

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024

Vad säger den officiella lönestatistiken?



MEDLINGS-
INSTITUTET

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024

En rapport från Medlingsinstitutet

Författare: John Ekberg och Peter Beijron, Medlingsinstitutet.

Daniel Widegren och Sofia Löfgren, SCB har också bidragit.

Form: MMX Reklambyrå.

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: 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
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2022 (publicerad 2023)
- Inkomstskillnader mellan kvinnor och män (publicerad 2023)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2023 (publicerad 2024)
- Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2022 (publicerad 2024)

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden.....	8
1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent.....	8
1.3 Löneskillnaden varierar både inom och mellan sektorer	11
1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå	13
1.5 Den könssegregerade arbetsmarknaden förklarar en stor del av löneskillnaden	15
1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren	18
1.7 Kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns	26
2. Lön, arbetstid och inkomst	28
2.1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomster har minskat över tid till 18,7 procent 2023	30
2.2 Arbetad tid – överenskommen tid, frånvaro och faktiskt arbetad tid.....	32
2.3 Sambandet mellan lön och inkomst	38
3. Möjliga orsaker till löneskillnaden	40
3.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	40
3.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad.....	41
3.3 Lagstiftningen och jämställda löner	42
3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	43
3.5 Statistiken och jämställda löner	44
Bilaga 1. Fakta om statistiken.....	45
1.1 Den officiella lönestatistiken	45
1.2 Lönestrukturstatistiken.....	45
1.3 Om begreppet månadslön.....	46
1.4 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).....	47
1.5 Beskrivning av standardvägning och regressionsanalys	48

Förord

Sedan 2019 har utvecklingen mot minskade löneskillnader stannat av. Årets rapport blir åter en bekräftelse på att den positiva utvecklingen mot mer jämställda löner är bruten. Den snabba nedgången av löneskillnaderna mellan kvinnor och män som pågick mellan 2007 och 2019 togs till slut nästan för given. Det är först sedan den positiva utvecklingen upphört som man inser hur många faktorer som tillsammans bidrog till utvecklingen.

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

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

Under de senaste fem åren har utvecklingen mot minskade löneskillnader trots allt stannat av på en övergripande nivå. Också inom olika grupper av anställda ser utvecklingen mot jämställda löner ut att stagnera. Om det var många faktorer som bidrog till den positiva utvecklingen, är det sannolikt lika många som bidrar till den situation vi är i nu.

Medlingsinstitutet har av regeringen fått i uppdrag att göra en fördjupad analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som ska vara färdig i mars 2026. I den ska vi belysa hur parterna arbetar med jämställdhetsfrågor och vilka relativlöneförändringar som skett för olika yrken mellan 2014 och 2024. Vi ser fram emot att ytterligare belysa utvecklingen inom området och vilka faktorer som kan ligga bakom det brott i utvecklingen som sker mitt i den undersökta perioden.

Ökade eller minskade löneskillnader mellan kvinnor och män har inte någon enkel förklaring. De kan ses som summan av ett stort antal förändringar på arbetsmarknaden, i utbildningssystemet och i familjelivet, som dessutom ofta påverkar varandra. Men det beror självklart också på det arbete som sker inom enskilda verksamheter när lön sätts för kvinnor och män.

Stockholm i juni 2025

Irene Wennemo
Generaldirektör

Sammanfattning

Medlingsinstitutet har sedan 2001 årligen analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. I årets rapport presenterar vi utfallen för lönestatistiken 2024. Vi beskriver även skillnader i arbetsinkomst och arbetad tid.

Löneskillnaden i princip oförändrad

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 10,2 procent 2024, vilket är en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med 2023. Kvinnors genomsnittliga månadslön 2024 var 39 300 kronor, vilket alltså är 89,8 procent av männens 43 800 kronor. I ett längre perspektiv har löneskillnaden minskat med 6,1 procentenheter mellan 2005 och 2024. Sedan 2019 har dock löneskillnaden mellan kvinnor och män varit i princip oförändrad.
- I både privat och offentlig sektor ökade löneskillnaden marginellt jämfört med 2023. Inom de olika delarna av sektorerna skiljde sig utvecklingen åt. I privat sektor ökade skillnaden med 0,5 procentenheter bland arbetare och bland tjänstemän så minskade den med 0,5 procentenheter. För privat sektor som helhet ökade löneskillnaden med 0,2 procentenheter. Att löneskillnaden ökar för sektorn som helhet beror på att tjänstemännen fått ökad vikt i beräkningen av genomsnittslönerna i privat sektor som helhet. Eftersom löneskillnaden är större bland tjänstemän än för arbetare gör tjänstemännens ökade vikt att löneskillnaden i hela sektorn därmed ökar.
- Inom offentlig sektor så minskade löneskillnaden något inom samtliga delsektorer jämfört med 2023. För offentlig sektor som helhet ökade dock löneskillnaden marginellt med 0,1 procentenheter. Detta beror på sammansättningseffekter, där kommunernas bidrag till sektorns lönesumma minskade.
- En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Beaktas skillnader i yrkesval, ålder, utbildning och överenskommen arbetstid återstod år 2024 en oförklarad löneskillnad mellan könen på 4,6 procent.

Inkomstskillnaden nästan dubbelt så stor som löneskillnaden

- I rapporten beskrivs även skillnader mellan kvinnor och män i arbetad tid och arbetsinkomst. Jämför vi kvinnors och mäns genomsnittliga arbetsinkomster var skillnaden 18,7 procent år 2023. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 10,0 procent. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden är att inkomsten beror på hur mycket man arbetar medan lönen inte påverkas av detta. I och med att kvinnor arbetade färre timmar än män blir skillnaden större i arbetsinkomst än i lön. Att kvinnors arbetade timmar är lägre än mäns förklaras framför allt av mer deltidsarbete och större frånvaro.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent 2024. Löneskillnaden mellan kvinnor och män har i princip varit oförändrad sedan 2019. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2024 var 39 300 kronor, vilket är 89,8 procent av männens 43 800 kronor.

Det senaste utfallet visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent, vilket är en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med 2023. Den minskning som varit ihållande sedan 2007 ser ut att ha stannat av sedan 2019. Därefter har löneskillnaden endast visat på små variationer över åren. I ett längre perspektiv har dock löneskillnaden i ekonomin som helhet minskat med 6,1 procentenheter mellan 2005 och 2024.

I både privat och offentlig sektor ökade löneskillnaden marginellt jämfört med 2023. Inom de olika delarna av sektorerna skiljde sig utvecklingen åt.

I privat sektor ökade skillnaden med 0,5 procentenheter bland arbetare och bland tjänstemän minskade den med 0,5 procentenheter. För privat sektor som helhet ökade löneskillnaden med 0,2 procentenheter. Ökningen för sektorn som helhet påverkas av att tjänstemännens andel av lönesumman ökade. Dels ökade andelen tjänstemän, dels var löneökningstakten för tjänstemän totalt 4,4 procent jämfört med 3,6 procent för arbetare.

Inom offentlig sektor så minskade löneskillnaden något inom samtliga delsektorer jämfört med 2023. För offentlig sektor som helhet ökade dock löneskillnaden marginellt med 0,1 procentenheter. Detta beror på sammansättningseffekter, där kommunernas bidrag till sektorns lönesumma minskade. Dels har antalet kommunalt anställda minskat, dels var löneökningstakten lägre (3,6 procent) jämfört med anställda inom staten (5,0 procent) och regionerna (4,1 procent).

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 2024 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,6 procent, vilket är en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med 2023.

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

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

Medlingsinstitutet, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv¹. Det har gjorts årligen sedan årsrapporten för år 2001 publicerades. Sedan 2009 utkommer analysen i en separat rapport samtidigt som lönestrukturstatistiken för hela ekonomin publiceras.

Medlingsinstitutet ansvarar även för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige har i rapporterna analyserats utifrån den officiella lönestrukturstatistiken som är den statistik som är bäst lämpad för detta ändamål. Enligt lönestrukturstatistiken för år 2024 var antalet anställda män 2 315 000 och antalet anställda kvinnor 2 271 000.

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

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

1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent

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

År 2024 var mäns medellön 43 800 kr och kvinnors medellön var 39 300 kr. Skillnaden mellan de genomsnittliga månadslönerna var alltså 4 500 kr. Kvinnors medellön uppgick därmed till 89,8 procent av mäns medellön. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var alltså 10,2 procent ($100 - 89,8 = 10,2$).

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

I **diagram 1.1** visas fördelningen av månadslön uppdelat efter kön. För att kunna jämföra kvinnors och mäns lönefördelningar läggs dessa ovanpå varandra. I diagrammet syns att båda fördelningarna är "högerskeva", det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre. Det finns skillnader mellan kvinnors och mäns fördelningar. Kvinnor har en högre förekomst av löner i det lägre löneläget mellan 30 000 till 40 000 kr och män har en högre förekomst av löner i löneläget över 50 000 kr. Det är också fler män inom den grupp som har allra högst löner; år 2024 var det drygt 1,9 procent av de anställda männen som hade en månadslön på 100 000 eller mer. Motsvarande andel bland kvinnor var 0,8 procent.

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

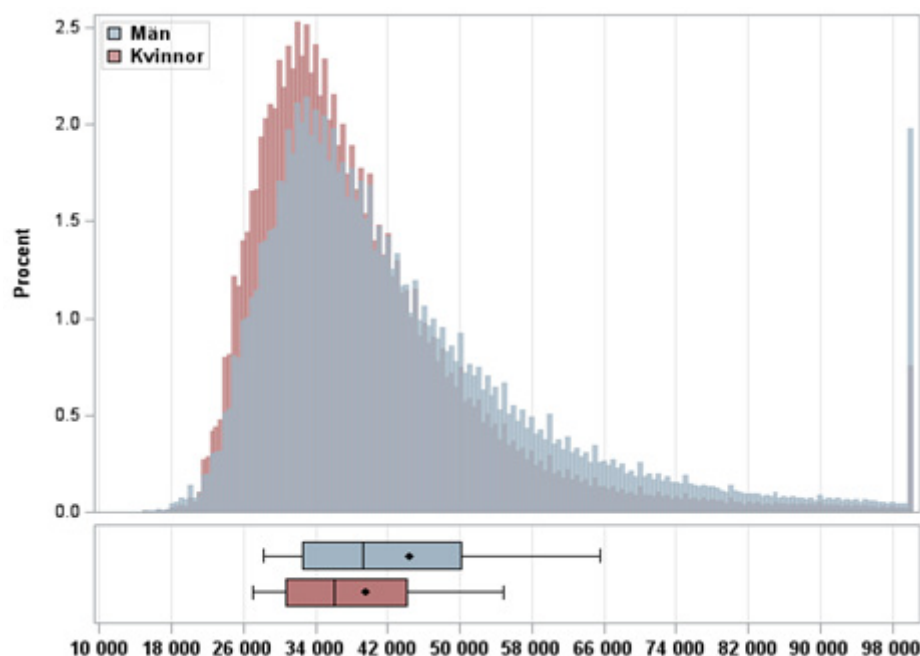
I den nedre delen av diagram 1.1 beskrivs respektive fördelning av månadslöner med s.k. låddiagram. Låddiagrammen sammanfattar fördelningen av månadslöner med hjälp av sex stycken olika statistiska mått på hur lönerna är fördelade i form av en rektangulär låda.

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

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

DIAGRAM 1.1 Fördelning och låddiagram av månadslön uppdelat efter kön, 2024

Andel av män respektive kvinnor i procent



Anmärkning: Av diagramtekniska skäl i fördelningen har månadslöner lika med eller högre än 100 000 kronor summerats i stapeln för denna nivå i diagram. Låddiagram beräknat på ursprungliga värden.

Källa: Medlingsinstitutet

Även om låddiagrammen till stor del överlappar finns det skillnader mellan kvinnors och mäns respektive fördelning av månadslön, både medianlön och medellön var lägre för kvinnor jämfört med män. Även lönespridningen var lägre bland kvinnor än bland män. I detta fall avspeglas detta dels av bredden på lådorna som visar lönespannet för hälften av de anställda som varken tillhör de lägst eller högst avlönade, dels avståndet mellan de vågräta streckens slutpunkter, som visar lönespannet mellan den 10:e och 90:e percentilen.

Ett vanligt sätt att mäta lönespridning på är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/ P10). År 2024 var kvoten 2,32 för män och 2,08 för kvinnor. Som låddiagrammen i diagram 1.1. visar är det en större lönespridning bland männen.

Tabell 1.1 visar medellönen samt de statistiska mått (percentilerna) som används för att skapa låddiagrammen. En jämförelse av den 10:e percentilen, alltså den tiondel av kvinnor respektive män med lägst lön, visar att kvinnor i denna grupp har lägre lön än män. Utryckt i procent är kvinnors lön i P10 5,2 procent lägre än mäns.

TABELL 1.1 Beskrivande mått från fördelningen av månadslön efter kön, 2024

Kronor respektive procent

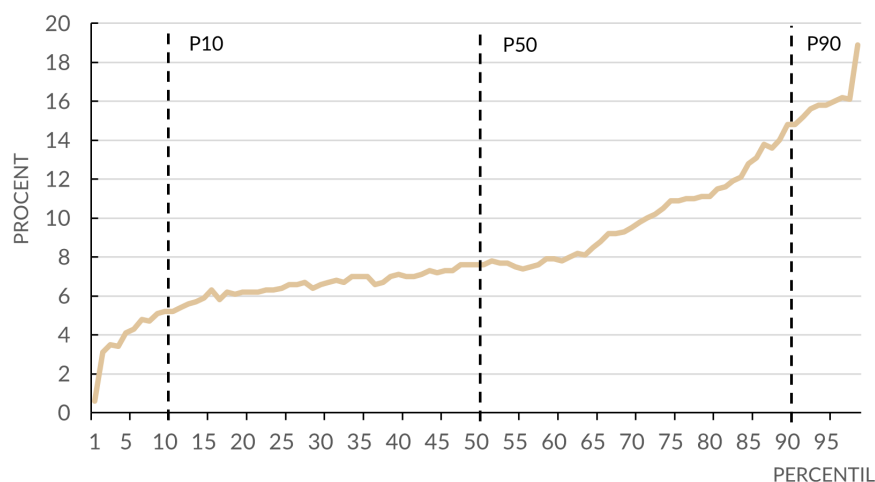
	P10	P25	Median	P75	P90	Medellön
Män	27 900	32 100	38 600	49 400	64 600	43 800
Kvinnor	26 500	30 000	35 700	44 000	55 100	39 300
Skillnad, kr	1 500	2 100	2 900	5 400	9 500	4 500
Kvinnors andel (%), ovägd	94,8	93,6	92,4	89,1	85,2	89,8
Skillnad (%), ovägd	5,2	6,4	7,6	10,9	14,8	10,2

Källa: Medlingsinstitutet

Att män har en högre representation vid högre lönenivåer innebär att skillnaden gentemot kvinnor ökar ju högre upp i fördelningarna som dessa jämförs. Skillnaden mellan medianvärdena uppgår till 2 900 kr. Utryckt i procent uppgår kvinnors medianvärde i (%) av mäns till 92,4 procent och motsvarar en skillnad på 7,6 procent. En jämförelse av den tiondel av kvinnor respektive män som har högst lön (90:e percentilen) visar att skillnaden där uppgår till 14,8 procent.

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

DIAGRAM 1.2 Löneskillnad efter percentil 2024



Källa: Medlingsinstitutet

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

² För en fördjupad beskrivning, se *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* (Medlingsinstitutet).

1.3 Löneskillnaden varierar både inom och mellan sektorer

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent 2024. Jämför man kvinnor och män i olika sektorer framkommer att variationen mellan olika sektorer var stor (**tabell 1.2**).

Störst var löneskillnaden bland anställda i regionerna där den uppgick till 17,6 procent. Att skillnaden var särskilt stor inom regionerna beror på att kvinnors och mäns fördelning över yrken var ojämn. En stor andel av kvinnorna som arbetar i regionerna är undersköterskor och sjuksköterskor, medan en stor del av de män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden uppmättes bland tjänstemän inom privat sektor där den uppgick till 14,4 procent.

Minst var skillnaden bland anställda inom kommunerna där den uppgick till 1,2 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 5,9 procent – återfanns bland anställda inom staten.

TABELL 1.2 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön, 2024

Kronor respektive procent

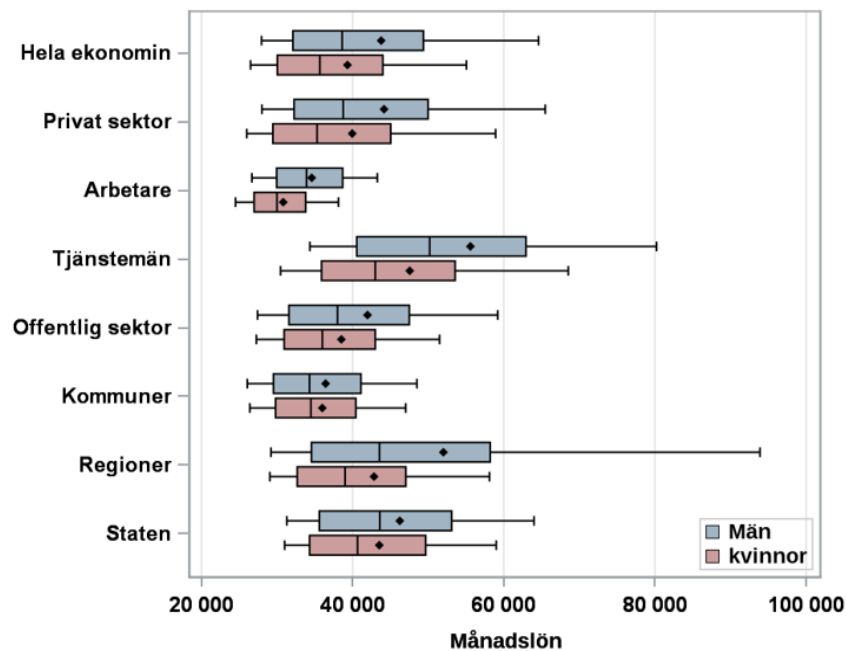
	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Hela ekonomin	39 300	43 800	41 600	89,8	10,2
Privat sektor	39 900	44 200	42 500	90,5	9,5
Arbetare	30 800	34 600	33 200	89,1	10,9
Tjänstemän	47 600	55 600	52 000	85,6	14,4
Offentlig sektor	38 500	42 000	39 500	91,8	8,2
Kommuner	36 000	36 400	36 100	98,8	1,2
Regioner	42 800	52 000	44 900	82,4	17,6
Staten	43 500	46 200	44 800	94,1	5,9

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet

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

DIAGRAM 1.3 Månadslön uppdelat efter sektor och kön, 2024



Källa: Medlingsinstitutet

Vid jämförelser av låddiagram är det viktigt att även beakta gruppernas storlek.

Tabell 1.3 visar antal kvinnor och män samt andelen kvinnor totalt och efter sektor.

Tabellen visar även ett segregeringsindex, som kvantifierar graden av yrkessegregering för kvinnor och män.

Tabell 1.3 visar att 69,5 procent av det totala antalet anställningar återfinns inom privat sektor. Inom privat sektor var 50,8 procent av anställningarna i arbetaryrken och 49,2 procent i tjänstemannayrken.

Av alla anställda var 30,5 procent anställda inom offentlig sektor med flest anställda inom kommunerna, 61 procent. I både regioner och staten var andelen av de anställda i offentlig sektor 19,5 procent.

Av tabellen framgår även att arbetsmarknaden är könsuppdelad både på sektor- och yrkesnivå. Totalt sett var 49,5 procent av antalet anställda kvinnor. Andelen kvinnor och män är dock ojämnt fördelade mellan sektorerna, där andelen kvinnor uppgick till 40,0 procent i privat sektor respektive 71,2 procent i offentlig sektor.

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

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

TABELL 1.3 Antal kvinnor och män, andel kvinnor samt yrkessegregeringsindex 2024, efter sektor

Antal, tusental respektive procent

	Antal kvinnor	Antal män	Procent anställda	Andel kvinnor	Segregeringsindex (yrkesnivå)
Hela ekonomin	2 271	2 315	100,0	49,5	49,6
Privat sektor	1 277	1 912	69,5	40,0	48,5
Arbetare	581	1 040	35,3	35,8	55,0
Tjänstemän	696	871	34,2	44,4	41,9
Offentlig sektor	994	403	30,5	71,2	36,3
Kommuner	642	212	18,6	75,2	31,3
Regioner	208	62	5,9	77,1	42,0
Staten	144	129	6,0	52,6	32,7

Källa: Medlingsinstitutet

1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå

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

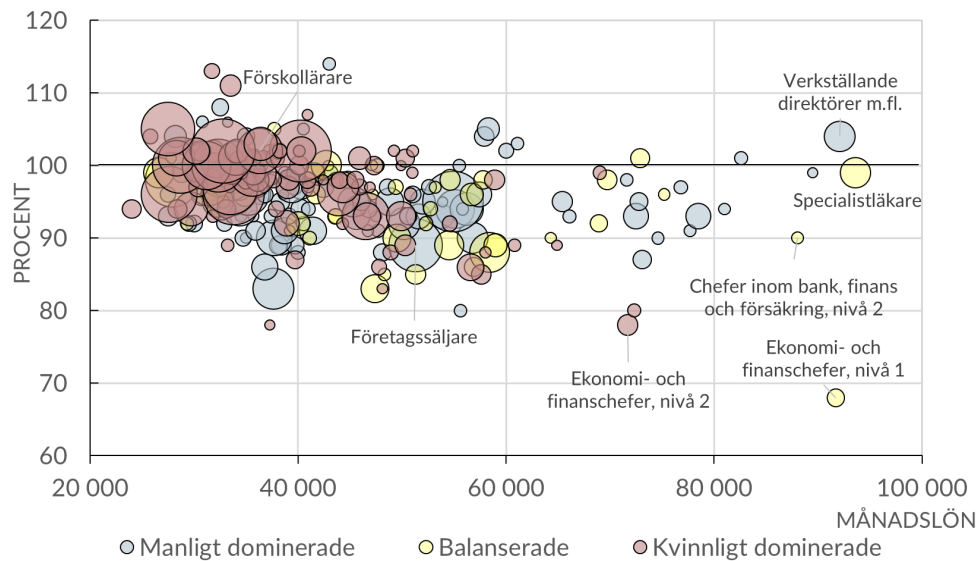
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet anställda i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken är färglagda i rött³, manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent i gult.

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

³ Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

DIAGRAM 1.4 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2024



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

Diagram 1.4 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar en av de röda cirkarna i mitten av denna grupp och ovan 100-linjen yrket förskollärare. Genomsnittslönen för förskollärare är 36 300 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 60 800. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företagssäljare. I det yrket är genomsnittslönen 51 300 kronor i månaden; kvinnor har i genomsnitt 11 procent lägre lön än män och antalet anställda är 83 200.

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

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 nivån på genomsnittslön och kvinnors lön i procent av mäns.

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

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löneskillnader. I beräkningarna till diagram 1.4 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 m.m.

1.5 Den könssegregerade arbetsmarknaden förklarar en stor del av löneskillnaden

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

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

1.5.1 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

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

1.5.2 Oförklarad inte samma sak som osaklig

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

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

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

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.

⁴ 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 har tagit hänsyn till.

1.5.3 Löneskillnaden var 4,6 procent efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.4** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i rapportens bilaga). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,4. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår var 4,6 procent för hela arbetsmarknaden år 2024.

TABELL 1.4 Standardvägd löneskillnad år 2024

	Standardvägd andel (%)	Standardvägd skillnad (%)
Hela ekonomin	95,4	4,6
Privat sektor	94,3	5,7
Arbetare	96,1	3,9
Tjänstemän	93,2	6,8
Offentlig sektor	98,1	1,9
Kommuner	99,4	0,6
Regioner	96,7	3,3
Staten	97,1	2,9

Källa: Medlingsinstitutet

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som hade den största skillnaden 2024. Den största oförklarade skillnaden, 6,8 procent, fanns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad uppgick till 3,3 procent efter standardvägning, vilket kan jämföras med den ovägda löneskillnaden som var 17,6 procent.

Den oförklarade skillnaden var minst bland anställda i kommunerna, 0,6 procent. Bland arbetare i privat sektor var den oförklarade löneskillnaden 3,9 procent och inom staten 2,9 procent.

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

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

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan kvinnor och män. Detta framgår när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden som de olika faktorerna förklarar. När beräkningen tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi att den oförklarade löneskillnaden minskar betydligt, till 4,2 procent.

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

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

Kontrollerar man för ålder och utbildningsnivå (**modell 2**) ökar den oförklarade löneskillnaden till 12,4 procent. Detta beror på en sammansättningseffekt och på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning.

Om man kontrollerar även för yrke (**modell 3**) framgår att en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män förklaras av skillnader i yrkesval. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 4,2 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i nästan alla sektorer när yrke läggs till i analysen.

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

TABELL 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2024

Skattningar av procentuell löneskillnad

	Endast kön (Modell 1)	+ Ålder och utbildning (Modell 2)	+ yrke (Modell 3)
Hela ekonomin	8,8	12,4	4,2
Privat sektor	8,8	11,0	4,9
Arbetare	10,6	9,7	3,1
Tjänstemän	13,4	14,1	6,7
Offentlig sektor	6,4	7,2	1,7
Kommuner	0,7	3,9	0,8
Regioner	13,9	13,1	2,7
Staten	7,1	6,8	2,3

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

Källa: Medlingsinstitutet

1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren

Mellan 2023 och 2024 ökade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter. Jämfört med 2023 steg kvinnornas genomsnittslön med 1 500 kronor (en ökning med 4,1 procent) medan männens genomsnittslön ökade med 1 800 kronor (en ökning med 4,3 procent). **Tabell 1.6** visar genomsnittliga ökningstakterna för kvinnor och män samt totalt och efter sektor. De genomsnittliga ökningstakterna varierade mellan sektorerna. Störst var ökningen bland kvinnor anställda i staten där ökningen var 5,1 procent. Näst störst var ökningen bland män anställda i staten där den genomsnittliga månadslönen ökade med 4,9 procent.⁵ Lägst var den bland anställda i kommunerna där ökningen var 3,5 procent bland män och 3,6 procent bland kvinnor.

TABELL 1.6 Löneökningstakt för kvinnor och män samt totalt, hela arbetsmarknaden 2023–2024

Procentuell förändring av genomsnittslön

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	4,1	4,3	4,2
Privat sektor	4,1	4,4	4,2
Arbetare	3,3	3,9	3,6
Tjänstemän	4,8	4,2	4,4
Offentlig sektor	4,1	4,2	4,1
Kommuner	3,6	3,5	3,6
Regioner	4,1	3,9	4,1
Staten	5,1	4,9	5,0

Källa: Medlingsinstitutet

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 grupper/sektorer minskar.

Andelen som är anställda i privat respektive offentlig sektor har förändrats mellan 2023 och 2024, där andelen anställda inom offentlig sektor har ökat med 0,2 procentenheter till 30,5 procent. Inom privat sektor ökade andelen tjänstemän med 0,1 procentenheter till 34,2 procent samtidigt som andelen arbetare minskade med 0,3 procentenheter till 35,4 procent.

En annan faktor som kan påverka är om löneökningstakten varit olika i olika sektorer. Detta påverkar förhållandet (relativa vikten) mellan sektorerna mellan åren i beräkningen av den totala löneskillnaden. Mellan 2023 och 2024 var löneökningstakten högre i privat sektor jämfört med offentlig sektor (4,6 respektive 3,6 procent). Sammanfattningsvis bidrar båda dessa omständigheter till en större löneskillnad för hela ekonomin än vad som annars hade varit fallet.

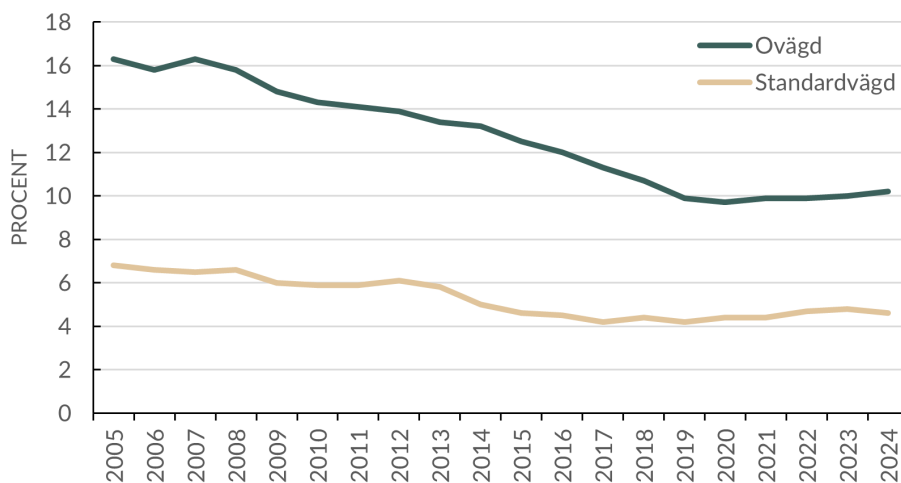
⁵ Lönerna har ökat snabbt inom staten under 2024, till stor del på grund av att polisen slog ihop 2023 och 2024 års lönerevisioner till ett tillfälle (februari 2024).

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

Diagram 1.5 visar utvecklingen av den ovägd och den standardvägd löneskillnaden från 2005 till 2024 i hela ekonomin. Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 17 200 kronor eller 75,4 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 4,0 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 17 400 kronor eller 64,2 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,4 procent.⁶

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 4,6 procent 2024. Även om förändringarna varit små de senaste åren har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning minskat sett över en längre tidsperiod. Mellan 2005 och 2024 var minskningen 2,2 procentenheter.

DIAGRAM 1.5 Ovägd och standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2024



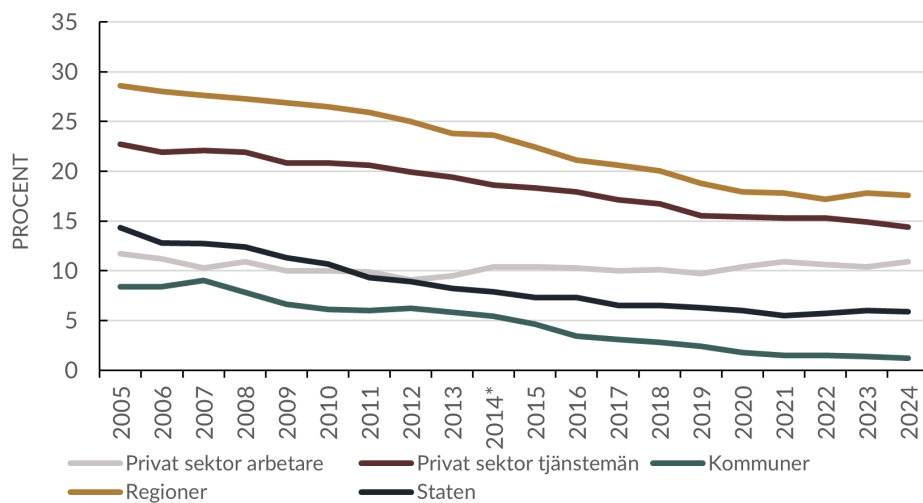
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

⁶ Under perioden har åldersavgränsningen i lönestrukturstatistiken justerats vid två tillfällen. År 2014 utökades den med personer 64–66 år och år 2023 med personer 66–68 år. Ändringarna har gjorts för att anpassa undersökningen till förändringar av pensionsåldern. Kontroller visar att skattningen av löneskillnaden för hela ekonomin inte påverkas av ändringarna, däremot har löneskillnaden ökat något i offentlig sektor då anställda i de aktuella åldersgrupperna adderats.

Diagram 1.6 visar utvecklingen av den ovägda löneskillnaden från 2005 till 2024 efter sektor. Även om löneskillnaden i ekonomin som helhet ökat med 0,2 procentenheter mellan 2023 och 2024 så minskade den bland tjänstemän i privat sektor. Inom offentlig sektor fortsatte den ovägda löneskillnaden att minska svagt bland anställda i kommuner, regionerna och staten.

Sett över hela perioden 2005 till 2024 har förändringen varit störst inom regionerna där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 11 procentenheter. Näst störst har minskningen varit bland anställda i staten, där löneskillnaden minskat med 8,4 procentenheter.

DIAGRAM 1.6 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2024 efter sektor



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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

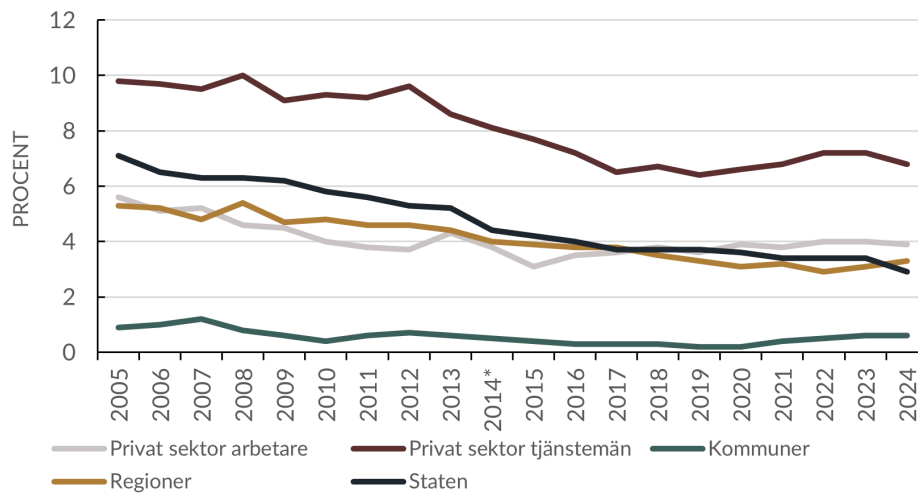
Diagram 1.7 visar den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning under perioden 2005–2024. Uppdelat efter sektor var förändringen under perioden störst bland anställda i staten där den oförklarade löneskillnaden minskade med 4,2 procentenheter.⁷

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 i privat sektor 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 sammanfattning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens utveckling över tid.⁸

⁷ 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.

⁸ För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" (Medlingsinstitutet, 2010).

DIAGRAM 1.7 Löneskillnad (standardvägd) mellan kvinnor och män 2005–2024 efter sektor



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

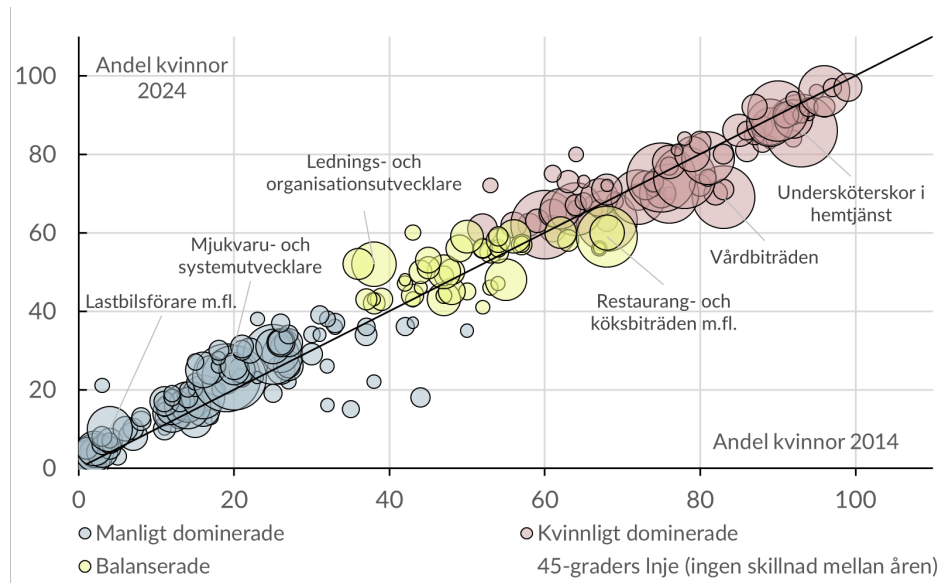
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

1.6.1 Minskad könsuppdelning

Arbetsmarknaden är könsuppdelad på så sätt att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken med olika lönelägen. En förklaring till att löneskillnaden minskar kan vara att den uppdelningen minskar. **Diagram 1.8** illustrerar förändringen från år 2014 till 2024. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2024. 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 hjälplinjen har andelen kvinnor ökat och under har den minskat mellan 2014 och 2024. 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 gult har en könsneutral fördelning. Cirkelarnas storlek anger antalet anställda i yrket.

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 78 av 99 (79 procent) manligt dominerade yrken och minskat i 46 av 75 (61 procent) kvinnligt dominerade yrken. I 26 av 41 (64 procent) könsbalanserade yrken har andelen kvinnor också ökat. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge är den högre andelen kvinnor i dessa en av förklaringarna till att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar. Inom offentlig sektor som helhet ökade skillnaden med 0,1 procentenheter jämfört med 2023. Däremot minskade skillnaderna något inom varje del, det vill säga inom kommunerna, regionerna och staten.

DIAGRAM 1.8 Andelen kvinnor 2014 och 2024 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2024 uppdelat på könssammansättning



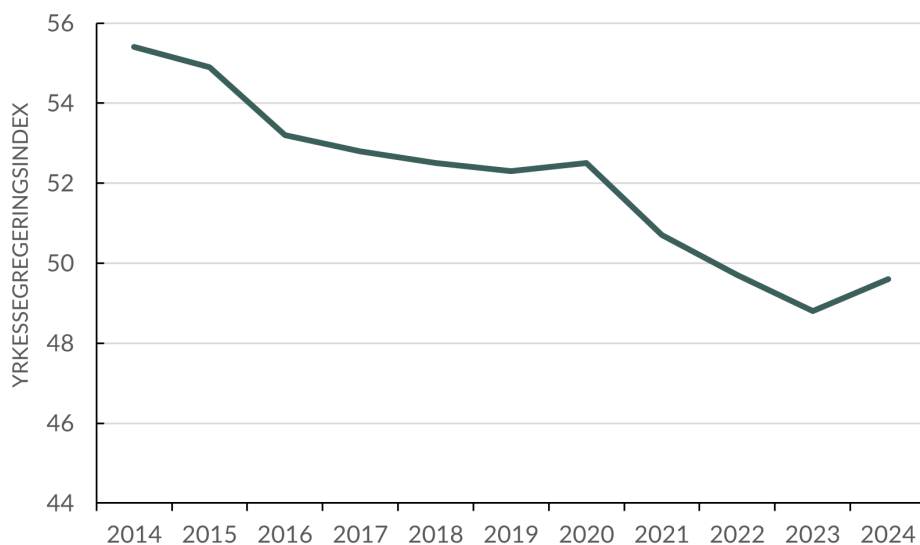
Anmärkning: Endast yrken med fler än 3 000 anställda ingår.

Källa: Medlingsinstitutet

För att analysera förändringen av yrkessegregeringen över tid redovisas i **diagram 1.9** förändringen i Dissimilarity Index mellan 2014 och 2024. År 2014 var värdet på detta index 55,4. Detta ska förstås som andelen kvinnor eller män som behöver byta yrken för att fördelningen inom yrket ska spegla fördelningen för samtliga anställda.

Det senaste utfallet för 2024 visar på en ökning av yrkessegregeringen, där indexvärdet ökar från 48,8 till 49,6. Sett över hela perioden 2014 till 2024 har indexvärdet minskat, från 55,4 till 49,6.

DIAGRAM 1.9 Yrkessegregeringsindex, förändring 2014 till 2024, hela ekonomin

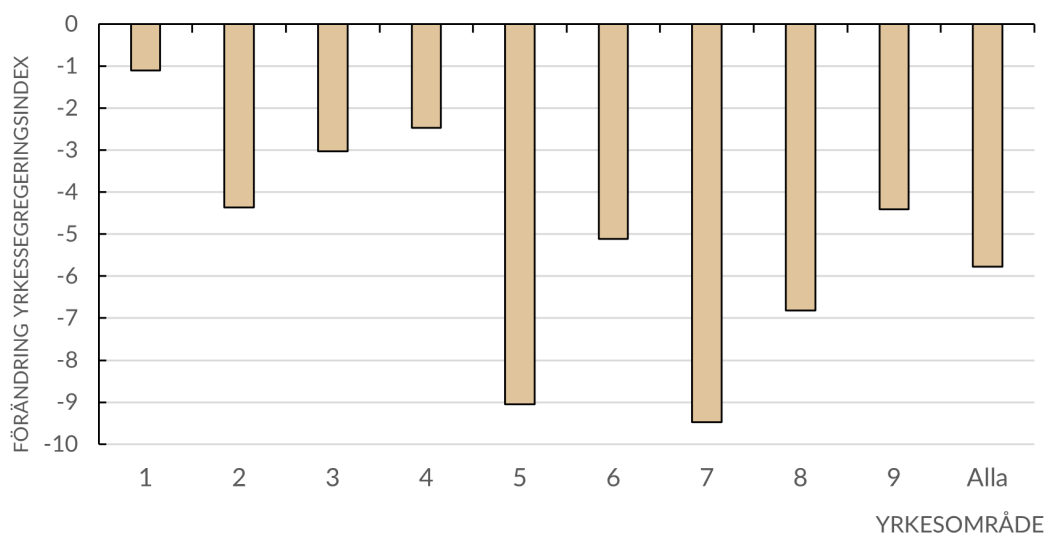


Källa: Medlingsinstitutet

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

Av **diagram 1.10** framgår att yrkessegregeringen minskat i samtliga yrkesområdena, även om storleken varierar. Störst var minskningen inom yrkesområde 7 - Yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt yrkesområde 5 - Service-, omsorgs- och försäljningsarbete.

DIAGRAM 1.10 Yrkessegregeringsindex efter yrkesområde, förändring 2014 till 2024, hela ekonomin



Anmärkning: Yrkesområde 1: Chefsyrken innehåller 57 olika yrken. Yrkesområde 2: yrken med krav på fördjupad högskolekompetens innehåller 113 olika yrken. Yrkesområde 3: yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande innehåller 68 olika yrken. Yrkesområde 4: yrken inom administration och kundtjänst innehåller 22 olika yrken. Yrkesområde 5: Service-, omsorgs- och försäljningsarbete innehåller 44 olika yrken. Yrkesområde 6: Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske innehåller 10 olika yrken. Yrkesområde 7: Yrken inom byggverksamhet och tillverkning innehåller 50 olika yrken. Yrkesområde 8: Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera innehåller 46 olika yrken. Yrkesområde 9: Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion innehåller 16 olika yrken.

Källa: Medlingsinstitutet

Inom yrkesområde 1 – ledningsarbete var minskningen 1,1 procentenheter och det är den grupp av yrken där minskningen av könssegregeringen gått långsammast under perioden.

Medlingsinstitutet har tidigare visat att andelen kvinnor i yrkesgrupper med högre lönelägen ökat över tid.⁹ Exempelvis finns det en tydlig trend med allt fler kvinnor som är chefer. Sett till hela ekonomin har kvinnor inom chefsyrken ökat från 32,9 procent år 2008 till 41,9 procent år 2024, en ökning med 9 procentenheter. Detta avspeglas i den ökande lönespridningen bland kvinnor.

⁹ Se fördjupningsavsnitt i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021*.

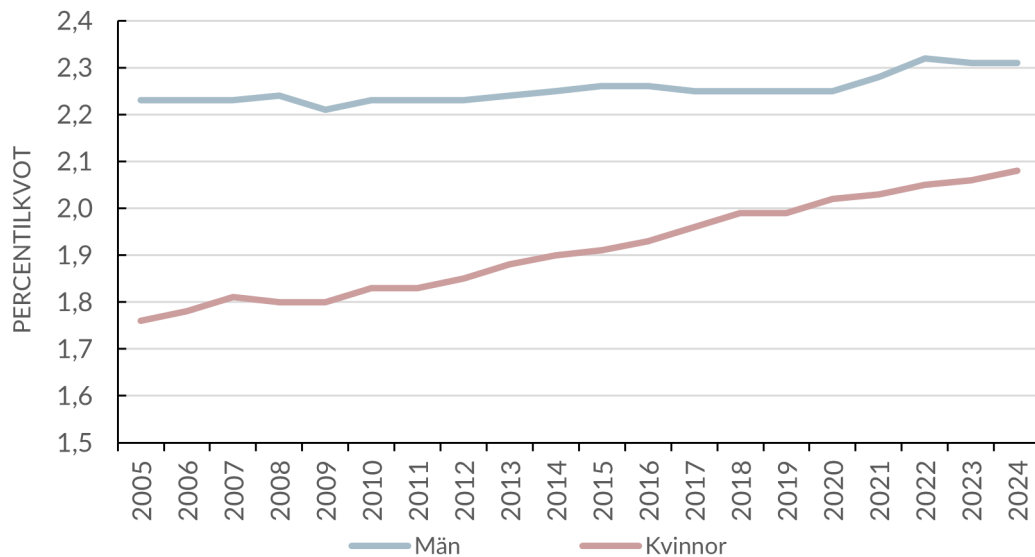
Lönespridningen har under perioden 2005 till 2024 ökat mer bland kvinnor än män, vilket framgår av **diagram 1.11**. Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.¹⁰ En kvot på två innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar 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 kvinnornas andel i de högre lönelägena ökat.

Utfallen för 2024 visade på en oförändrad lönespridningen bland män, samtidigt som kvinnornas lönespridning ökade något. Det innebär att skillnaden mellan kvinnors och mäns lönespridning minskade något efter att ha ökat 2021 och 2022.

DIAGRAM 1.11 Lönespridning för kvinnor och män 2005–2024

Percentilkvoten P90/P10



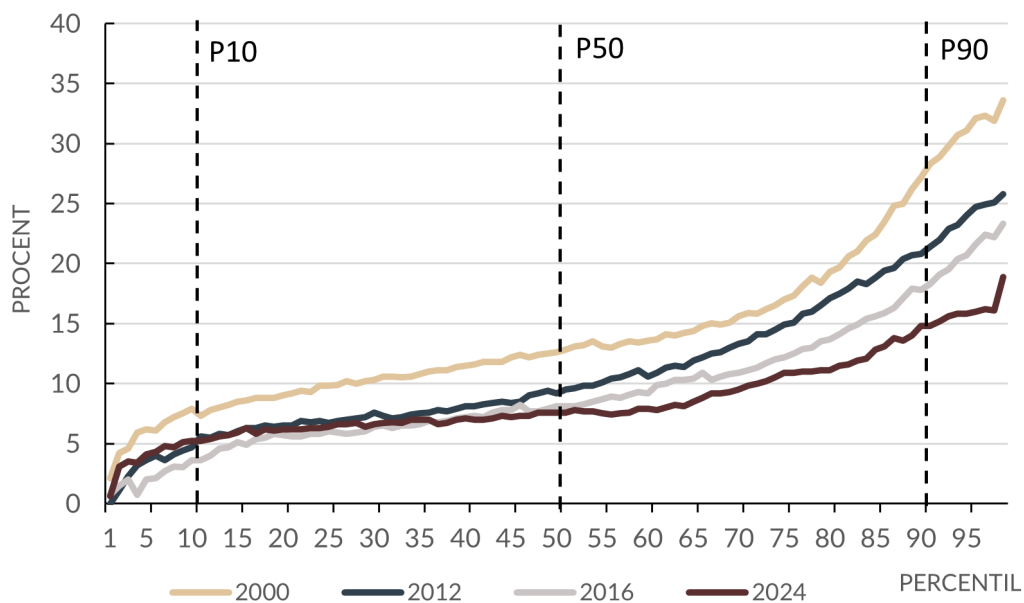
Källa: Medlingsinstitutet

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

1.6.2 Minskad skillnad mellan kvinnor och mäns lönefördelningar

Diagram 1.12 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2024. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större genomsnittlig skillnad mellan könen.

DIAGRAM 1.12 Löneskillnad efter percentil, år 2000, 2012, 2016 och 2024



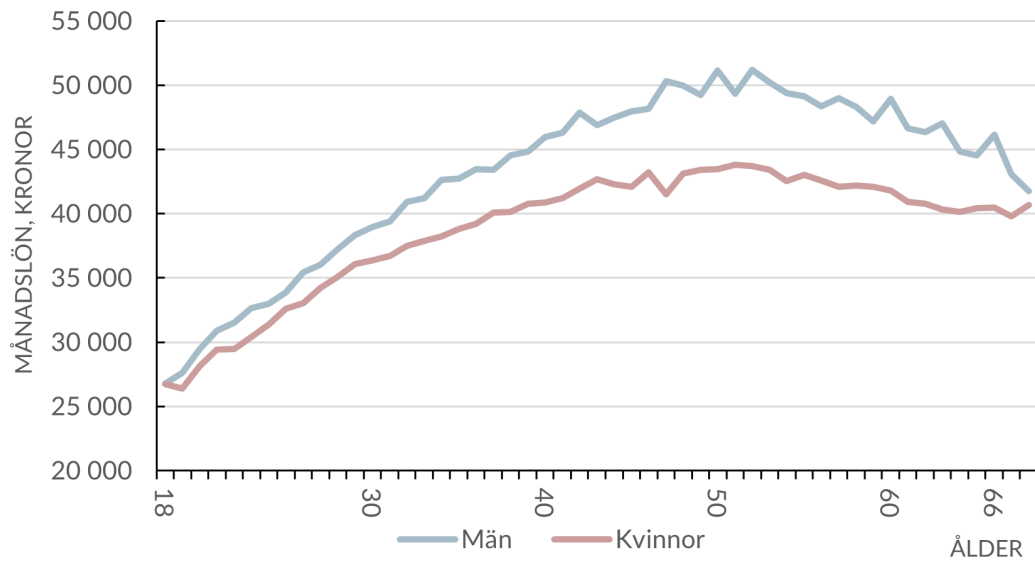
Källa: Medlingsinstitutet

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 7,6 procent år 2024. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 14,8 procent, en minskning med 12,4 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen var 15,3 procentenheter.

1.7 Kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns

I detta avsnitt analyseras löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika åldrar. I **diagram 1.13** presenteras genomsnittslönen år 2024 för män respektive kvinnor efter ålder. Som framgår är det inte någon skillnad i lönenivå för kvinnor och män vid 18 års ålder. Där ligger genomsnittslönen för båda könen strax under 27 000 kronor. Därefter skiljer sig löneprofilen åt mellan könen. Dels har män en brantare löneutveckling än kvinnor. Dels så planar löneutvecklingen ut tidigare för kvinnor än för män. För kvinnor planar den ut vid 40-årsåldern. För män ökar genomsnittslönen fram till 50-årsåldern, för att sedan minska. Att den genomsnittliga lönenivån minskar beror inte på lönesänkningar utan förklaras snarare av att individsammansättningen avseende yrke, sektor och bransch förändras.

DIAGRAM 1.13 Genomsnittslönen år 2024 för kvinnor och män efter ålder

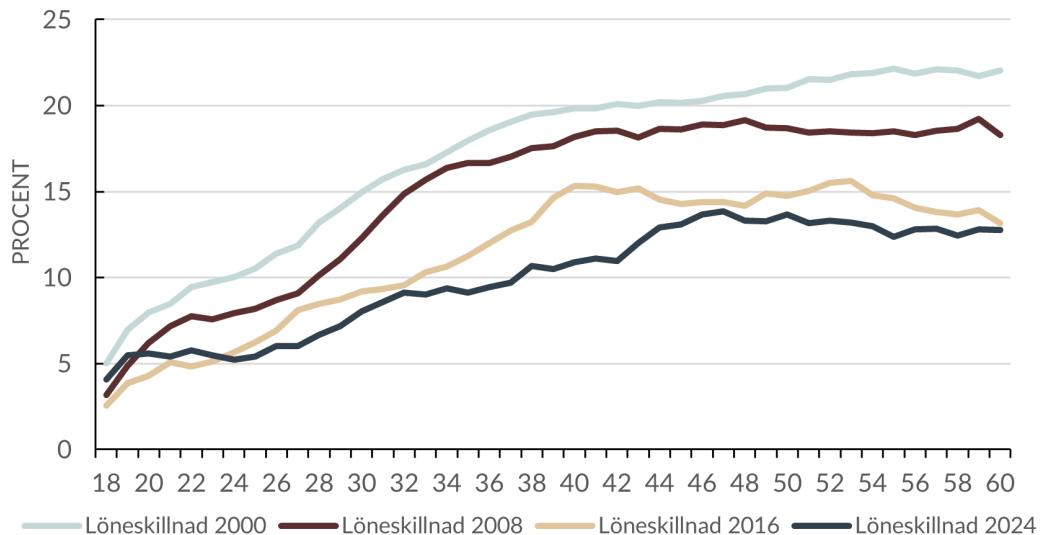


Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 1.14 visar löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent efter ålder beräknat för år 2000, 2008, 2016 och 2024. Som framgår av diagrammet har det över tid skett en minskning av löneskillnaden i de flesta åldrar. Detta illustreras av att kurvan har förflyttats nedåt. Undantaget är åldersintervallet mellan 18 till 26 år, där löneskillnaden 2024 är något högre än både löneskillnaden 2008 och 2016.

DIAGRAM 1.14 Löneskillnad mellan kvinnor och män, efter ålder

År 2000, 2008, 2016 och 2024, Procent, 5 års-glidande medelvärden



Källa: Medlingsinstitutet

2. Lön, arbetstid och inkomst

Hur stor är skillnaden mellan vad kvinnor och män tjänar? Redan i frågan finns en oklarhet i vad som menas med "tjänar". Ibland används begreppen lön och inkomst synonymt, trots att det är två helt skilda begrepp. Jämför man kvinnors och mäns genomsnittliga arbetsinkomster var skillnaden 18,7 procent år 2023. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 10,0 procent. Den huvudsakliga orsaken till skillnaden mellan måtten är att lönen inte påverkas av skillnader i hur mycket kvinnor och män arbetar. I och med att kvinnor arbetade färre timmar än män blir skillnaden större i arbetsinkomst än i lön. Att kvinnors arbetade timmar är lägre än mäns förklaras framförallt av en större andel deltidssarbete och högre frånvaro.

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

Kvinnors arbetsinkomst¹¹ var 81,3 procent av männens arbetsinkomst 2023, en skillnad på 18,7 procent. Att skillnaden i arbetsinkomst var större än löneskillnaden beror till stor del på skillnader i arbetad tid mellan kvinnor och män. Kvinnor hade 90,0 procent av mäns lön och arbetade 86,8 procent av mäns timmar, totalt var deras arbetsinkomster 81,3 procent. Skillnaden varierade mellan olika sektorer, men i samtliga sektorer hade kvinnor lägre lön, arbetade mindre och hade därmed lägre arbetsinkomst än män (tabell 2.1).

¹¹ I avsnittet har uppgift om total arbetsinkomst från samtliga arbetsgivare under året använts. Uppgiften benämns ofta som arbetsinkomst eller löneinkomst, och motsvarar det redovisade värdet i ruta 011 i kontrolluppgifterna.

TABELL 2.1 Kvinnors lön, arbetad tid och arbetsinkomst i procent av mäns efter sektor, 2023

	Kvinnors lön i procent av mäns lön (A)	Kvinnors faktiskt arbetade tid i procent av mäns (B)	Kvinnors arbetsinkomst i procent av mäns (C)
Samtliga sektorer	90,0	86,8	81,3
Privat sektor	90,7	86,5	81,8
Arbetare	89,6	79,3	74,6
Tjänstemän	85,1	89,0	79,0
Offentlig sektor	91,9	..	83,8
Kommuner	98,6	89,1	90,9
Regioner	82,2	89,7	75,6
Staten	94,0	89,1	88,7

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Mellan år 2006 och 2023 har skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor minskat med 9,5 procentenheter. Att skillnaden i arbetsinkomst minskat mer än löneskillnaden, 9,5 jämfört med 5,8 procentenheter, beror till viss del på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökat under perioden samtidigt som männens har minskat.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att de i större utsträckning arbetar deltid samt att de har en högre frånvaro från arbetet. Bland anställda i åldern 15–74 år var skillnaden mellan män och kvinnor i överenskommen arbetstid 5,3 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män är tydligast bland arbetare i privat sektor. Där var skillnaden 6,2 timmar eller 16,8 procent. En stor förklaring till att skillnaden är störst i den gruppen är att de deltidsarbetande kvinnorna i stor utsträckning återfinns i arbetaryrken.

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

2.1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomster har minskat över tid till 18,7 procent 2023

Över tid har skillnaden i arbetsinkomst minskat. År 2006 var skillnaden mellan kvinnor och män 28,2 procent. År 2023 uppgick skillnaden till 18,7 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 9,5 procentenheter under perioden. Att skillnaden i arbetsinkomst minskat mer än löneskillnaden, 9,5 jämfört med 5,8 procentenheter, beror till viss del på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökat under perioden samtidigt som männens har minskat.

2.1.1 Skillnaden i arbetsinkomst störst bland arbetare i privat sektor

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

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

TABELL 2.2 Arbetsinkomst (kronor) samt kvinnors arbetsinkomst i procent av mäns för anställda 18–66 år efter kön och sektor, 2023.

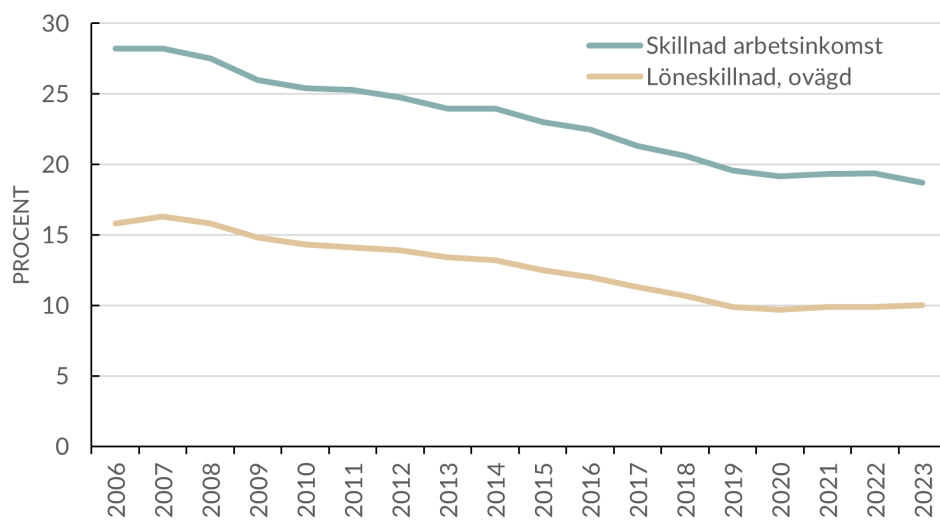
	Båda könen	Kvinnor	Män	Kvinnors arbetsinkomst (%) av män
Samtliga sektorer	449 400	402 400	494 700	81,3
Privat sektor	463 800	408 600	499 600	81,8
Arbetare	346 100	283 100	379 600	74,6
Tjänstemän	586 700	511 200	646 800	79,0
Offentlig sektor	416 200	394 500	470 700	83,8
Kommuner	369 600	360 700	396 900	90,9
Regioner	476 000	443 500	586 300	75,6
Staten	506 600	478 100	538 700	88,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

2.1.2 Inkomstskillnaden minskade med 9,5 procentenheter mellan 2006 och 2023

Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomst har minskat över tid. I föregående kapitel visade vi att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat. **Diagram 2.1** visar även att skillnaden i arbetsinkomst har minskat. År 2006 var skillnaden mellan kvinnor och män 28,2 procent. År 2023 uppgick skillnaden till 18,7 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 9,5 procentenheter under perioden. Det kan jämföras med löneskillnaden som under samma period minskat med 5,8 procentenheter. Att inkomstskillnaden minskat snabbare än löneskillnaden reflekterar framför allt att även utöver lön så har skillnaden i arbetad tid minskat. Mellan 2020 och 2022 var utvecklingen av skillnaderna i arbetsinkomst och lön i princip oförändrade. År 2023 har skillnaden i arbetsinkomst minskat, medan löneskillnaden har legat kvar på samma nivå.

DIAGRAM 2.1 Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006–2023



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Jämför man inkomstskillnadens nivå 2023 så var den 18,2 procent i privat sektor och 16,2 procent i offentlig sektor. Inkomstskillnaden var alltså 2 procentenheter större i privat sektor. Jämför man hur skillnaderna förändrats sedan 2006 kan man konstatera att inkomstskillnaden minskat något mer i offentlig sektor under perioden (**tabell 2.3**).

I samtliga sektorer har inkomstskillnaden minskat mer än löneskillnaden sedan 2006. Även bland arbetare i privat sektor, där löneskillnaden inte minskat med mer än 0,8 procentenheter, har inkomstskillnaden minskat med 6 procentenheter. Störst har minskningen av både löneskillnad och inkomstskillnad varit bland anställda i regionerna.

TABELL 2.3 Skillnad arbetsinkomst mellan kvinnor och män 2006–2023

	Inkomstskillnad 2023	Minskning inkomstskillnad 2006-2023 (%-enheter)	Minskning löneskillnad 2006-2023 (%-enheter)
Samtliga sektorer	18,7	9,5	5,8
Privat sektor	18,2	9,2	4,8
Arbetare	25,4	6,0	0,8
Tjänstemän	21,0	11,1	7,0
Offentlig sektor	16,2	11,4	8,2
Kommuner	9,1	10,4	7,0
Regioner	24,4	12,5	10,2
Staten	11,3	7,5	6,8

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

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

Att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män är större än löneskillnaden förklaras i huvudsak av skillnader i arbetad tid. Till att börja med har kvinnor i genomsnitt en lägre överenskommen arbetstid jämfört med män, 2023 var skillnaden 5,3 procent. Även om kvinnor i samtliga sektorer har något lägre överenskommen arbetstid jämfört med män är det framför allt bland arbetare i privat sektor som skillnaderna är stora. Där hade kvinnor 83,2 procent av männens överenskomna arbetstid. Att skillnaderna är stora i denna grupp beror på att flera branscher med många kvinnor där deltidsarbete är vanligt återfinns här. Även om deltidsarbetet minskat bland kvinnor över tid är andelen deltidsarbetande kvinnor fortfarande dubbelt så stor som andelen deltidsarbetande män.

Utöver den effekt deltidsarbete har på den överenskomna arbetstiden för kvinnor påverkas kvinnors arbetade timmar negativt på grund av frånvaro. Om man därutöver lägger till skillnader i frånvaro mäter man skillnaden i faktiskt arbetad tid. Kvinnors faktiskt arbetade timmar uppgick till 86,8 procent av mäns timmar, skillnaden var alltså 13,2 procent. Hur frånvaron påverkar olika grupper av anställda visas i **tabell 2.4**. Generellt sett kan man säga att i sektorer där skillnaderna i överenskommen tid är små är skillnaderna i frånvaro större. För samtliga anställda ökar frånvaron skillnaden i arbetstid mellan könen med 8 procentenheter.

TABELL 2.4 Kvinnors andel av mäns medelarbetstid per vecka, 15–74 år efter kön och sektor, 2023

	Kvinnors andel (%) - Överenskommen tid	Kvinnors andel (%) - Faktiskt arbetad tid	Effekt frånvaro (%-enheter)
Samtliga sektorer	94,7	86,8	8,0
Privat sektor	92,6	86,5	6,1
Arbetare	83,2	79,3	3,9
Tjänstemän	95,9	89,0	6,8
Offentlig sektor			
Kommuner	96,9	89,1	7,8
Regioner	95,3	89,7	5,5
Staten	98,2	89,1	9,1

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

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

År 2023 var den överenskomna arbetstiden bland anställda i åldern 15–74 år i genomsnitt 37,0 timmar per vecka. Bland män var medelarbetstiden 38,0 timmar och bland kvinnor 36,0 timmar. Det innebär en skillnad på 2 timmar per vecka, vilket motsvarar en arbetstids-skillnad mellan kvinnor och män på 5,3 procent. **Tabell 2.5** visar det genomsnittliga antalet överenskomna timmar per vecka uppdelat efter sektor och kön.¹² Flest timmar per vecka hade tjänstemän i privat sektor och anställda i staten. I dessa sektorer hade de anställda en genomsnittlig överenskommen arbetstid på cirka 38,2 timmar per vecka.

Både bland kvinnor och bland män var antalet överenskomna timmar lägst bland arbetare i privat sektor. I denna grupp var även skillnaderna mellan kvinnor och män störst. Kvinnornas arbetstid uppgick till 30,8 timmar per vecka medan männens var 37,0 timmar. Det innebär att skillnaden mellan könen i denna grupp var mer än tre gånger så stor som skillnaden i genomsnitt för samtliga anställda. En förklaring till att det var just i denna grupp som den arbetade tiden var låg är att det bland dessa anställda finns många som arbetar i branscher där deltidarbete är vanligt förekommande, till exempel inom handel och restaurang.

Inom samtliga sektorer hade kvinnor i genomsnitt en kortare överenskommen arbetstid per vecka jämfört med män. Skillnadernas storlek varierade dock mellan sektorerna. Skillnaderna mellan kvinnor och män var minst bland anställda i kommunerna och staten, där de uppgick till 1,2 respektive 0,7 timmar per vecka.

¹² I AKU finns information om yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. I och med det går det även att redovisa faktiskt arbetade timmar efter personalkategori i privat sektor. Uppdelning i arbetare och tjänstemän privat sektor görs på samma sätt som i Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik.

TABELL 2.5 Medelarbetstid per vecka, överenskommen arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2023

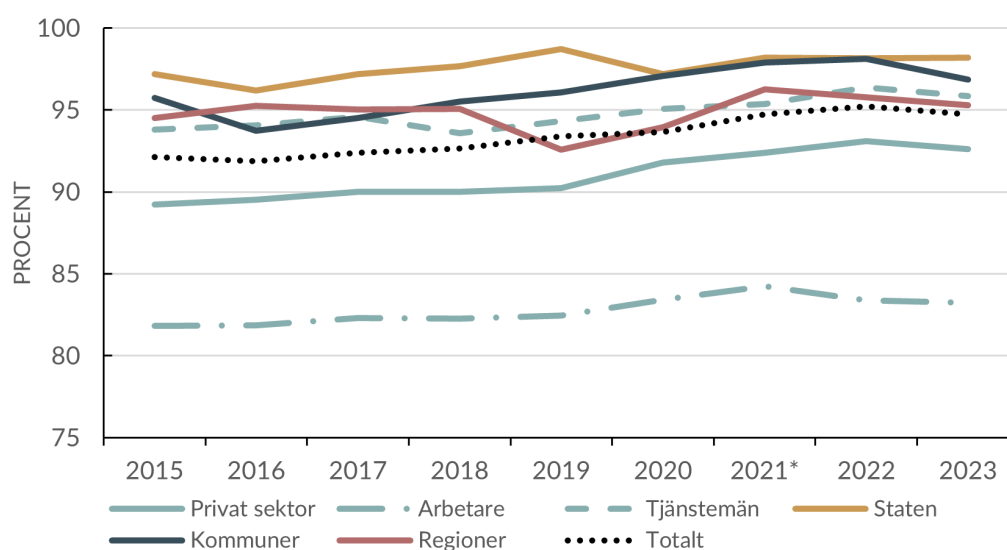
	Båda könen	Kvinnor	Män	Differens timmar (kvinnor-män)	Kvinnors andel (%)
Samtliga sektorer	37,0	36,1	37,9	-1,8	95,3
Privat sektor	36,8	35,2	37,8	-2,6	93,1
Arbetare	34,9	30,6	36,9	-6,3	82,9
Tjänstemän	38,0	37,2	38,5	-1,3	96,6
Offentlig sektor					
Kommuner	37,5	37,3	37,8	-0,5	98,7
Regioner	36,7	36,4	37,7	-1,3	96,6
Staten	38,2	37,9	38,5	-0,6	98,4

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Över tid har skillnaderna mellan kvinnors och mäns överenskomna arbetstid minskat. Om man tittat på samtliga anställda har kvinnors andel av mäns arbetstid ökat från 92,1 procent 2015 till 94,7 procent 2023 (**diagram 2.2**).

I samtliga sektorer har kvinnornas överenskomna arbetstid närmast sig männens under perioden 2015 till 2023. År 2023 var det endast bland arbetare i privat sektor som kvinnors överenskomna arbetstid var lägre än 95 procent av männens. Skillnaden minskade mest bland tjänstemän i privat sektor, där kvinnors andel av mäns överenskomna arbetstid ökade med 2,5 procentenheter, följt av kommunerna med en ökning på 2,4 procentenheter.

DIAGRAM 2.2 Kvinnors andel av mäns överenskomna veckoarbetstid, anställda 15–74 år, 2015–2023

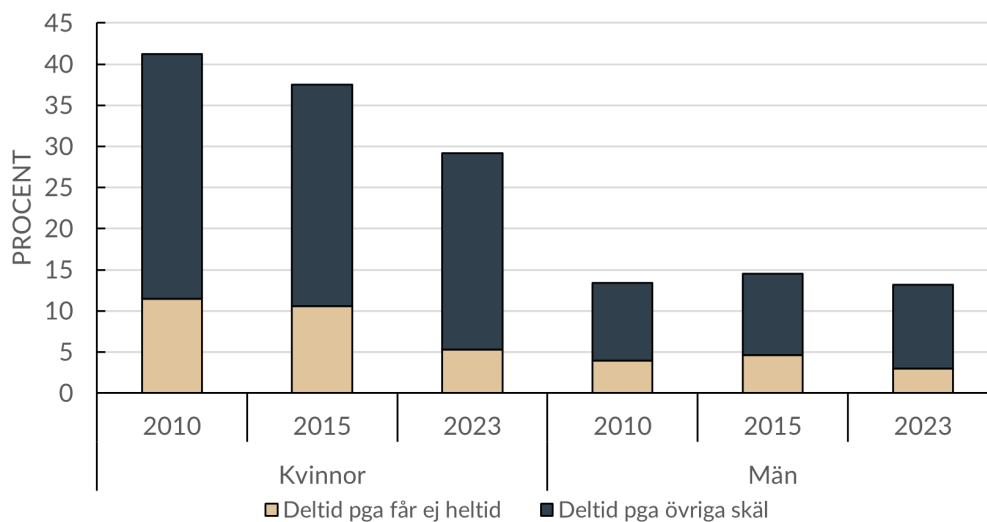


Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Att kvinnors överenskomna arbetstid i genomsnitt är lägre än mäns förklaras i stor utsträckning av deltidarbete. I **diagram 2.3** visas andelen anställda män och kvinnor som arbetade deltid 2010, 2015 och 2023. De senaste tio åren har andelen kvinnor som arbetar deltid minskat från 41,2 procent 2010 till 29,2 procent 2023. Samtidigt har andelen män som arbetar deltid konsekvent legat på cirka 13–14 procent. Totalt sett har alltså skillnaderna mellan kvinnor och män minskat över tid, även om de fortfarande är påtagliga.

I diagrammet visas även utvecklingen av deltidsanställda som svarat att de inte har fått, eller hittat en heltidstjänst. En jämförelse mellan åren 2010 och 2023 visar att denna andel minskat både absolut och relativt både bland kvinnor och bland män. För kvinnorna har dock minskningen varit betydligt mer påtaglig. Där uppgick andelen av de anställda som uppgav att de inte fått eller hittat heltid till 5,3 procent 2023, vilket är en minskning med 6,2 procentenheter jämfört med 2010. Som andel av alla deltidsanställda kvinnor har de som inte fått en heltidstjänst fast de önskat det minskat från 27,8 till 18,2 procent mellan år 2010 och år 2023.

DIAGRAM 2.3 Andel anställda som arbetar deltid, efter kön och orsak till deltidarbete, år 2010, 2015, 2023



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

2.2.2 Skillnader i frånvaro ökar den totala skillnaden i arbetad tid

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

I detta avsnitt redovisas den faktiskt arbetade tiden per vecka för kvinnor och män. Skillnaderna mellan kvinnor och män var större jämfört med den överenskomna arbetade tiden. För samtliga anställda var skillnaden mellan kvinnor och män 4,2 timmar, vilket motsvarar 13,2 procent. Precis som för de överenskomna timmarna var skillnaden störst bland arbetare i privat sektor och minst bland anställda i regionerna (**tabell 2.6**).

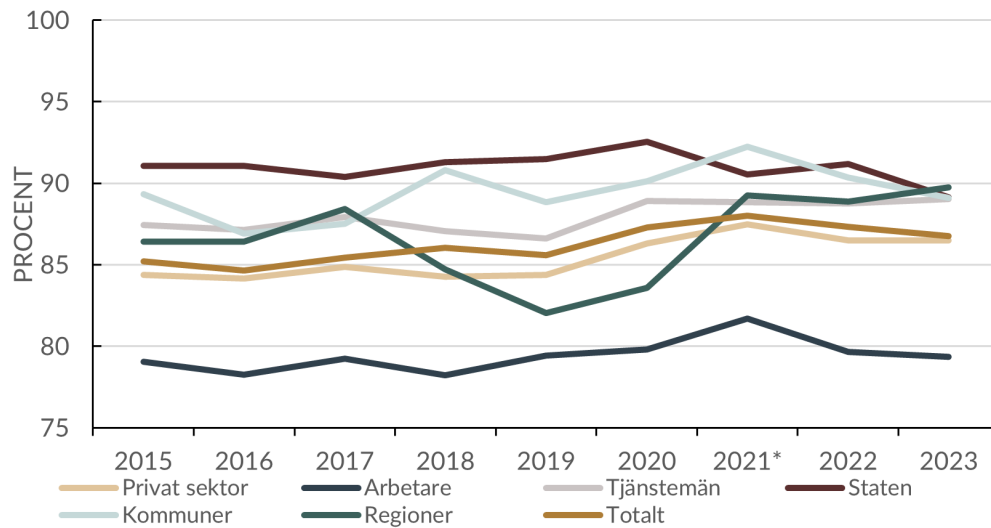
TABELL 2.6 Medelarbetstid per vecka, faktiskt arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2023.

	Båda Könen	Kvinnor	Män	Differens timmar (kvinnor-män)	Kvinnors andel (%)
Samtliga sektorer	29,6	27,5	31,7	-4,2	86,8
Privat sektor	30,1	27,5	31,8	-4,3	86,5
Arbetare	28,5	24,2	30,5	-6,3	79,3
Tjänstemän	31,2	29,2	32,8	-3,6	89,0
Offentlig sektor					
Kommuner	27,9	27,0	30,3	-3,3	89,1
Regioner	28,8	28,0	31,2	-3,2	89,7
Staten	30,3	28,7	32,2	-3,5	89,1

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

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

DIAGRAM 2.4 Kvinnors andel av mäns faktiskt arbetade timmar, anställda 15–74 år, 2015–2023



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

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

Kvinnor har högre sjukfrånvaro. Kvinnor tog ut 63 procent av antalet nettodagar med sjuk- och rehabiliteringspenning 2023.

Kvinnor är mer föräldralediga. Kvinnor stod för 69 procent av nettodagarna som togs ut med föräldrapenning 2023.

Kvinnor vårdar barn oftare. Kvinnor tog ut 61 procent av antalet nettodagar med tillfällig föräldrapenning (bland annat vab) 2023.

Kvinnor vårdar svårt sjuka närstående oftare. Kvinnor stod för 72 procent av antalet nettodagar som togs ut med närståendepenning 2023.

Beräkningarna bygger på Försäkringskassans statistik.

2.3 Sambandet mellan lön och inkomst

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

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

Skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor på aggregerad nivå kan skattas relativt väl med skillnaden i lön från lönestrukturstatistiken och skillnaden i arbetade timmar från AKU. I linje med sambandet ovan kan då den genomsnittliga skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor skrivas som produkten av löneskillnaden $\left(\frac{\bar{w}_k}{\bar{w}_m}\right)$ och skillnaden i arbetade timmar $\left(\frac{\bar{t}_k}{\bar{t}_m}\right)$.

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

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

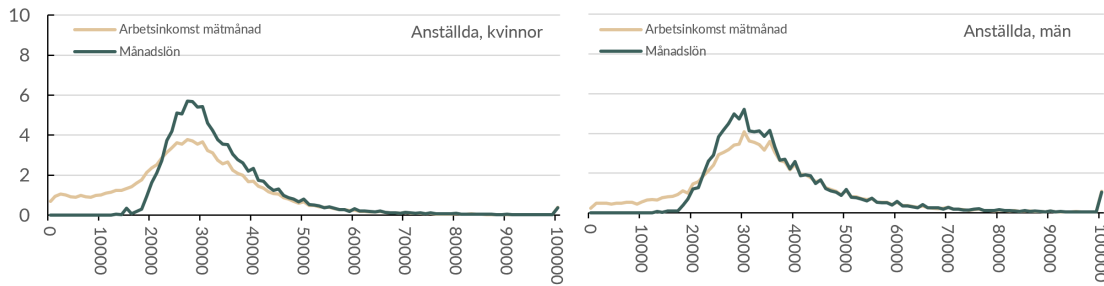
Kvinnors andel av mäns arbetsinkomst var i genomsnitt 81,3 procent 2023 i hela ekonomin (se ovan). Med utgångspunkt i ekvation 1 kan man undersöka hur samstämmiga de olika källorna är. Genom att multiplicera löneskillnaden (0,9) med skillnaden i arbetstid (0,868) blir kvinnors andel av mäns arbetsinkomst 78,1 procent ($0,90 \times 0,868 = 0,781$), det vill säga förhållandevis nära det verkliga utfallet. Att det blir något olika resultat har att göra med att det finns vissa skillnader i hur man mäter inkomster respektive löner (se ovan).

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

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

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

DIAGRAM 2.5 Fördelning av mäns och kvinnors lön och arbetsinkomst i privat sektor, anställda 18–68 år, mätmånad 2023



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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Yrken med hög lön är ofta förknippade med heltidsarbete som norm.¹³ En del av förklaringen till att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män är högre än löneskillnaden kan alltså sökas i det faktum att män i högre grad återfinns i yrken med både högre löner och heltidsnorm. Diagrammet visar även att det är större skillnad i lön och arbetsinkomst för kvinnor i spannet 30 000–40 000 kronor än för män. Med andra ord framgår här att heltidsnormen inte är lika stark för kvinnor som för män, särskilt för löner och arbetsinkomster under 40 000 kronor per månad.

Det kan finnas både direkta och indirekta förklaringar till att antalet arbetade timmar i sig kan påverka lönen per arbetad timme. En direkt effekt kan vara att den samlade arbetstiden kan påverka det så kallade humankapitalet: ju mer man är på jobbet desto mer erfarenhet och kunskap får man och därmed ett högre potentiellt värde som man kan producera per arbetad timme. Det kan också påverka möjligheten att till exempel ta del av internutbildning vilket också kan påverka löneutvecklingen. En annan förklaring kan vara att en arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro.

¹³ Se fördjupningsavsnitt i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019* (Medlingsinstitutet).

3. Möjliga orsaker till löneskillnaden

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

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken med olika lönenivåer. De fördelar sig också olika på sektorer och branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt lönestrukturstatistiken år 2024 var 60,0 procent av de anställda i privat sektor män. I offentlig sektor var drygt 71,2 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.¹⁴

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.

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. 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.

¹⁴ 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 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 finns det skillnader 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 kan sägas att konfliktkänsligheten är större hos arbetsgivarna inom privat sektor, vilket också kan vara en bidragande förklaring till skillnader i löneutvecklingen mellan olika sektorer.

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 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 Medlingsinstitutets tidigare rapporter framgår att en ökande andel kvinnor har chefsbefattningar, vilket alltså kan vara en förklaring till den minskande löneskillnaden mellan kvinnor och män.¹⁵

Lagstiftningen innehåller, som framgår av avsnitt 3.3.1, en särskild definition av begreppet diskriminering.

¹⁵ Se *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* (Medlingsinstitutet).

3.3 Lagstiftningen och jämställda löner

Ansvar för lönebildningen ligger hos arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma jämställda löner blir då primärt parternas ansvar.

Diskrimineringslagstiftningen är 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.

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).

Skillnaden i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.¹⁶ 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”.¹⁷ 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).

¹⁶ 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.

¹⁷ 3 kap. 10 §.

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

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

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

3.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.¹⁸ 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.¹⁹ 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.²⁰ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ "Lönebildning och jämställdhet", (Medlingsinstitutet, 2015).

²⁰ "Yrke lön och kön", (Medlingsinstitutet 2018).

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 för år 2001 publicerades. 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.

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

Bilaga 1. Fakta om statistiken

1.1 Den officiella lönestatistiken

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

Medlingsinstitutet, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.²¹ 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.

1.2 Lönestrukturstatistiken

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

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

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

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

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består sedan år 2023 av individer i åldern 18–68 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verk-samma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.

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

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

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

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

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

1.3 Om begreppet månadslön

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

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

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

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

1.4 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

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

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

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

TABELL B1 Yrkesområden inom SSYK 2012

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

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

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

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

Publikationen SSYK 2012 återfinns på SCB:s webbplats www.scb.se/ssyk.

1.5 Beskrivning av standardvägning och regressionsanalys

1.5.1 Standardvägning

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

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

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

TABELL B2 Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2024

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	42,3	42,6	41,9
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor – Arbetare	35,3	25,6	45,0
Privat sektor – Tjänstemän	34,2	30,7	37,6
Kommuner	18,6	28,3	9,1
Regioner	5,9	9,2	2,7
Staten	6,0	6,3	5,6
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,5
Förgymnasial utbildning 9 år	6,1	4,5	7,6
Gymnasial utbildning högst 2-årig	15,0	12,8	17,2
Gymnasial utbildning, 3 år	29,2	25,9	32,5
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	16,0	16,1	15,8
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	30,8	37,9	23,7
Forskarutbildning	1,6	1,5	1,8
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	7,4	6,3	8,6
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	27,2	32,0	22,4
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	12,9	11,1	14,7
Yrken inom administration och kundtjänst	7,6	9,0	6,2
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,2	30,3	14,1
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,9	0,8	1,0
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,7	1,4	16,0
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,0	2,4	11,5
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,1	6,8	5,5
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,9	62,0	41,9
200–499 anställda	8,3	7,0	9,6
50–199 anställda	13,3	10,6	15,9
10–49 anställda	15,3	11,8	18,7
Färre än 10 anställda	11,2	8,6	13,8
Arbetstidens omfattning			
100 procent	79,1	69,7	88,4
50–99 procent	13,9	20,8	7,2
1–49 procent	6,9	9,5	4,4

Källa: Medlingsinstitutet

1.5.2 Regressionsanalys

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

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

Regressionsanalysen möjliggör att man använder mer detaljerad information än i standardvägningen och detta har utnyttjats i de fall där det är möjligt. Exempelvis används en finare utbildningsindelning och ålder inkluderas som en kontinuerlig variabel i stället för ålderskategorier. Ålder förväntas fånga en individs arbetslivserfarenhet och arbetsproduktivitet och en kvadratisk term ($\text{ålder} \times \text{ålder}$) 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 forskarutbildning.

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

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

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

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



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se