B2** Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2022

	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Genomsnittlig ålder</b>			
Alla sektorer	41,7	42,1	41,4
<b>Fördelning av anställda efter sektor i procent</b>			
Privat sektor - Arbetare	36,0	25,4	46,2
Privat sektor - Tjänstemän	33,6	30,3	36,8
Kommuner	18,8	29,0	9,0
Regioner	5,8	9,1	2,6
Staten	5,7	6,1	5,4
<b>Fördelning av utbildningsnivå i procent</b>			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,5
Förgymnasial utbildning 9 år	6,6	5,1	8,0
Gymnasial utbildning högst 2-årig	16,2	13,8	18,7
Gymnasial utbildning, 3 år	29,0	26,0	31,9
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	15,6	15,9	15,3
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	29,6	36,5	22,9
Forskarutbildning	1,6	1,4	1,8
<b>Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)</b>			
Chefsyrken	7,0	5,9	8,1
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	26,2	31,3	21,2
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,4	11,2	15,4
Yrken inom administration och kundtjänst	8,2	9,8	6,6
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,4	30,8	14,2
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,8	0,6	0,9
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,9	1,3	16,3
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	6,8	2,3	11,1
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,4	6,7	6,2
<b>Fördelning efter företagsstorlek</b>			
Fler än 500 anställda	51,4	62,1	41,2
200-499 anställda	8,4	7,3	9,4
50-199 anställda	13,7	11,2	16,2
10-49 anställda	15,9	11,7	19,9
Färre än 10 anställda	10,6	7,7	13,4
<b>Arbetstidens omfattning</b>			
100 procent	78,5	68,6	88,0
50-99 procent	14,8	22,2	7,8
1-49 procent	6,7	9,2	4,2

# 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 de i standardvägning.

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

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

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 inom<sup>2</sup>.

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.

<sup>1</sup> SUN2020 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningars inriktning 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.

<sup>2</sup> 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).



MEDLINGS-  
INSTITUTET

**Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

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

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