

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2025

Vad säger den officiella lönestatistiken?



MEDLINGS-
INSTITUTET

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2025

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

Förord

Medlingsinstitutet publicerar årligen utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Efter en lång period av minskade löneskillnader mellan kvinnor och män har nedgången upphört under senare tid. Sedan 2019 har löneskillnaden varit relativt stabil, även om det mellan åren har skett mindre upp- och nedgångar. Detta år är inget undantag från detta. Att löneskillnaderna inte minskar, är med tanke på arbetsmarknadens utveckling, lite märkligt. Kvinnor har, i jämförelse med män, allt högre utbildningsnivå och yrkessegregeringen har också minskat. Andelen kvinnor i yrken med högst löner har ökat snabbt. Trots det så sker ingen större minskning av löneskillnaderna.

I årets rapport presenterar Medlingsinstitutet för första gången en internationell jämförelse av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är stora skillnader mellan olika länder när det gäller storleken på könslönegapet. I Luxemburg tjänar kvinnor mer än män och i Lettland är löneskillnaden högst – 19 procent. Hur utvecklingen har sett ut över tid ser också olika ut. I vissa länder som till exempel Ungern har löneskillnaderna ökat, medan till exempel Estland har haft en minskning av gapet på mer än 10 procentenheter under det senaste decenniet.

Sverige ligger genomgående i en mittklunga. Att vissa länder har väldigt små löneskillnader eller som i Luxemburg högre löner för kvinnor visar sig emellertid främst vara ett uttryck för att deras arbetsmarknader fungerar annorlunda. I dessa länder är det framförallt kvinnor med höga löner som arbetar. Kvinnor med låg utbildning deltar inte i samma utsträckning i arbetslivet.

När löneskillnaderna faktorviktas på basis av relevanta skillnader i arbetskraftsdeltagandet förändras mönstret. Sverige visar sig ha den lägsta faktorviktade löneskillnaden. Att sätta den svenska utvecklingen i perspektiv är intressant på många sätt. Om könslönegap ska jämföras är det viktigt att också ta med andra aspekter som påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet. Graden av arbetskraftsdeltagande och förekomsten av deltidsarbete, som ju påverkar arbetsinkomsterna, är viktigt att ha med om jämförelsen ska bli rättvisande.

Vi hoppas att med denna nya internationella del i rapporten ge en ännu bättre bild av hur jämställdheten ser ut. Arbetslivet är inte jämställt i Sverige. Men jämfört med andra länder så ser det ändå ganska bra ut.

Stockholm i juni 2026

Irene Wennemo
Generaldirektör

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

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv, forts

- 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)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2024 (publicerad 2025)
- Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2023 (publicerad 2025)

Innehåll

Sammanfattning	7
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	8
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden	8
1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent	10
1.3 Löneskillnaden varierar både inom och mellan sektorer	13
1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå	15
1.5 Den könssegregerade arbetsmarknaden förklarar en stor del av löneskillnaden	17
1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren	19
1.7 Kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns.....	30
2. Lön, arbetstid och inkomst	33
2.1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsinkomster har minskat över tid till 19,1 procent 2024	34
2.2 Arbetad tid – överenskommen tid, frånvaro och faktiskt arbetad tid	37
2.3 Sambandet mellan lön och inkomst	42
3. Löne- och inkomstskillnader mellan kvinnor och män i Europa	44
4. Möjliga orsaker till löneskillnaden	57
4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	57
4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad.....	58
4.3 Lagstiftningen och jämställda löner.....	58
4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner	60
4.5 Statistiken och jämställda löner	61
Bilaga 1 Fakta om statistiken	62
1.1 Den officiella lönestatistiken	62
1.2 Lönestrukturstatistiken	62
1.3 Om begreppet månadslön.....	63
1.4 Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).....	64
1.5 Beskrivning av standardvägning och regressionsanalys	65

Sammanfattning

Medlingsinstitutet har sedan 2001 årligen analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. I årets rapport presenterar vi utfallen för lönestatistiken 2025. Vi beskriver även skillnader i arbetsinkomst och arbetad tid.

Löneskillnaden i princip oförändrad

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 9,9 procent 2025, vilket är en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2024. Kvinnors genomsnittliga månadslön 2025 var 40 600 kronor, vilket alltså är 90,1 procent av männens 45 100 kronor. I ett längre perspektiv har löneskillnaden minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2025. Sedan 2019 har dock löneskillnaden mellan kvinnor och män varit i princip oförändrad.
- För privat sektor som helhet minskade löneskillnaden marginellt jämfört med 2024. Utvecklingen av löneskillnaden skiljde sig åt mellan arbetare och tjänstemän. I privat sektor ökade skillnaden med 0,3 procentenheter bland arbetare och bland tjänstemän så minskade den med 0,4 procentenheter.
- För offentlig sektor som helhet var löneskillnaden oförändrad. Inom de olika delarna av offentlig sektor minskade löneskillnaden något inom kommunerna och regionerna. Inom staten ökade skillnaden med 0,3 procentenheter.
- 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 2025 en oförklarad löneskillnad mellan könen på 4,4 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 19,1 procent år 2024. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 10,2 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 i genomsnitt yrkesarbetade färre timmar än män blir skillnaden större i arbetsinkomst än i lön. Att kvinnors arbetade timmar är färre än mäns förklaras framför allt av mer deltidsarbete och större frånvaro.

Löne- och inkomstskillnader mellan kvinnor och män i Europa

- I rapporten undersöks även löne- och inkomstskillnader mellan kvinnor och män i ett antal europeiska länder. Under perioden 2014–2023 har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat i flertalet av de jämförda europeiska länderna, även om skillnadernas storlek fortfarande varierar avsevärt mellan dem. Analysen visar att det i vissa länder kan förekomma relativt stora inkomstskillnader trots små löneskillnader mellan kvinnor och män. Resultaten visar att både deltagande på arbetsmarknaden och omfattningen av deltidsarbete har stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent 2025. Löneskillnaden mellan kvinnor och män har i princip varit oförändrad sedan 2019. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2025 var 40 600 kronor, vilket är 90,1 procent av männens 45 100 kronor.

Det senaste utfallet, som avser 2025, visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent, vilket innebär en minskning med 0,3 procentenheter jämfört med 2024. Därmed är löneskillnaden mellan kvinnor och män tillbaka på samma nivå som 2021. Den minskning som varit ihållande sedan 2007 ser ut att ha stannat av sedan 2019. Därefter har löneskillnaden endast visat på små variationer över åren. I ett längre perspektiv har dock löneskillnaden i ekonomin som helhet minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2025.

För privat sektor som helhet minskade löneskillnaden marginellt jämfört med 2024. Inom offentlig sektor var den oförändrad. Inom de olika delarna av sektorerna skiljde sig utvecklingen åt.

I privat sektor ökade skillnaden med 0,3 procentenheter bland arbetare och bland tjänstemän minskade den med 0,4 procentenheter. För privat sektor som helhet minskade löneskillnaden med 0,1 procentenheter. Inom offentlig sektor minskade löneskillnaden med 0,1 procentenheter inom kommuner och regioner och inom staten ökade löneskillnaden med 0,3 procentenheter jämfört med 2024. För offentlig sektor som helhet var löneskillnaden oförändrad.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Med hjälp av metoden standardvägning går det att ta hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken. Efter standardvägning återstod år 2025 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,4 procent, vilket är en minskning med 0,2 procentenheter jämfört med 2024.

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 2025 var antalet anställda män 2 326 000 och antalet anställda kvinnor 2 269 000.

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

När löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras används måttet månadslön. I måttet har löner för deltid arbetande 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.

Om osäkerheten i skattningarna av löneskillnaden

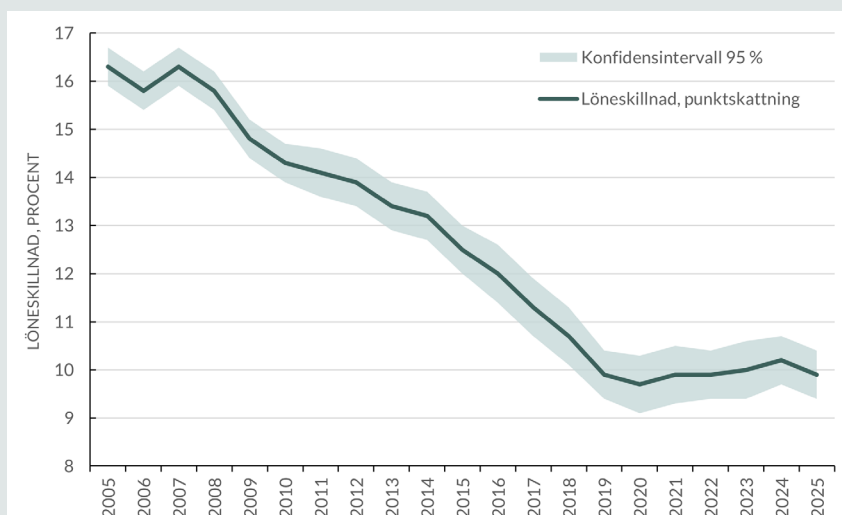
I lönestrukturstatistiken undersöks ett urval av företag i privat sektor medan offentlig sektor är totalundersökt. Det innebär att skattningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män i hela ekonomin och i privat sektor är förknippade med en viss urvalsosäkerhet.*

Enligt statistiken för 2025 var löneskillnaden 9,9 procent. Ett vanligt sätt att beskriva urvalsosäkerheten är med konfidensintervall. Ett sådant visar att det sanna värdet 2025, med 95 procents säkerhet, var mellan 9,4 och 10,4 procent.

Konfidensintervallet speglar bara den osäkerhet som beror på att ett urval undersöks. Då det även finns andra källor till osäkerhet innebär det att den totala osäkerheten sannolikt är större. Vid jämförelser av skattningar vid olika tidpunkter kan osäkerheten vara större än för en skattning vid ett enskilt tillfälle. Jämförelser mellan enskilda år bör därför alltid göras med viss försiktighet.

* För en mer utförlig beskrivning om statistikens tillförlitlighet, se kvalitetsdeklaration på scb.se.

Löneskillnad mellan kvinnor och män och 95% konfidensintervall, 2005–2025



Källa: Medlingsinstitutet

1.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 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 2025 var mäns medellön 45 100 kr och kvinnors medellön var 40 600 kr. Skillnaden mellan de genomsnittliga månadslönerna var alltså 4 400 kr. Kvinnors medellön uppgick därmed till 90,1 procent av mäns medellön. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var alltså 9,9 procent ($100 - 90,1 = 9,9$).

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.

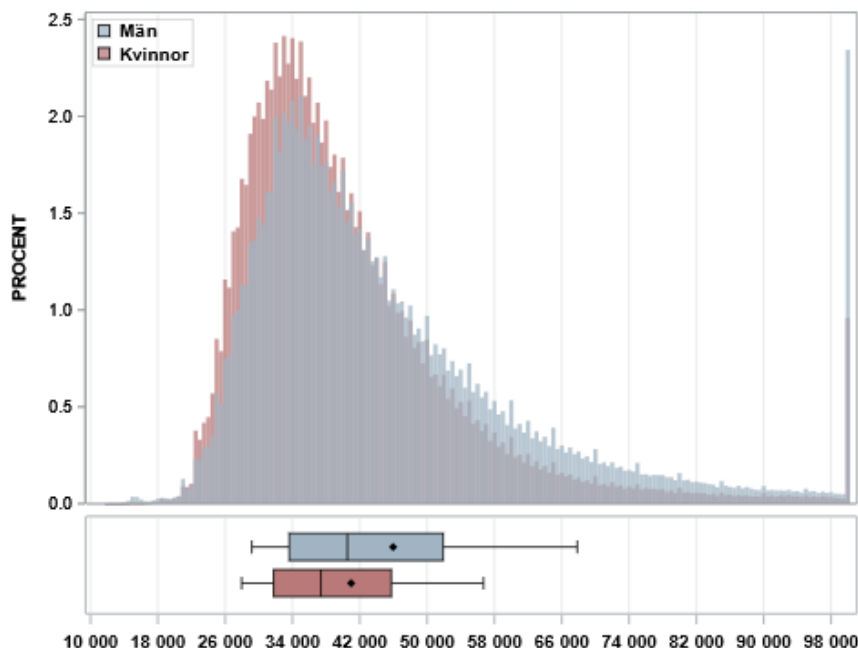
I **diagram 1.1** visas fördelningen av månadslön uppdelat efter kön. För att kunna jämföra kvinnors och mäns lönefördelningar läggs dessa ovanpå varandra. I diagrammet syns att båda fördelningarna är "högerskeva", det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna 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 25 000 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 2025 var det 2,2 procent av de anställda männen som hade en månadslön på 100 000 kr eller mer. Motsvarande andel bland kvinnor var 1,0 procent.

I den nedre delen av diagram 1.1 beskrivs respektive fördelning av månadslöner med så kallade 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), det vill säga 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, 2025
Andel av män respektive kvinnor i procent



Anmärkning: Av diagramtekniska skäl har månadslöner lika med eller högre än 100 000 kronor summerats i stapeln för denna nivå i diagrammet. Låddiagram konstruerade med samtliga värden, även om dessa överstiger 100 000 kronor.
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 de allra lägst och allra högst avlönade.

Ett vanligt sätt att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P_{90}/P_{10}). År 2025 var kvoten 2,29 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 värdet för den tiondel av kvinnor respektive män som har lägst lön, visar att kvinnor i denna grupp har lägre lön än män. Utryckt i procent är kvinnors lön i P_{10} 4,9 procent lägre än mäns.

TABELL 1.1 Beskrivande mått från fördelningen av månadslön efter kön, 2025

Kronor respektive procent

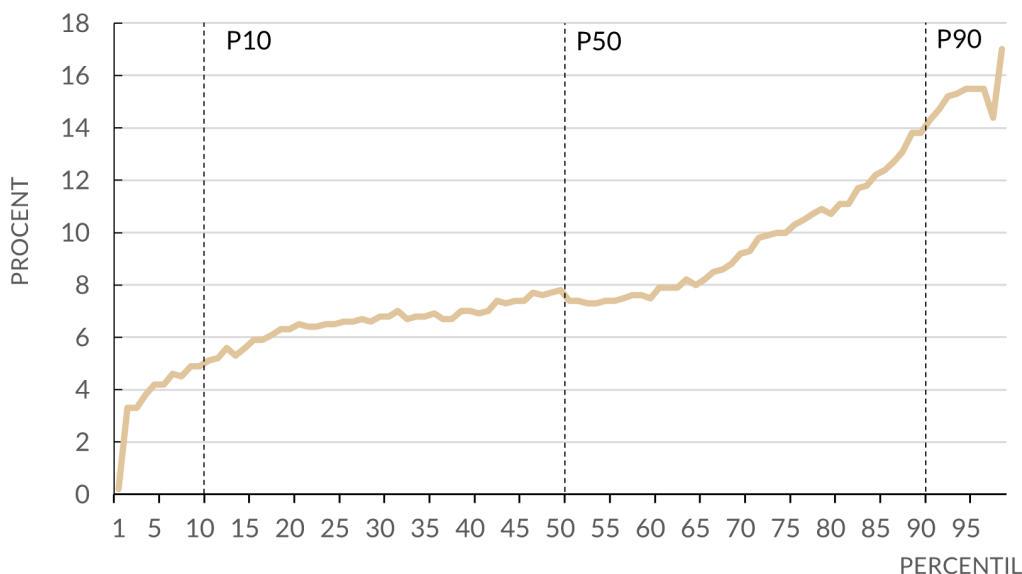
	P10	P25	Median	P75	P90	Medellön
Män	28 800	33 200	39 900	50 600	66 100	45 100
Kvinnor	27 400	31 000	36 800	45 500	57 000	40 600
Skillnad, kr	1 400	2 200	3 100	5 100	9 100	4 400
Kvinnors andel (%), ovägd	95,1	93,5	92,2	90,0	86,2	90,1
Skillnad (%), ovägd	4,9	6,5	7,8	10,0	13,8	9,9

Källa: Medlingsinstitutet

Mäns högre representation på högre lönenivåer innebär att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar ju högre upp i fördelningarna jämförelserna görs. Skillnaden mellan medianvärdena uppgår till 3 100 kr. Utryckt i procent uppgår kvinnors medianvärde till 92,2 procent av mäns och motsvarar en skillnad på 7,8 procent. En jämförelse av den tiondel av kvinnor respektive män som har högst lön (90:e percentilen) visar att skillnaden där uppgår till 13,8 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 2025



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 "glastak". En del av förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden, framför allt inom privat sektor där även de högsta lönenivåerna förekommer.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 9,9 procent 2025. 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 17,5 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 14,0 procent.

Minst var skillnaden bland anställda inom kommunerna där den uppgick till 1,1 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 6,2 procent – återfanns bland anställda inom staten.

TABELL 1.2 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön, 2025

Kronor respektive procent

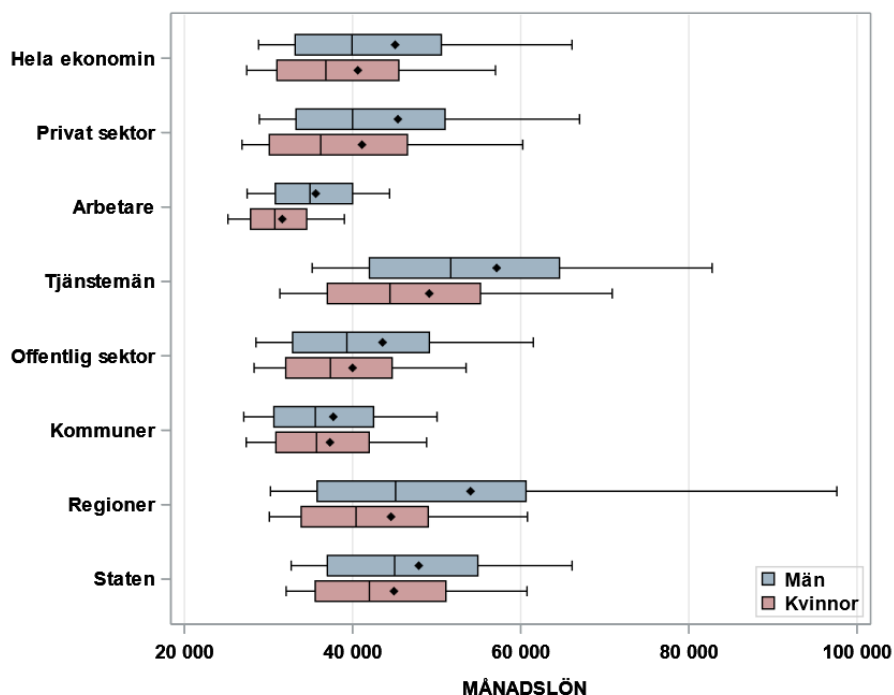
	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Hela ekonomin	40 600	45 100	42 900	90,1	9,9
Privat sektor	41 100	45 400	43 700	90,6	9,4
Arbetare	31 600	35 600	34 200	88,8	11,2
Tjänstemän	49 100	57 100	53 600	86,0	14,0
Offentlig sektor	40 000	43 600	41 000	91,8	8,2
Kommuner	37 300	37 700	37 400	98,9	1,1
Regioner	44 600	54 000	46 700	82,5	17,5
Staten	44 900	47 900	46 300	93,8	6,2

*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. Störst spridning finns bland män inom regionerna.

DIAGRAM 1.3 Månadslön uppdelat efter sektor och kön, 2025



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 procent av det totala antalet anställningar återfinns inom privat sektor (inom privat sektor var 51,2 procent av anställningarna i arbetaryrken och 48,8 procent i tjänstemannayrken).

Av alla anställda var 31 procent anställda inom offentlig sektor (inom offentlig sektor var 60,3 procent anställda inom kommunerna. I både regioner och staten var andelen av de anställda cirka 19,5 procent).

Av tabellen framgår även att arbetsmarknaden är könsuppdelad både på sektor- och yrkesnivå. Totalt sett var 49,4 procent av antalet anställda kvinnor. Andelen kvinnor och män är dock ojämnt fördelade mellan sektorerna. I privat sektor uppgick andelen kvinnor till 39,7 procent och andelen män till 60,3 procent, medan motsvarande andelar i offentlig sektor var 70,9 respektive 29,1 procent.

Könsuppdelningen på yrkesnivå visas i tabellen med ett segregeringsindex (dissimilarity index). Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att fördelningen inom yrket ska spegla fördelningen för samtliga anställda. 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 2025, efter sektor

Antal, tusental respektive procent

	Antal kvinnor	Antal män	Procent anställda	Andel kvinnor	Segregeringsindex (yrkesnivå)
Hela ekonomin	2 269	2 326	100,0	49,4	48,9
Privat sektor	1 259	1 913	69,0	39,7	47,6
Arbetare	576	1 044	35,3	35,5	53,0
Tjänstemän	683	868	33,8	44,0	42,1
Offentlig sektor	1 010	414	31,0	70,9	36,1
Kommuner	643	215	18,7	74,9	30,9
Regioner	219	65	6,2	77,0	41,5
Staten	148	133	6,1	52,6	32,9

Källa: Medlingsinstitutet

1.4 Arbetsmarknaden är könssegregerad på yrkesnivå

Beräkningar av segregeringsindexet i 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 könsammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 1.4**).

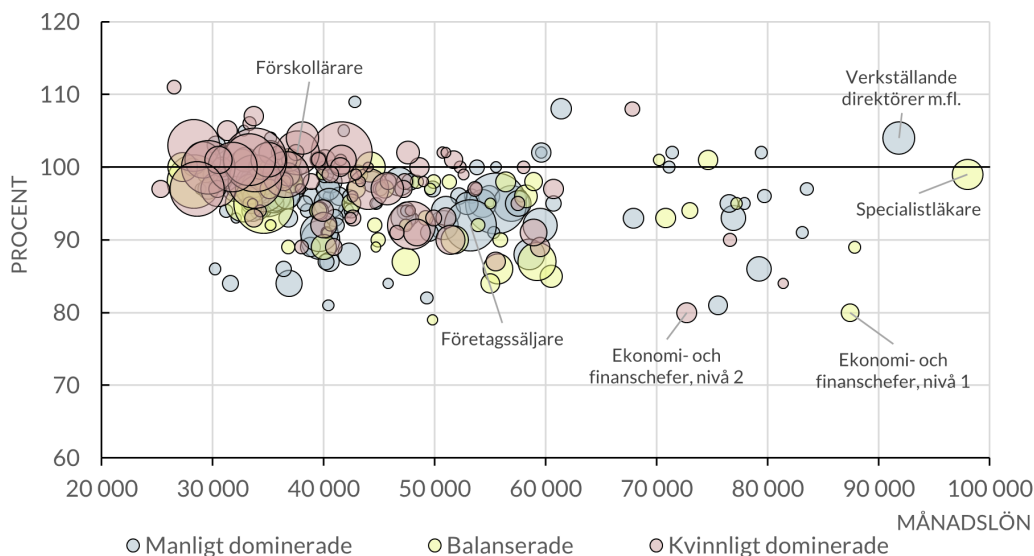
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet anställda i yrket.

Slutligen beskrivs könsammansättningen 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 könsammansättning mellan 40 och 60 procent i gult.

Totalt innehåller diagrammet information om 262 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 2025



Anmärkning: Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattingarna.

Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 1.4 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 50 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar en av de röda cirkelarna i mitten av denna grupp och ovan 100-linjen yrket förskollärare. Genomsnittslönen för förskollärare är 37 600 kronor i månaden. Att cirkeln ligger något ovanför linjen visar att kvinnor har en genomsnittslön som är 2 procent högre än männens. Antalet löntagare uppgår till 58 300. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företags säljare. I det yrket är genomsnittslönen 53 200 kronor i månaden; kvinnor har i genomsnitt 8 procent lägre lön än män. Antalet löntagare uppgår till 80 800.

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 löner som 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 med hjälp av statistik 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 4,4 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 95,6. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår var 4,4 procent för hela arbetsmarknaden år 2025.

TABELL 1.4 Standardvägd löneskillnad år 2025

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

Källa: Medlingsinstitutet

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som hade den största skillnaden 2025. Den största oförklarade skillnaden, 6,6 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 17,5 procent.

Den oförklarade skillnaden var minst bland anställda i kommunerna, 0,6 procent. Bland arbetare i privat sektor var den oförklarade löneskillnaden 3,5 procent och inom staten 3,3 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 4,1 procent.

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

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

Kontrollerar man för ålder och utbildningsnivå (modell 2) ökar den oförklarade löneskillnaden till 12,2 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 4,1 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 i större utsträckning arbetar 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 2025

Skattningar av procentuell löneskillnad

	Endast kön (Modell 1)	+ Ålder och utbildning (Modell 2)	+ yrke (Modell 3)
Hela ekonomin	8,5	12,2	4,1
Privat sektor	8,9	11,0	4,8
Arbetare	10,8	9,9	2,8
Tjänstemän	13,2	13,8	6,7
Offentlig sektor	6,3	7,2	1,8
Kommuner	0,6	3,8	0,9
Regioner	13,8	13,0	2,7
Staten	7,2	7,1	2,4

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

Källa: Medlingsinstitutet

1.6 Små förändringar av löneskillnaden de senaste åren

Mellan 2024 och 2025 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,3 procentenheter. Jämfört med 2024 steg kvinnornas genomsnittslön med 1 300 kronor (en ökning med 3,3 procent). Även männens genomsnittslön ökade med 1 300 kronor (en ökning med 2,9 procent). **Tabell 1.6** visar de genomsnittliga ökningstakterna för kvinnor och män samt totalt och efter sektor. De genomsnittliga ökningstakterna varierade mellan sektorerna. Störst var ökningen bland kvinnor anställda i regionerna där ökningen var 4,1 procent. Näst störst var ökningen bland män anställda i regionerna där den genomsnittliga månadslönen ökade med 3,9 procent. Lägst var den bland arbetare i privat sektor där ökningen var 3,0 procent bland män och 2,7 procent bland kvinnor.

TABELL 1.6 Löneökningstakt för kvinnor och män samt totalt, hela arbetsmarknaden 2024–2025

Procentuell förändring av genomsnittslön

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	3,3	2,9	3,1
Privat sektor	2,9	2,8	2,9
Arbetare	2,7	3,0	2,9
Tjänstemän	3,3	2,8	3,1
Offentlig sektor	3,9	3,8	3,9
Kommuner	3,7	3,5	3,6
Regioner	4,1	3,9	4,0
Staten	3,2	3,5	3,4

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 2024 och 2025, där andelen anställda inom offentlig sektor har ökat med 0,5 procentenheter till 31 procent. Inom privat sektor minskade andelen tjänstemän med 0,4 procentenheter till 33,8 procent samtidigt som andelen arbetare minskade med 0,1 procentenheter till 35,3 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 2024 och 2025 var löneökningstakten lägre i privat sektor jämfört med offentlig sektor (2,9 respektive 3,9 procent). Sammanfattningsvis bidrar båda dessa omständigheter till en minskad löneskillnad för hela ekonomin.

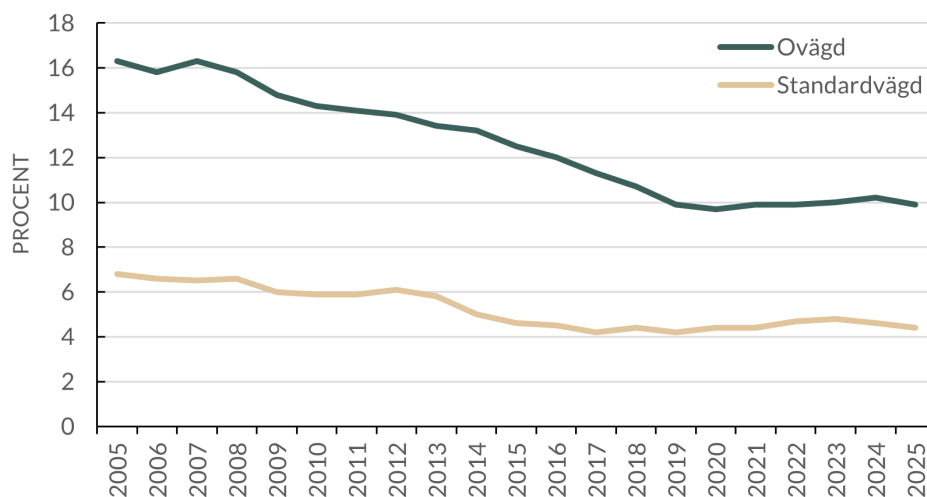
Utfallen de senaste åren visar att den tydliga minskning av löneskillnaden som setts sedan 2007 stannat av (se **diagram 1.5**). Sammantaget har löneskillnaden endast förändrats marginellt sedan 2019. De efterföljande åren har präglats av en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess 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 exakt. En analys av hur förändringar i sammansättningen påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män presenteras i fördjupningsrutan på sidan 18.

Diagram 1.5 visar utvecklingen av den ovägdade och den standardvägdade löneskillnaden från 2005 till år 2025 i hela ekonomin. Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 18 500 kronor eller 83,7 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 4,2 procent. Männens genomsnittslön ökade under samma period med 18 700 kronor eller 70,8 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,5 procent.⁵

⁵ 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.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) uppgick till 4,4 procent 2025. Även om förändringarna varit små de senaste åren har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning minskat sett över en längre tidsperiod. Mellan 2005 och 2025 var minskningen 2,4 procentenheter.

DIAGRAM 1.5 Ovägd och standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2025

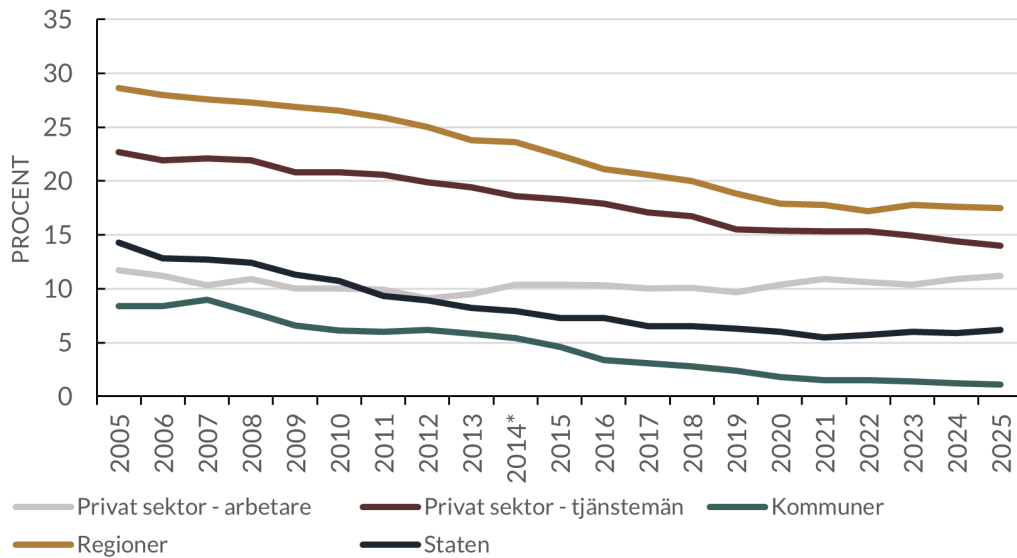


Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 1.6 visar utvecklingen av den ovägd löneskillnaden från 2005 till år 2025 efter sektor. Även om löneskillnaden i ekonomin som helhet minskade med 0,3 procentenheter mellan 2024 och 2025 så ökade den bland arbetare i privat sektor. Inom offentlig sektor fortsatte den ovägd löneskillnaden att minska svagt bland anställda i kommuner och regioner.

Sett över hela perioden 2005 till 2025 har förändringen varit störst inom regionerna där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 11,1 procentenheter. Näst störst har minskningen varit bland tjänstemän i privat sektor, där löneskillnaden minskat med 8,7 procentenheter.

DIAGRAM 1.6 Övägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2025 efter sektor



*Övägd löneskillnad inom privat sektor är ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

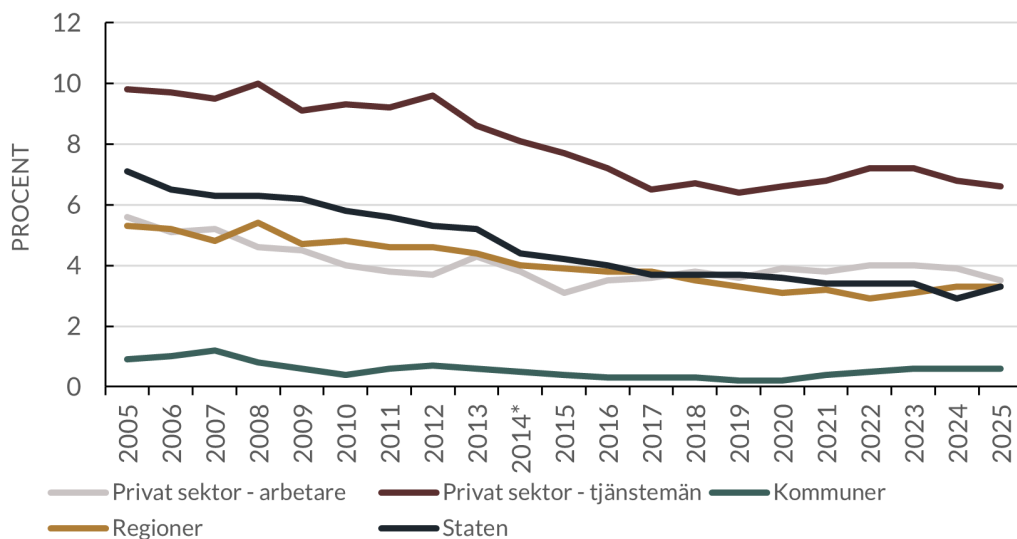
Diagram 1.7 visar den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning under perioden 2005–2025. Uppdelat efter sektor var förändringen under perioden störst bland anställda i staten där den oförklarade löneskillnaden minskade med 3,8 procentenheter.⁶

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 mättilfället. Förändringen av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens utveckling över tid.⁷

⁶ 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.

⁷ 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 2005–2025 efter sektor



* Inom privat sektor är ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori. Ändrad yrkesklassificering med övergång från SSYK96 till SSYK2012 år 2014 medför även att jämförbarheten begränsas.

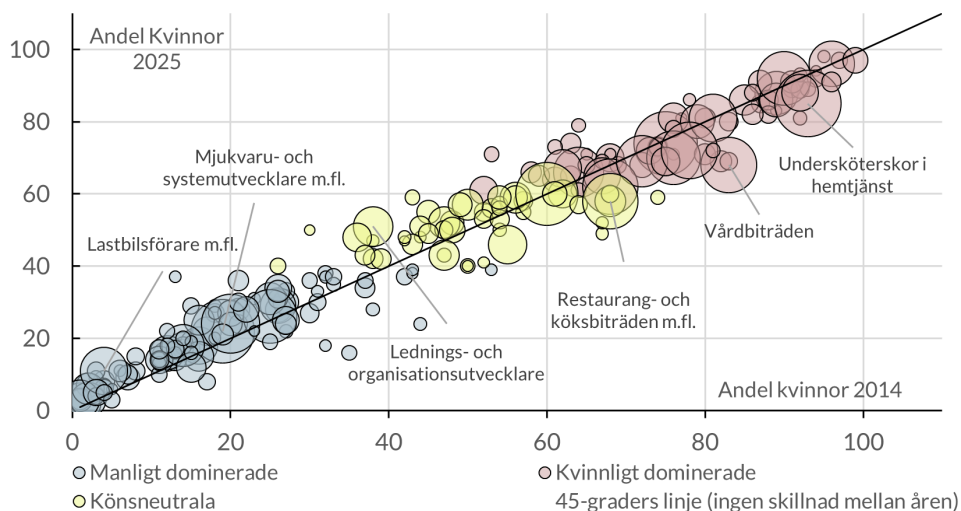
Källa: Medlingsinstitutet och SCB

1.6.1 Minskad könsuppdelning

Arbetsmarknaden är som nämnts ovan 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 2025. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2025. 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 hjälplinjen har den minskat mellan 2014 och 2025. 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 76 av 100 (76 procent) manligt dominerade yrken och minskat i 36 av 69 (52 procent) kvinnligt dominerade yrken. I 29 av 47 (62 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 ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar.

DIAGRAM 1.8 Andelen kvinnor 2014 och 2025 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2025 uppdelat på könsammansättning



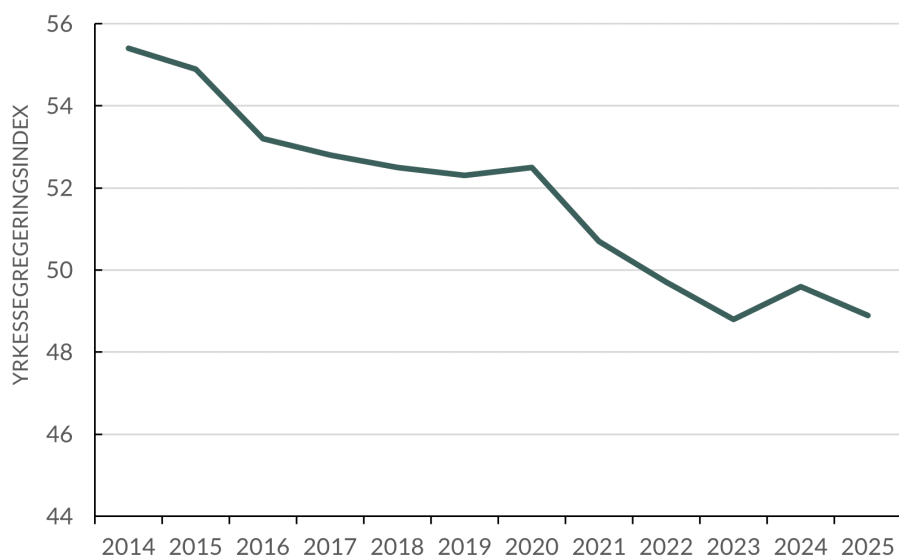
Anmärkning: Endast yrken med fler än 3 000 anställda ingår.

Källa: Medlingsinstitutet

För att analysera förändringen av yrkessegregeringen över tid redovisas i **diagram 1.9** förändringen i Dissimilarity Index mellan 2014 och 2025. År 2014 var värdet på detta index 55,4. Det 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 2025 visar på en minskning av yrkessegregeringen, där indexvärdet minskat från 49,6 till 48,9. Sett över hela perioden 2014 till 2025 har indexvärdet minskat, från 55,4 till 48,9.

DIAGRAM 1.9 Yrkessegregeringsindex 2014 – 2025, hela ekonomin



Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har tidigare visat att andelen kvinnor i yrkesgrupper med högre lönelägen ökat över tid.⁸ 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 42,6 procent år 2025, en ökning med 9,7 procentenheter. Medlingsinstitutet har även haft i uppdrag att redovisa relativlöneförändringar för olika yrken under perioden 2014–2024.⁹ Rapporten visar att flera av de mest kvinnodominerade yrkena har förbättrat sina grundlöner i förhållande till andra yrken. Det handlar då främst om kvinnodominerade tjänstemannayrken. Sammantaget avspeglas denna utveckling i en ökande lönespridning bland kvinnor.

Fördjupning: Hur har strukturella förändringar påverkat utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män?

Sambandet mellan löneökningstakten för kvinnor och män och förändringen av kvinnors lön i procent av mäns kan beskrivas på följande sätt. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent definieras som ett minus kvoten mellan genomsnittslönen för kvinnor ($\bar{W}_{k,t}$) dividerat med genomsnittslönen för män ($\bar{W}_{m,t}$) för år t multiplicerat med 100 (se rad 1 i ekvationen nedan).

Denna kvot kan, för ett givet år t, även uttryckas i termer av föregående års genomsnittslöner multiplicerat med löneökningstakten i procent ($W_t - 1(1 + dW_t)$) för kvinnor respektive män, vilket ger en alternativ formulering av kvoten (rad 2 i ekvationen).

$$\begin{aligned} \text{Löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent}_t &= \left(1 - \frac{\bar{W}_{k,t}}{\bar{W}_{m,t}}\right) * 100 \\ &= \left(1 - \frac{\bar{W}_{k,t-1}(1 + dW_{k,t})}{\bar{W}_{m,t-1}(1 + dW_{m,t})}\right) * 100 \end{aligned}$$

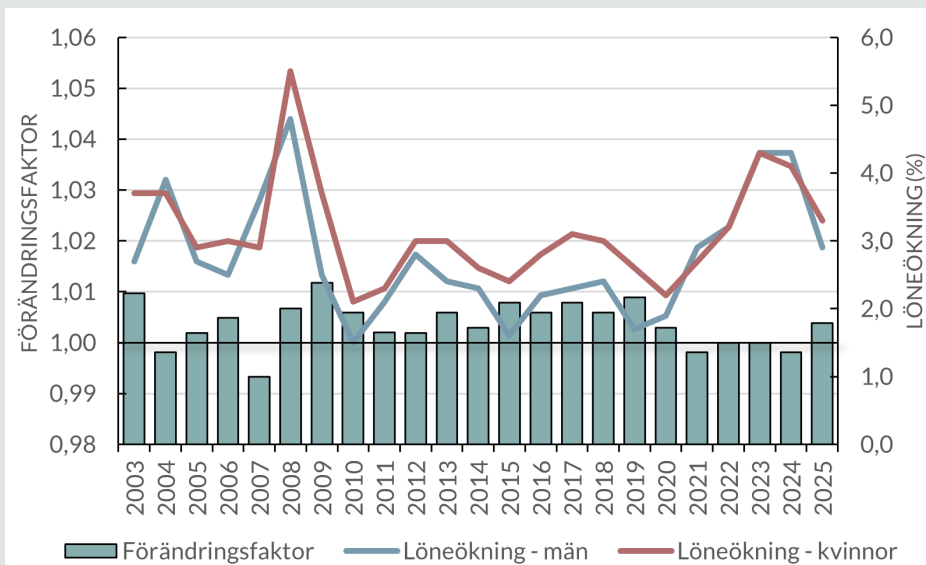
Kvoten $\frac{(1 + dW_{k,t})}{(1 + dW_{m,t})}$ i ekvationen kan tolkas som en förändringsfaktor (FF) som beskriver den procentuella förändringen i kvinnors löner i förhållande till mäns löner. För att löneskillnaden mellan könen ska minska för ett givet år t, krävs att löneökningstakten är högre för kvinnor än för män ($dW_{k,t} > dW_{m,t}$). I detta fall är förändringsfaktorn större än 1. Omvänt gäller att löneskillnaden ökar när förändringsfaktorn är mindre än 1.

Diagram F.1 visar löneökningstakten (dW_t) för kvinnor respektive män samt förändringsfaktorn (FF) för perioden 2003 till 2025.

⁸ Se fördjupningsavsnitt i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021*.

⁹ Se rapporten *Lönesättning och relativlöner ur ett jämställdhetsperspektiv*, Medlingsinstitutet 2026.

DIAGRAM F.1 Löneökningstakten för kvinnor och män samt förändringsfaktorn 2003–2025



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram F.1 visar att löneökningstakten har varit högre för kvinnor under större delen av perioden, särskilt mellan 2008 och 2020. Detta kan dels observeras genom att jämföra kvinnors och mäns löneökningstakt, dels genom att granska förändringsfaktorn i diagrammets nedre del. När förändringsfaktorn är större än 1, det vill säga ligger ovanför den svarta linjen, innebär det att kvinnors löner har ökat mer än mäns under dessa år.

En granskning av förändringsfaktorn visar att den största procentuella ökningen av kvinnors löner i förhållande till mäns skedde 2009, med en ökning på 1,2 procent. Under perioden 2008–2020 ökade kvinnors genomsnittslöner mer i förhållande till mäns. För åren 2004, 2007, 2021 och 2024 var förändringsfaktorn mindre än 1, vilket innebär att kvinnors genomsnittslöner i förhållande till mäns i stället minskade dessa år.

Löneökningstakt strukturrensad med SÅYA-metoden

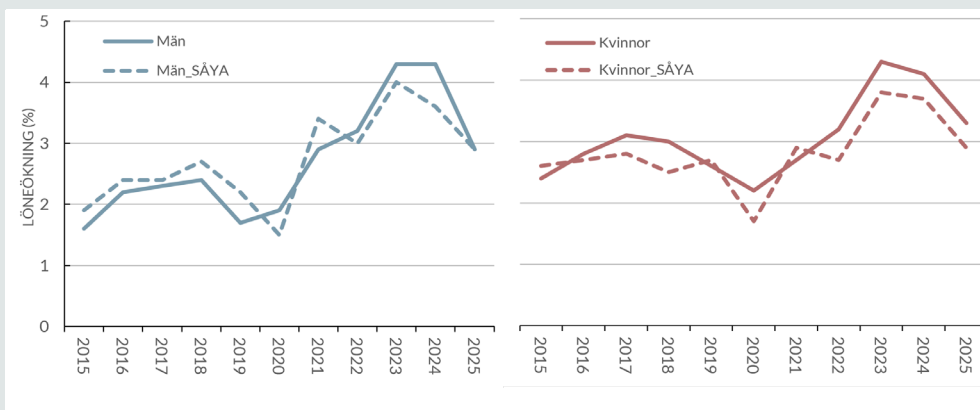
En strukturrensad löneökningstakt kan beräknas med den så kallade SÅYA-metoden. SÅYA står för strukturrensning, ålder, yrke och arbetstid. Resultatet av en sådan rensning kan tolkas på följande sätt: "Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två valda år, skulle ökningstakten för lönerna vara X procent."

Lönestrukturstatistiken innehåller individuppgifter om lön samt kön, ålder, yrke och hel eller deltidsarbete. Med hjälp av dessa variabler kan strukturrensningar genomföras. En rensning enligt SÅYA-metoden innebär att löneförändringstakten beräknas efter att materialet har rensats för förändringar i sammansättningen med avseende på dessa variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke och arbetstid (hel/deltid) för vart och ett av de studerade åren.

Genom att beräkna löneökningar separat för kvinnor och män, rensade för sammansättningsförändringar, går det att analysera hur sammansättningen påverkar löneskillnaden mellan könen.

Diagram F.2 visar löneökningstakten (dW_t) samt den strukturrensade löneökningstakten ($dW_{S\grave{A}YA,t}$) för kvinnor respektive män under perioden 2015–2025. Anledningen till att serien startar 2015 är att den nya yrkeskoden (SSYK12) infördes 2014, vilket innebär att beräkningar av oförändrad yrkesstruktur kan genomföras från och med 2015.

DIAGRAM F.2 Löneökningstakt och strukturrensad löneökningstakt (SÅYA) för kvinnor och män 2015–2025



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram F.2 visar att det finns både skillnader och likheter mellan kvinnor och män vad gäller utfallet för löneökningstakten och den strukturrensade serien (SÅYA), beroende på tidsperiod. För män var den strukturrensade löneökningstakten högre än det faktiska utfallet fram till år 2020, vilket indikerar att strukturella förändringar bidrog till en lägre löneökningstakt än vad som annars skulle ha varit fallet. En möjlig förklaring är ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland utrikes födda män under denna period.¹⁰ Enligt IFAU tog män som är flykting- och anhöriginvandrare relativt sett oftare steget in på arbetsmarknaden via tillverkningsindustrin eller transportbranschen. Små företag med låga inkomster är viktiga inkörsportar till arbetsmarknaden. Företag inom hotell- och restaurangbranschen samt städbranschen är relativt vanliga arbetsgivare.¹¹

För kvinnor kunde ett omvänt mönster observeras under 2017 och 2018, där de strukturella förändringar bidrog till en högre löneökningstakt än vad som annars skulle ha varit fallet. En förklaring är den minskade yrkessegregeringen och att andelen kvinnor i yrkesgrupper med högre lönelägen ökat över tid.¹²

Under pandemin 2020 drabbades anställda i kontaktnära yrken särskilt hårt. Permitteringar och uppsägningar ökade, framför allt inom yrken med tillfälliga anställningar och en hög andel timanställda. De strukturella förändringarna bidrog därmed positivt till utvecklingen av genomsnittslönen för både män och kvinnor. Under 2021 återhämtade sig flera kontaktnära branscher relativt snabbt i takt med att restriktionerna lättade, vilket resulterade i ett omvänt mönster för båda könen.

¹⁰ Se exempelvis diagram 14 i "Statistiska meddelanden" SCB (AM110 SM 2102) 2021.

¹¹ Se "Flykting- och anhöriginvandrarens etablering på den svenska arbetsmarknaden" IFAU 2017:14.

¹² Se fördjupningsavsnitt i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* (Medlingsinstitutet).

Sedan 2022 har strukturella förändringar bidragit till en högre löneökningstakt än vad som annars skulle ha varit fallet för såväl män som kvinnor. Effekten förefaller dock vara något starkare för kvinnor än för män.

Strukturella förändringar har påverkat

utvecklingen av kvinnors lön i procent av mäns

Som beskrevs inledningsvis i denna fördjupningsruta kan kvoten $\left(\frac{(1+dW_{k,t})}{(1+dW_{m,t})}\right)$ tolkas som en förändringsfaktor (FF) för utvecklingen av kvinnors lön i procent av mäns. Utifrån de struktursensade ökningstakterna kan en hypotetisk struktursensad förändringsfaktor beräknas,

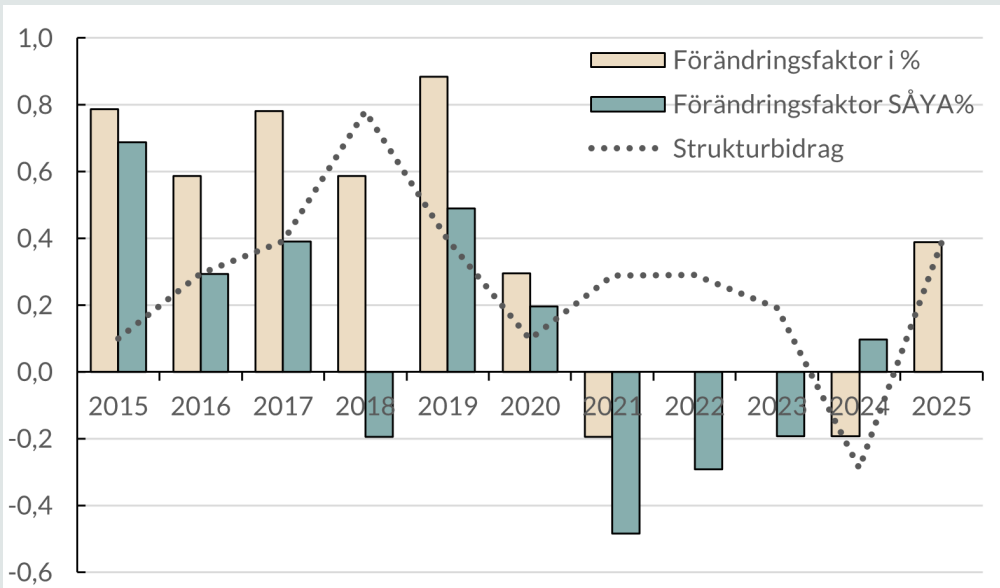
$$FF_{S\dot{A}YA} = \left(\frac{(1+d\bar{W}_{k,S\dot{A}YA,t})}{(1+d\bar{W}_{m,S\dot{A}YA,t})}\right)$$
 vilken beskriver hur löneskillnaden skulle ha utvecklats om sam-

ansättningen avseende ålder, yrke och arbetstid vore oförändrad för både kvinnor och män. Skillnaden mellan dessa mått kan tolkas som det strukturella bidraget till förändringen i löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Diagram F.3 visar förändringsfaktorerna (FF , $FF_{S\dot{A}YA}$) uttryckta som den procentuella förändringen, det vill säga $(FF - 1) * 100$. Det strukturella bidraget är beräknat som $((FF - 1) * 100) - ((FF_{S\dot{A}YA} - 1) * 100)$.

DIAGRAM F.3 Förändringsfaktorerna uttryckta som den procentuella förändringen, samt det strukturella bidraget 2015–2025

Procent och procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet

Av diagram F.3 framgår att förändringar i strukturen avseende yrke, ålder och arbetstid under stora delar av den observerade perioden har haft en positiv inverkan på kvinnors löner relativt mäns löner, det vill säga att skillnaden mellan $(FF) - (FF_{S\dot{A}YA})$ är positiv. Det är endast under 2024 som de strukturella förändringarna bidrog negativt till denna utveckling.

Den största strukturella effekten kan observeras under 2018, vilket även framgår av diagram F.2. De strukturella förändringarna bidrog då till en lägre löneökningstakt för män än vad som annars skulle ha varit fallet, medan motsvarande effekt för kvinnor var den omvända.

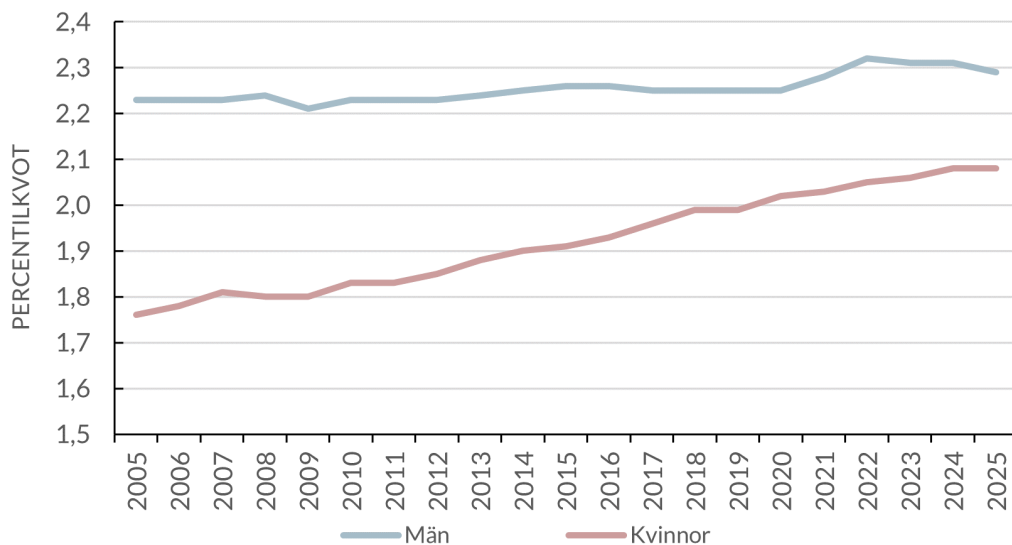
En intressant observation är att strukturförändringar under perioden 2021–2023 bidrog till att begränsa minskningen av kvinnors löner i relation till mäns löner, alternativt motverkade en minskning av kvinnors lön i procent av mäns.

Lönespridningen har under perioden 2005 till 2025 ökat mer bland kvinnor än män, vilket framgår av **diagram 1.10**. Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.¹³ 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 2025 visade på en marginell minskning av lönespridningen bland män, samtidigt som kvinnornas lönespridning var oförändrad. Det innebär att skillnaden mellan kvinnors och mäns lönespridning minskade något efter att ha ökat 2021 och 2022.

DIAGRAM 1.10 Lönespridning för kvinnor och män 2005–2025



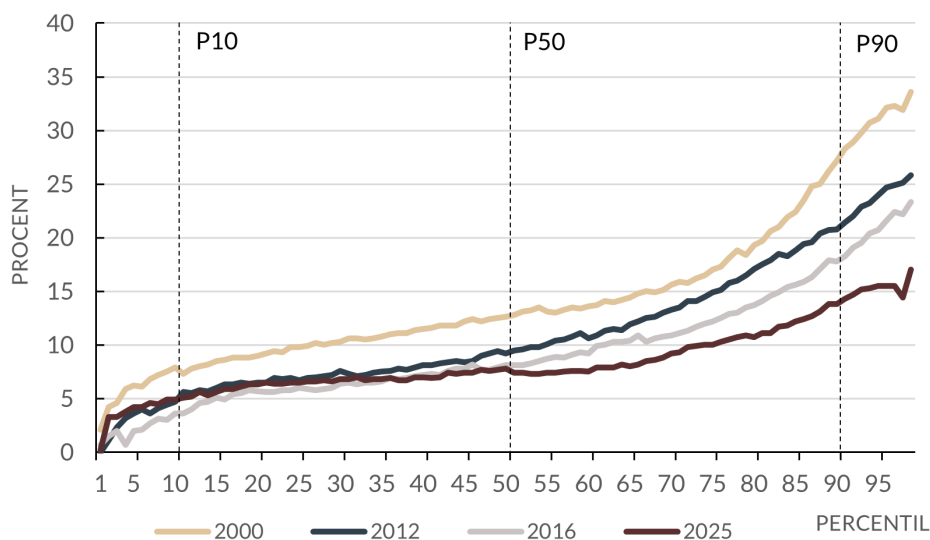
Källa: Medlingsinstitutet

¹³ 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 1.11 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2025. 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 1.11 Löneskillnad efter percentil, år 2000, 2012, 2016 och 2025



Källa: Medlingsinstitutet

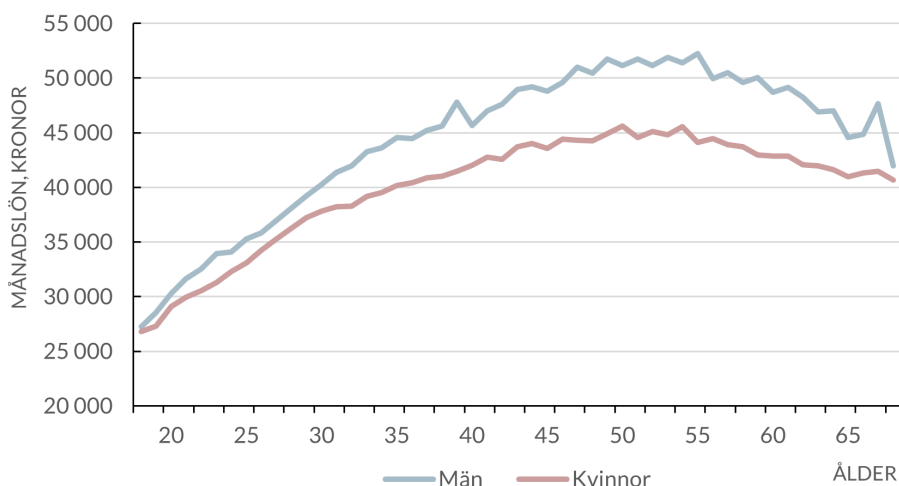
Löneskillnaderna minskar från år till år i nästan samtliga percentiler. Minskningen är störst i de högre lönelägena. Det kan till exempel förklaras av att andelen kvinnliga chefer har ökat. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medianlön, alltså den 50:e percentilen, var 7,8 procent år 2025. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 4,8 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 13,8 procent, en minskning med 13,4 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen var 15,6 procentenheter.

1.7 Kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns

I detta avsnitt analyseras löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika åldrar. Vidare analyseras löne-åldersprofilen för kvinnor och män efter utbildningsnivå och sektor. I **diagram 1.12** presenteras genomsnittslönen år 2025 för män respektive kvinnor efter ålder. Som framgår är det en liten 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 löne-åldersprofilen mellan könen. Män har en brantare löneutveckling än kvinnor, samtidigt som löneutvecklingen planar ut tidigare för kvinnor. För kvinnor syns ett trendbrott vid 30-årsåldern, varefter löneutvecklingen planar ut kring 50-årsåldern. För män ökar genomsnittslönen fram till 55-årsåldern och minskar därefter.

Minskningen i genomsnittlig lönenivå beror inte på lönesänkningar, utan förklaras snarare av att sammansättningen av individer förändras med avseende på yrke, sektor och bransch.

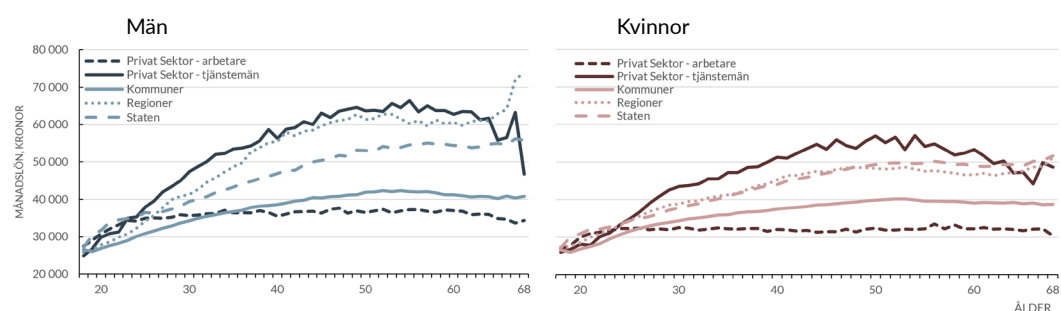
DIAGRAM 1.12 Genomsnittslönen år 2025 för kvinnor och män efter ålder



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 1.13** presenteras genomsnittslönen år 2025 för män respektive kvinnor efter ålder och sektor. Som framgår är skillnaden i lönenivå mellan kvinnor och män liten mellan sektorerna fram till 25 års ålder. Därefter skiljer sig profilen åt mellan sektorerna. Manliga tjänstemän i privat sektor har den brantaste löneutvecklingen. Bland kvinnor är det också tjänstemän i privat sektor som uppvisar den brantaste löneutvecklingen. För både män och kvinnor är lönenivån relativt stabil för anställda i arbetaryrken i privat sektor. En intressant observation är att män inom regionerna vid 65 års ålder tycks få en kraftig ökning i lönenivån. En möjlig förklaring är selektion, där relativt högt avlönade läkare stannar kvar medan män i andra yrkesgrupper väljer att gå i pension.

DIAGRAM 1.13 Genomsnittslönen år 2025 för kvinnor och män efter ålder och sektor
Kronor



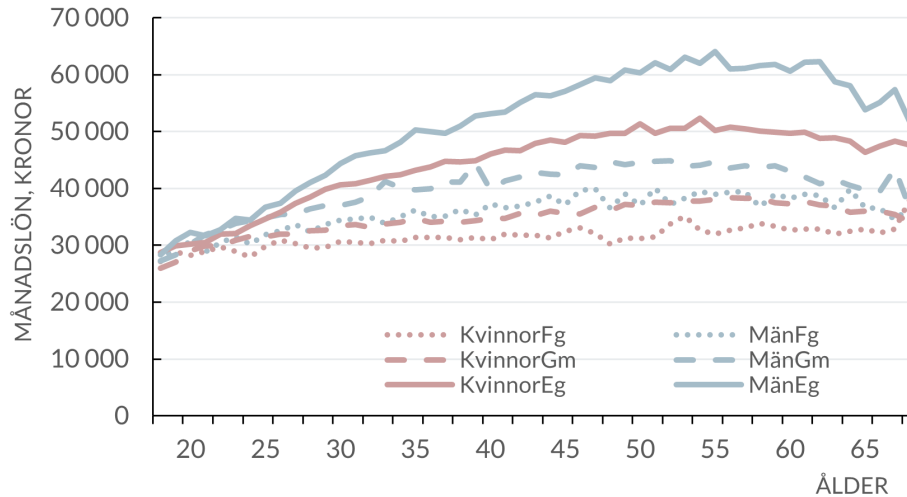
Källa: Medlingsinstitutet

De mönster som framgår av diagram 1.13 återspeglar delvis sammansättningen av de anställdas utbildningsnivåer i de olika sektorerna. I **diagram 1.14** presenteras genomsnittslönerna för 2025 för kvinnor och män, uppdelade efter ålder och utbildningsnivå. Utbildningsnivån är indelad i tre nivåer: förgymnasial (Fg), gymnasial (Gm) och eftergymnasial nivå (Eg).

Som framgår av diagrammet har män med eftergymnasial utbildning den högsta genomsnittliga lönen från 25 års ålder och uppåt. Vid 55 års ålder uppgår deras genomsnittliga lön till 64 000 kronor. Kvinnor med eftergymnasial utbildning når sin högsta genomsnittliga lön vid 54 års ålder, då den uppgår till 52 400 kronor. Kvinnor med förgymnasial

utbildning har den lägsta genomsnittliga lönen, vilken är relativt stabil kring 30 000 kronor, med en svag ökning med åldern. En intressant observation är att män med för gymnasial utbildning och kvinnor med gymnasial utbildning uppvisar en likartad utveckling av genomsnittslönerna över åldersspannet.

DIAGRAM 1.14 Genomsnittslönen år 2025 för kvinnor och män efter ålder och utbildningsnivå

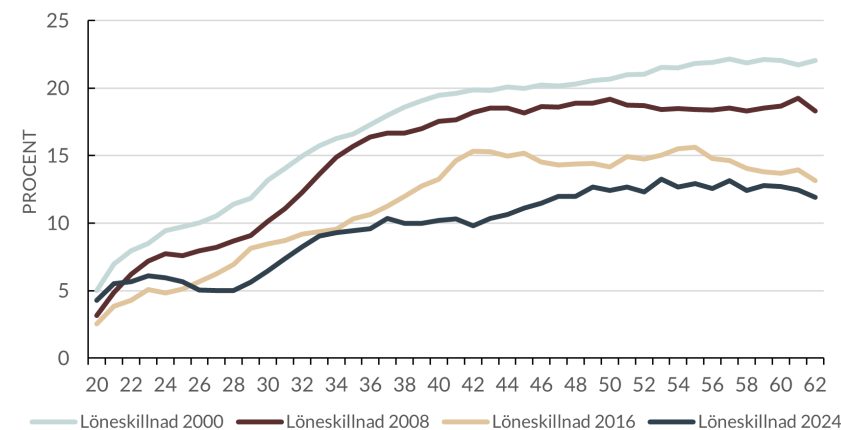


Källa: Medlingsinstitutet

Avslutningsvis presenteras utvecklingen över tid uppdelad efter ålder. **Diagram 1.15** visar löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent efter ålder beräknat för år 2000, 2008, 2016 och 2025. 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 och 25 år, där löneskillnaden 2025 är något högre än både löneskillnaden 2008 och 2016.

DIAGRAM 1.15 Löneskillnad mellan kvinnor och män, efter ålder

År 2000, 2008, 2016 och 2025, 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 senast publicerade genomsnittliga arbetsinkomster var skillnaden 19,1 procent år 2024. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män 10,2 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 framför allt av en större andel deltid arbetande 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 arbetsinkomst¹⁴ var 80,9 procent av männens arbetsinkomst 2024, en skillnad på 19,1 procent. Att skillnaden i arbetsinkomst var större än löneskillnaden beror till stor del på skillnader i arbetad tid mellan kvinnor och män. Kvinnor hade 89,8 procent av mäns lön och arbetade 87,7 procent av mäns timmar, totalt var deras arbetsinkomster 80,9 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).

¹⁴ 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 O11 i kontrolluppgifterna. Uppgiften hämtas från Inkomst- och taxeringsregistret, som innehåller uppgifter om inkomster och skatter för individer och hushåll. Registret uppdateras en gång per år i januari, ungefär 13 månader efter det publicerade inkomstårets slut. Senast publicerade arbetsinkomster avser år 2024.

TABELL 2.1 Kvinnors lön, arbetad tid och arbetsinkomst i procent av mäns efter sektor, 2024

	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	89,8	87,7	80,9
Privat sektor	90,5	86,8	81,3
Arbetare	89,1	78,1	73,1
Tjänstemän	85,6	89,9	79,9
Offentlig sektor	91,8	..	83,9
Kommuner	98,8	91,3	91,3
Regioner	82,4	87,0	75,6
Staten	94,1	90,7	89,1

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 2024 har skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor minskat med 9,1 procentenheter. Att skillnaden i arbetsinkomst minskat mer än löneskillnaden, 9,1 jämfört med 5,6 procentenheter, beror till viss del på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökat under perioden samtidigt som männens har minskat.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att de i större utsträckning arbetar deltid samt att de har en högre frånvaro från arbetet. Bland anställda i åldern 15–74 år var skillnaden mellan män och kvinnor i överenskommen arbetstid 4,7 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män är tydligast bland arbetare i privat sektor. Där var skillnaden 6,3 timmar eller 17,1 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 har varit i arbete är skillnaderna ännu större än i överenskommen arbetstid. Utöver deltidsarbete 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 19,1 procent 2024

Över tid har skillnaden i arbetsinkomst minskat. År 2006 var skillnaden mellan kvinnor och män 28,2 procent. År 2024 uppgick skillnaden till 19,1 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 9,1 procentenheter under perioden. Att skillnaden i arbetsinkomst har minskat mer än löneskillnaden, 9,1 jämfört med 5,6 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, 2024

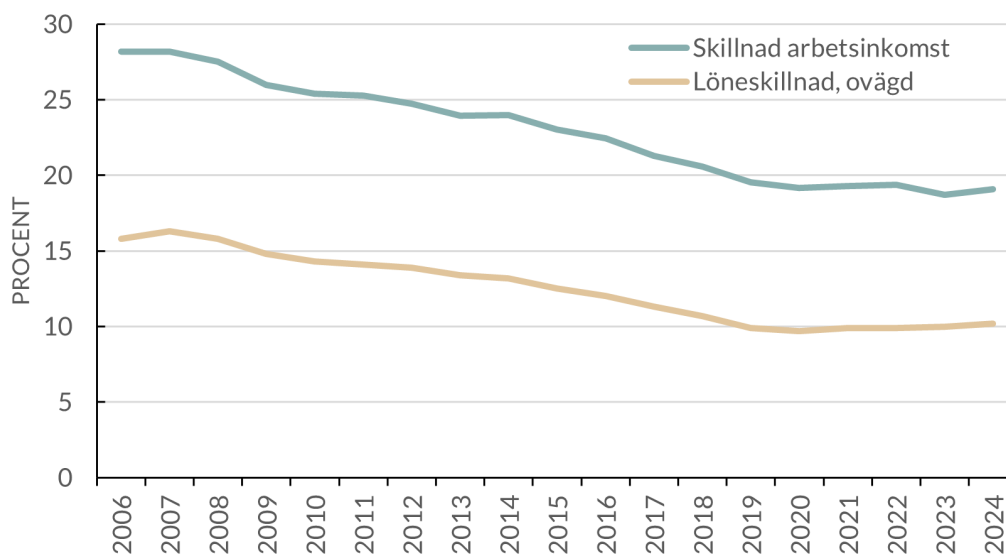
	Båda könen	Kvinnor	Män	Kvinnors arbetsinkomst (% av män)
Samtliga sektorer	469 600	419 700	518 600	80,9
Privat sektor	485 600	426 800	524 800	81,3
Arbetare	360 200	291 300	398 600	73,1
Tjänstemän	614 800	539 200	675 200	79,9
Offentlig sektor	433 200	410 500	489 300	83,9
Kommuner	383 400	374 500	410 300	91,3
Regioner	493 200	459 300	607 300	75,6
Staten	529 900	500 900	562 200	89,1

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

2.1.2 Inkomstskillnaden minskade med 9,1 procentenheter mellan 2006 och 2024

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 2024 uppgick skillnaden till 19,1 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 9,1 procentenheter under perioden. Det kan jämföras med löneskillnaden som under samma period minskat med 5,6 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 skillnaderna i arbetsinkomst och lön i princip oförändrade. År 2023 minskade skillnaden i arbetsinkomst, medan löneskillnaden låg kvar på samma nivå. År 2024 ökade skillnaden i arbetsinkomst med 0,4 procentenheter jämfört med 2023. Även löneskillnaden ökade, med 0,2 procentenheter.

DIAGRAM 2.1 Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006–2024



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Jämför man inkomstskillnadens nivå 2024 var den 18,7 procent i privat sektor och 16,1 procent i offentlig sektor. Inkomstskillnaden var alltså 2,6 procentenheter större i privat sektor. Jämför man hur skillnaderna förändrats sedan 2006 kan man konstatera att inkomstskillnaden minskat något mer i offentlig sektor under perioden (**tabell 2.3**).

I samtliga sektorer har inkomstskillnaden 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 4,5 procentenheter. Störst har minskningen av både löneskillnad och inkomstskillnad varit bland anställda i regionerna.

TABELL 2.3 Skillnad arbetsinkomst mellan kvinnor och män 2006–2024

	Inkomstskillnad 2024	Minskning inkomstskillnad 2006-2024 (%-enheter)	Minskning löneskillnad 2006-2024 (%-enheter)
Samtliga sektorer	19,1	9,1	5,6
Privat sektor	18,7	8,7	4,6
Arbetare	26,9	4,5	0,3
Tjänstemän	20,1	11,9	7,5
Offentlig sektor	16,1	11,5	8,1
Kommuner	8,7	10,8	7,2
Regioner	24,4	12,5	10,4
Staten	10,9	7,8	6,9

Källor: 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, 2024 var skillnaden 4,7 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 82,9 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 har 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 87,7 procent av mäns timmar, skillnaden var alltså 12,3 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 7,6 procentenheter.

TABELL 2.4 Kvinnors andel av mäns medelarbetstid per vecka, 15–74 år efter kön och sektor, 2024

	Kvinnors andel (%) - Överenskommen tid	Kvinnors andel (%) - Faktiskt arbetad tid	Effekt frånvaro (%-enheter)
Samtliga sektorer	95,3	87,7	7,6
Privat sektor	93,1	86,8	6,4
Arbetare	82,9	78,1	4,8
Tjänstemän	96,6	89,9	6,7
Offentlig sektor			
Kommuner	98,7	91,3	7,4
Regioner	96,6	87,0	9,5
Staten	98,4	90,7	7,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

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

År 2024 var den överenskomna arbetstiden bland anställda i åldern 15–74 år i genomsnitt 37,0 timmar per vecka. Bland män var medelarbetstiden 37,9 timmar och bland kvinnor 36,1 timmar. Det innebär en skillnad på 1,8 timmar per vecka, vilket motsvarar en arbetstidsskillnad mellan kvinnor och män på 4,7 procent. **Tabell 2.5** visar det genomsnittliga

antalet överenskomna timmar per vecka uppdelat efter sektor och kön.¹⁵ Flest timmar per vecka hade tjänstemän i privat sektor och anställda i staten. I dessa sektorer hade de anställda en genomsnittlig överenskommen arbetstid på 38,0 respektive 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 30,6 timmar per vecka medan männens var 36,9 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 0,5 respektive 0,6 timmar per vecka.

TABELL 2.5 Medelarbetstid per vecka, överenskommen arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2024

	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

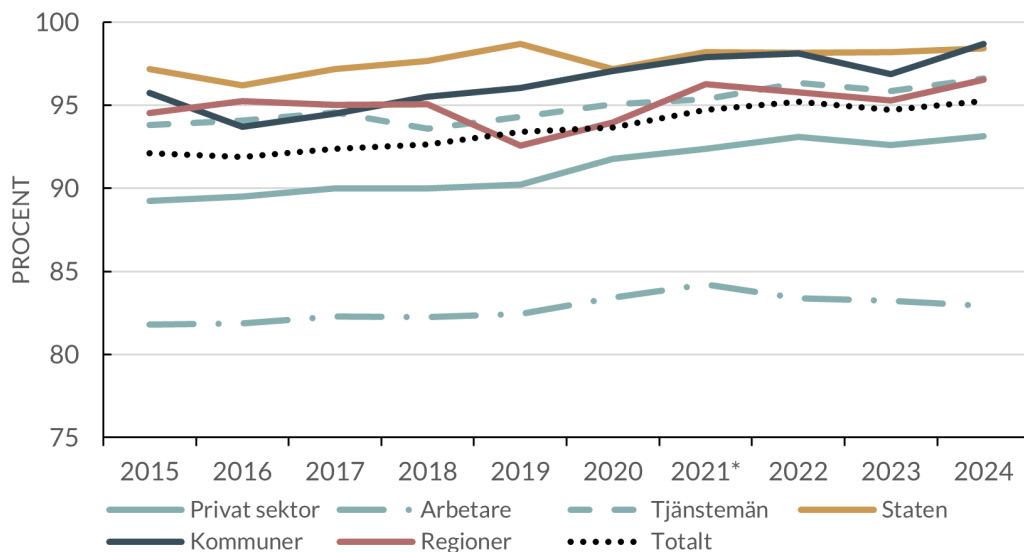
Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

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 95,3 procent 2024 (**diagram 2.2**).

I samtliga sektorer har kvinnornas överenskomna arbetstid närmast sig männens under perioden 2015 till 2024. År 2024 var det endast bland arbetare i privat sektor som kvinnors överenskomna arbetstid var lägre än 95 procent av männens. Skillnaden minskade mest inom kommunerna, där kvinnors andel av mäns överenskomna arbetstid ökade med 3,0 procentenheter, följt av tjänstemän i privat sektor med en ökning på 2,8 procentenheter.

¹⁵ I AKU finns information om yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. I och med det går det även att redovisa faktiskt arbetade timmar efter personalkategori i privat sektor. Uppdelning i arbetare och tjänstemän privat sektor görs på samma sätt som i Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik.

DIAGRAM 2.2 Kvinnors andel av mäns överenskomna veckoarbetstid, anställda 15–74 år, 2015–2024



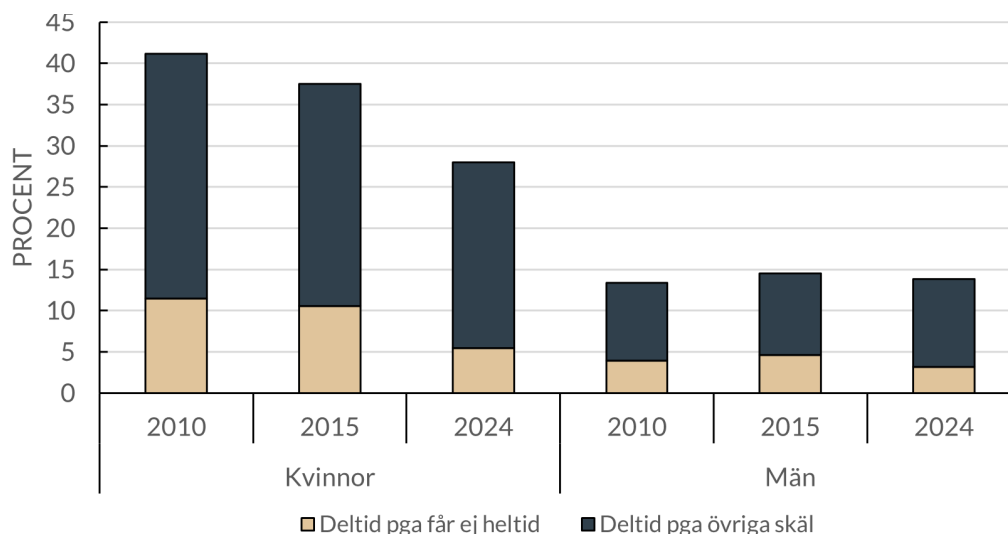
* Anmärkning: Tidseriebrott i AKU år 2021

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Att kvinnors överenskomna arbetstid i genomsnitt är lägre än mäns förklaras i stor utsträckning av deltidarbete. I **diagram 2.3** visas andelen anställda män och kvinnor som arbetade deltid 2010, 2015 och 2024. De senaste tio åren har andelen kvinnor som arbetar deltid minskat från 41,2 procent 2010 till 28,0 procent 2024. 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 2024 visar att denna andel minskat både absolut och relativt både bland kvinnor och bland män. För kvinnorna har dock minskningen varit betydligt mer påtaglig. Där uppgick andelen av de anställda som uppgav att de ej fått eller hittat heltid till 5,5 procent 2024, vilket är en minskning med 6,0 procentenheter jämfört med 2010. Som andel av alla deltidsanställda kvinnor har de som inte fått en heltidstjänst fast de önskat det minskat från 27,8 till 19,5 procent mellan år 2010 och år 2024.

DIAGRAM 2.3 Andel anställda som arbetar deltid, efter kön och orsak till deltidsarbete, år 2010, 2015, 2024



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 3,9 timmar, vilket motsvarar 12,3 procent. Precis som för de överenskomna timmarna var skillnaden störst bland arbetare i privat sektor (tabell 2.6).

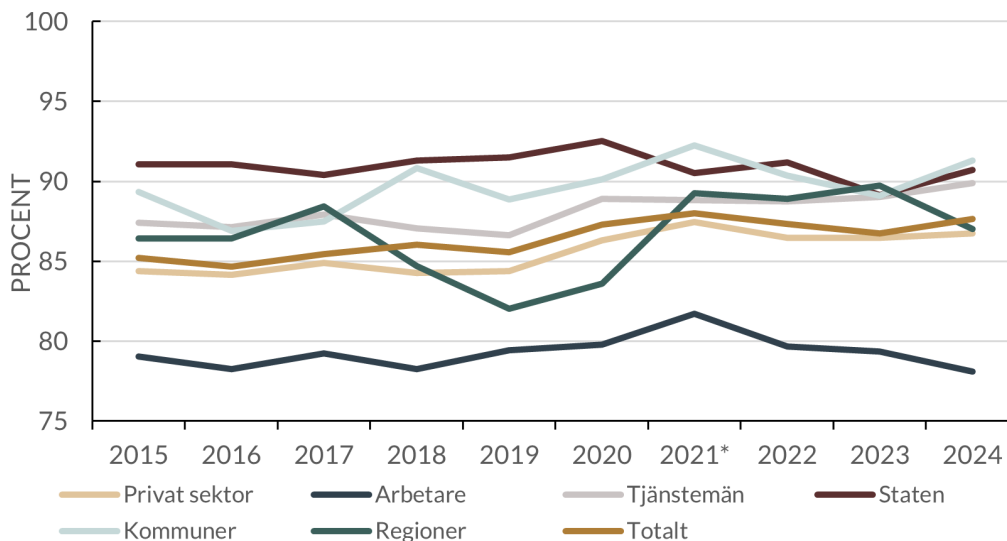
TABELL 2.6 Medelarbetstid per vecka, faktiskt arbetad tid, 15–74 år efter kön och sektor, 2024

	Båda Könen	Kvinnor	Män	Differens timmar (kvinnor-män)	Kvinnors andel (%)
Samtliga sektorer	29,7	27,7	31,6	-3,9	87,7
Privat sektor	30,1	27,5	31,7	-4,2	86,8
Arbetare	28,4	23,9	30,6	-6,7	78,1
Tjänstemän	31,2	29,4	32,7	-3,3	89,9
Offentlig sektor					
Kommuner	27,9	27,3	29,9	-2,6	91,3
Regioner	29,2	28,2	32,4	-4,2	87,0
Staten	30,7	29,3	32,3	-3,0	90,7

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Över tid har skillnaderna i faktiskt arbetad tid mellan kvinnor och män 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, 2015–2024



* Anmärkning: Tidsseriebrott i AKU år 2021

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

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

Kvinnor har högre sjukfrånvaro. Kvinnor tog ut 63,5 procent av antalet nettodagar med sjuk- och rehabiliteringspenning 2024.

Kvinnor är mer föräldralediga. Kvinnor stod för 69,3 procent av nettodagarna som togs ut med föräldrapenning 2024.

Kvinnor vårdar barn oftare. Kvinnor tog ut 62 procent av antalet nettodagar med tillfällig föräldrapenning (bland annat vab) 2024.

Kvinnor vårdar svårt sjuka närstående oftare. Kvinnor stod för 72 procent av antalet nettodagar som togs ut med närståendepenning 2024.

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:

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

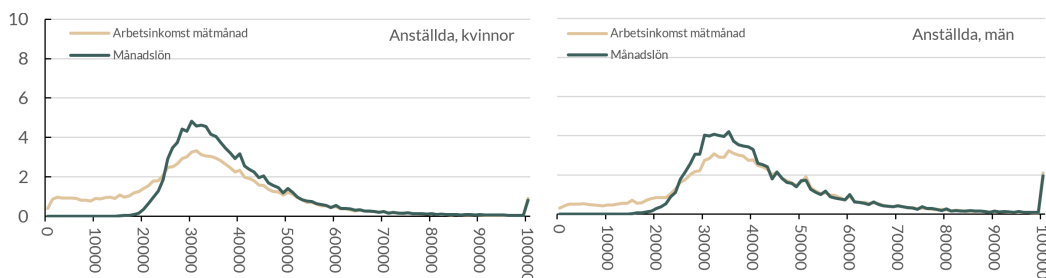
Kvinnors andel av mäns arbetsinkomst var i genomsnitt 80,9 procent 2024 i hela ekonomin (se tabell 2.1). Med utgångspunkt i ekvation 1 kan man undersöka hur samstämmiga de olika källorna är. Genom att multiplicera löneskillnaden (0,898) med skillnaden i arbetstid (0,877) blir kvinnors andel av mäns arbetsinkomst 78,8 procent, 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 50 000 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 2024



Anmärkning: Heltidsekivalent 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.¹⁶ 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 30 000–50 000 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 50 000 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.

¹⁶ Se fördjupningsavsnitt i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019 (Medlingsinstitutet).

3. Löne- och inkomstskillnader mellan kvinnor och män i Europa

Under perioden 2014–2023 har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat i flertalet av de jämförda europeiska länderna, även om skillnadernas storlek fortfarande varierar avsevärt mellan dem. Analysen visar att det i vissa länder kan förekomma relativt stora inkomstskillnader trots små löneskillnader mellan kvinnor och män. Resultaten visar att både deltagande på arbetsmarknaden och omfattningen av deltidsarbete har stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

I detta avsnitt undersöker Medlingsinstitutet löneskillnader mellan kvinnor och män i ett antal europeiska länder. Vidare analyseras sambandet mellan löne- och inkomstskillnader samt kvinnors sysselsättningsgrad.

Avsnittet visar att det finns en trend mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i Europa, även om nivåerna fortfarande skiljer sig avsevärt mellan länder. Analysen visar även en positiv samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och löneskillnadernas storlek: länder med relativt stora löneskillnader har ofta en högre andel sysselsatta kvinnor.

Ett motsatt förhållande framträder när skillnader i arbetsinkomst relateras till kvinnors sysselsättningsgrad. Länder med en högre sysselsättningsgrad bland kvinnor uppvisar i regel mindre skillnader i arbetsinkomst mellan kvinnor och män. De länder som har de största inkomstskillnaderna kännetecknas av antingen en låg sysselsättningsgrad bland kvinnor eller en hög andel deltidsarbetande kvinnor.

Kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och omfattningen av deltidsarbete har stor betydelse för skillnader i arbetsinkomst mellan kvinnor och män. Det är dock viktigt att betona att variationer mellan länder i kvinnors och mäns arbetsmarknadsdeltagande påverkas av flera samverkande faktorer. Landspecifika sociala och kulturella normer kan spela en roll, liksom institutionella förhållanden såsom tillgång till utbildning, barnomsorg, föräldraförsäkring och skattesystemets utformning. Fördelningen av föräldraansvar är särskilt central, eftersom den i hög grad påverkar föräldrars möjligheter att delta i arbetslivet – ofta med större konsekvenser för kvinnor. Sammantaget påverkar dessa faktorer arbetsutbudet hos kvinnor och män och bidrar därmed till de inkomstskillnader som observeras mellan könen och mellan länder.

Exempelvis visar en jämförelse mellan Sverige och Italien att små löneskillnader inte nödvändigtvis innebär ekonomisk jämställdhet. I Italien uppgår löneskillnaden mellan män och kvinnor till 2,2 procent år 2022, vilket är avsevärt lägre än i Sverige där motsvarande skillnad är 11,2 procent. Samtidigt är kvinnors sysselsättningsgrad betydligt lägre i Italien (56,5 procent) än i Sverige (80,2 procent). Den lägre sysselsättningsgraden i Italien medför att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män blir betydligt större än i Sverige, 39,9 procent jämfört med 22,8 procent.

Ett annat tydligt exempel är Nederländerna. Där uppgår kvinnors sysselsättningsgrad till cirka 80 procent samtidigt som omkring 65 procent av de sysselsatta kvinnorna arbetar deltid, vilket är avsevärt högre än EU-genomsnittet. Trots en löneskillnad mellan kvinnor och män som ligger nära EU-genomsnittet (12,5 procent) bidrar den höga deltidsandelen till att skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män är bland de största inom EU (40,3 procent).

Sammantaget visar detta avsnitt att både deltagande på arbetsmarknaden och omfattningen av deltidsarbete har stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

De olika statistiska källorna som använts redovisas mer utförligt i följande fördjupningsruta.

Fördjupning: Europeisk löne- och arbetsmarknadsstatistik

EU:s statistikmyndighet Eurostat sammanställer och redovisar lönestatistik för medlemsstaterna, kandidatländerna samt vissa länder i Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA). De nationella statistikbyråerna ansvarar för insamlingen av lönestatistik och vidarebefordrar resultaten till Eurostat i enlighet med gemensamma riktlinjer.

Den del av lönestatistiken som är uppdelad efter kön baseras bland annat på undersökningen Structure of Earnings Survey (SES), som genomförs vart fjärde år (se kapitel 9 och 12 för en vidare beskrivning). Den senaste SES-undersökningen publicerades 2024 och bygger på uppgifter från 2022. Under mellanliggande år justerar Eurostat beräkningarna av löneskillnaderna mellan kvinnor och män utifrån uppgifter från de nationella statistikbyråerna.

Beräkningar av löneskillnader mellan kvinnor och män kan variera beroende på om de baseras på nationell statistik eller SES. Skillnaderna beror bland annat på att undersökningarna omfattar olika populationer och att lönemåtten inte är helt identiska. SES omfattar exempelvis inte anställda i företag med 1–9 anställda, vilka ingår i den nationella lönestrukturstatistiken, och inkluderar inte heller den offentliga sektorn. Vidare inkluderar SES ersättning för övertid, vilket inte ingår i lönemåttet i lönestrukturstatistiken.

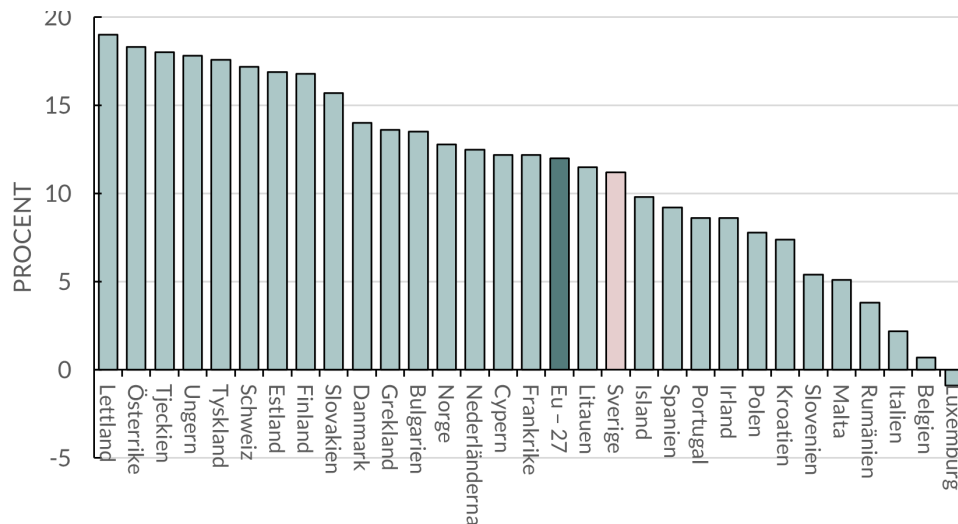
Beräkningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan därför skilja sig åt mellan olika undersökningar. År 2023 uppgick löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige till 10,0 procent enligt lönestrukturstatistiken och till 11,3 procent enligt SES.

En ny europeisk statistikförordning antogs under 2025. SES kommer fortsättningsvis att genomföras vart fjärde år enligt den nya lagstiftningen, med första referensår 2026. Den nya lagstiftningen innebär en utökad täckning genom att uppgifter samlas in från företag med 1–9 anställda samt genom att den offentliga sektorn (näringsgren O) inkluderas. Denna förändring kommer troligtvis att minska skillnaderna mellan beräkningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män, beroende på om de baseras på nationell statistik eller SES.

Statistiken över deltidsarbete och sysselsättningsgrad är hämtad från EU:s arbetskraftsundersökning (EU labour force survey (LFS), Eurostat). Undersökningen omfattar hela befolkningen och är en harmoniserad urvalsundersökning som kvartalsvis samordnas av Eurostat och genomförs av de nationella statistikmyndigheterna i EU:s medlemsländer. I Sverige ansvarar Statistiska centralbyrån (SCB) för genomförandet. EU-LFS bygger i Sverige på den månadsvisa arbetskraftsundersökningen (AKU), som är Sveriges officiella arbetsmarknadsstatistik. I detta avsnitt används den senast tillgängliga informationen. Det senaste tillgängliga året varierar mellan 2022 och 2023 beroende på undersökning. I detta avsnitt jämförs i vissa fall resultaten från olika undersökningar, trots att de avser olika populationer, vilket kan påverka jämförbarheten.

Eurostats beräkningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2023 för ett antal europeiska länder redovisas i **diagram 3.1**.

DIAGRAM 3.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2023, enligt SES



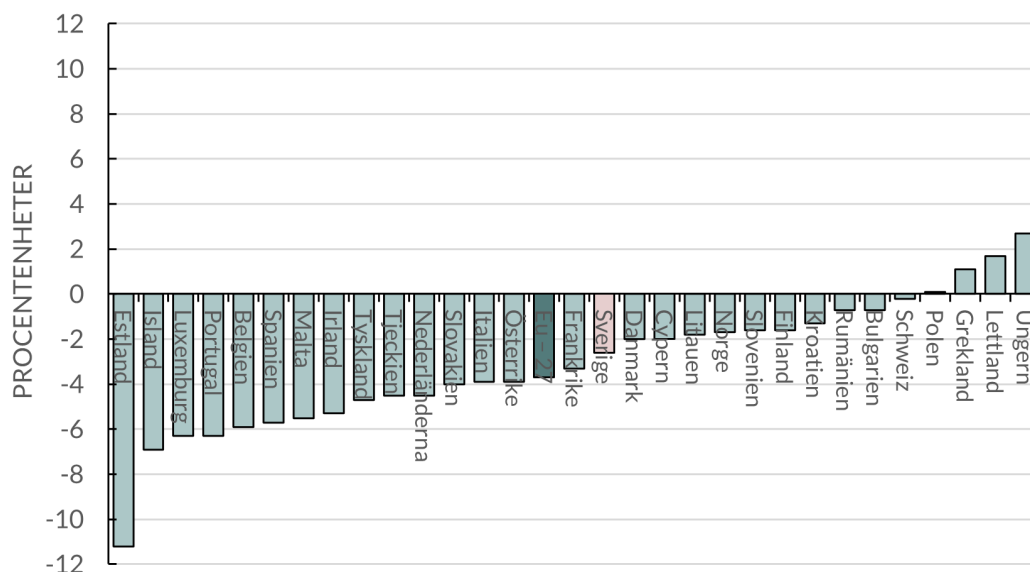
Källa: Structure of Earnings Survey (SES), Eurostat

Av diagram 3.1 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män inom EU (27 länder) uppgick till 12 procent år 2023. De största löneskillnaderna återfinns i Lettland (19 procent), Österrike (18,3 procent), Tjeckien (18 procent) och Ungern (17,8 procent).

I Luxemburg hade kvinnor i genomsnitt en högre lön än män, med en skillnad på 1,4 procent. I övrigt återfinns de minsta löneskillnaderna i Italien (5,3 procent) och Belgien (0,7 procent). Sverige uppvisade i denna undersökning en löneskillnad mellan kvinnor och män på 11,2 procent, vilket var 0,8 procentenheter lägre än EU-genomsnittet.

I diagram 3.2 visas förändringen i procentenheter av löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 2014 och 2023 i ett antal europeiska länder.

DIAGRAM 3.2 Utveckling av löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2014–2023, enligt SES



Källa: Structure of Earnings Survey (SES), Eurostat

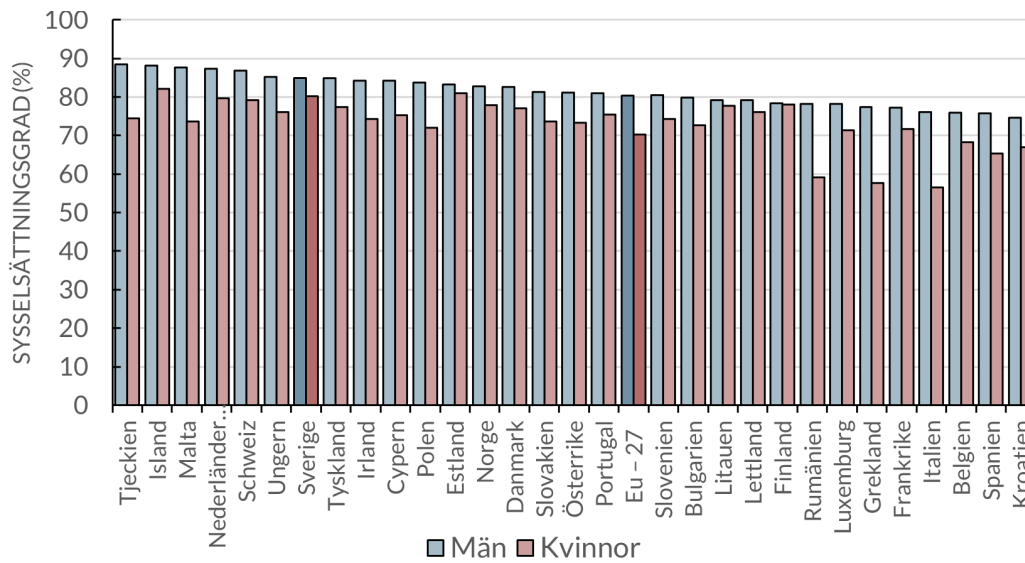
Av diagram 3.2 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i merparten av de studerade länderna. Inom EU (27 länder) uppgick minskningen totalt sett till 3,7 procentenheter. Den största minskningen har skett i Estland (-11,2 procentenheter) och Island (-6,9 procentenheter). I Sverige har löneskillnadsmåttet, baserat på SES, minskat med 2,6 procentenheter. Sammanfattningsvis tycks det finnas en trend mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i Europa, även om nivåerna skiljer sig avsevärt mellan länderna.

Att uteslutande fokusera på löneskillnader mellan kvinnor och män i europeiska länder kan dock ge en något missvisande bild av jämställdheten. Ur både välfärds- och jämställdhetsperspektiv är det angeläget att uppnå såväl en hög och jämlik sysselsättningsgrad som jämställda löner mellan kvinnor och män. Ju mindre skillnaderna är i dessa avseenden, desto mindre blir skillnaden i arbetsinkomst mellan könen.

Sedan 2021 har EU ett uttalat mål om sysselsättning. Enligt EU:s "Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter", är målet att minst 78 procent av befolkningen i åldern 20–64 ska vara i sysselsättning senast 2030. År 2023 uppgick EU-genomsnittet till 75,3 procent, där sysselsättningsgraden var 70,2 procent för kvinnor och 80,4 procent för män i åldern 20–64 år.

Eurostat redovisar sysselsättningsgraden för kvinnor inom ramen för EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS). I **diagram 3.3** visas sysselsättningsgrad för kvinnor och män i olika europeiska länder 2023.

DIAGRAM 3.3 Sysselsättningsgrad för kvinnor och män i olika europeiska länder 2023



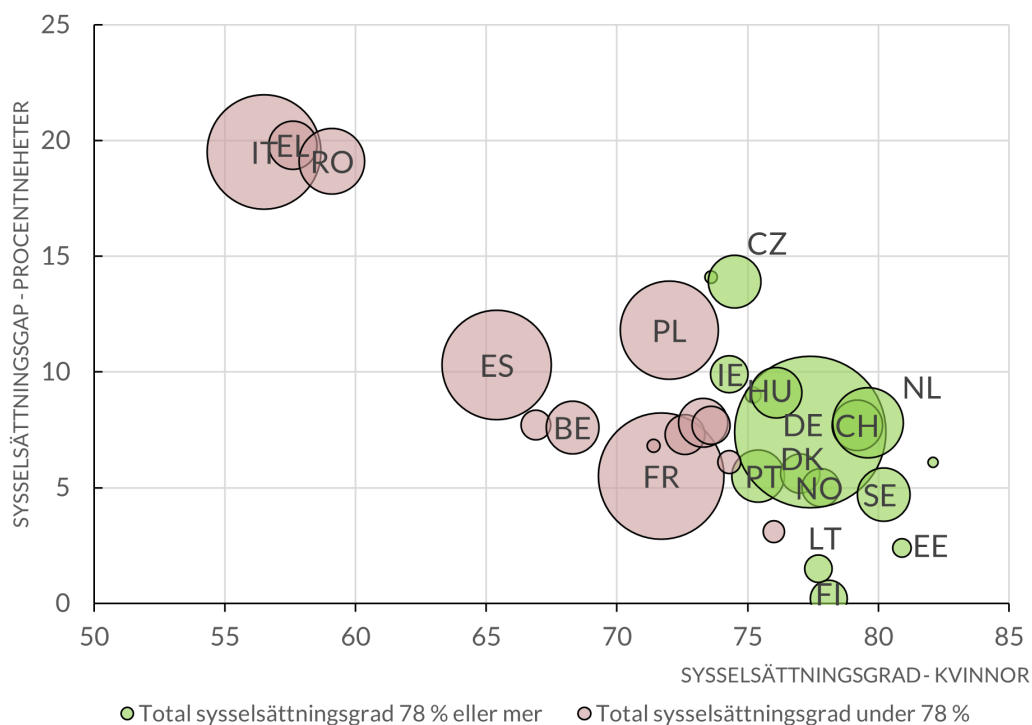
Källa: EU labour force survey (LFS), Eurostat

Av diagram 3.3 framgår att sysselsättningsgraden för kvinnor och män varierar i Europa. För män hade Tjeckien den högsta sysselsättningsgraden, med 88,4 procent. Sverige hade den femte högsta sysselsättningsgraden för män inom EU, med 80,2 procent. Lägst sysselsättningsgrad för män återfanns i Kroatien, där den uppgick till 74,6 procent.

För kvinnor hade Sverige den näst högsta sysselsättningsgraden inom EU, med 80,2 procent. Endast Estland uppvisade en högre sysselsättningsgrad, 80,9 procent. Den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor i Europa återfanns på Island (82,1 procent). Den lägsta sysselsättningsgraden för kvinnor återfanns i Italien (56,5 procent), Grekland (57,6 procent) och Rumänien (59,1 procent).

Hur sysselsättningsgraden varierar för kvinnor och män mellan olika länder kan även visas grafiskt i ett så kallat bubbeldiagram (**diagram 3.4**). Diagrammet konstrueras genom att för varje europeiskt land visa sysselsättningsgraden för kvinnor (x-axeln) mot sysselsättningsgapet, mätt som skillnaden i sysselsättningsgrad för män respektive kvinnor, (y-axeln). Varje observation (land) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar totala antalet sysselsatta. Slutligen markeras ifall EU:s uttalade mål om 78 procent sysselsatta uppnåtts. Länder med över 78 procent sysselsättningsgrad är färglagda i grönt och länder under 78 procent i rött.

DIAGRAM 3.4 Sysselsättningsgrad för kvinnor och sysselsättningsgap i europeiska länder 2023



Källa: EU labour force survey (LFS), Eurostat

Av diagram 3.4 framgår att sysselsättningsgapet, det vill säga skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad, är relativt stort i ett antal länder.

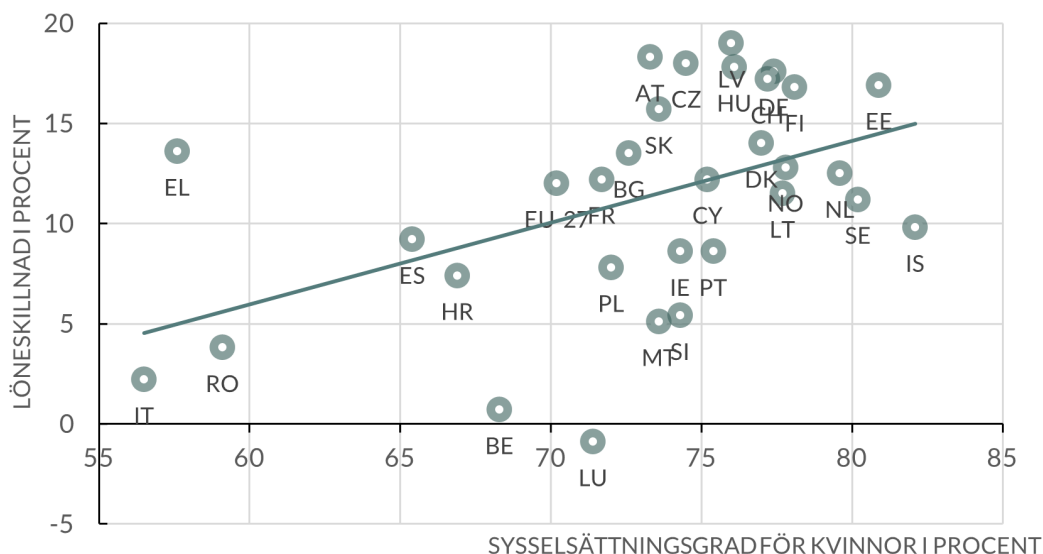
Det största sysselsättningsgapet återfinns i Grekland (EL), där det uppgick till 19,8 procentenheter, tätt följt av Italien (IT) med 19,5 procentenheter. Den minsta skillnaden uppvisade Finland (FI), där gapet mellan kvinnor och män var 0,7 procentenheter. Även i övriga nordiska och baltiska länder var skillnaderna relativt små.

Av diagrammet framgår även att 14 av 30 länder (rödmarkerade) inte nådde målet att minst 78 procent av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara i sysselsättning. Noterbart är att bland dessa återfinns flertalet av de största europeiska länderna (mätt i antal sysselsatta), däribland Polen (PL), Spanien (ES), Italien (IT) och Frankrike (FR).

En avgörande faktor för att uppnå målet är att fler kvinnor kommer in på arbetsmarknaden. I endast 6 av 30 länder översteg kvinnors sysselsättningsgrad 78 procent, mäns sysselsättningsgrad översteg 78 procent i 24 av 30 länder.

För att undersöka om det finns en samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och löneskillnaden mellan kvinnor och män ritas ett diagram där värdet för dessa variabler läggs mot varandra (plottas) för vart och ett av de europeiska länderna i **diagram 3.5**.

DIAGRAM 3.5 Kvinnors sysselsättningsgrad och löneskillnaden mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2023



Källa: Eurostat

Av diagram 3.5 framgår att det föreligger en positiv samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och löneskillnadens storlek, det vill säga att ju högre sysselsättningsgrad desto större är löneskillnaden. En möjlig förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män samvarierar med sysselsättningsgraden är förekomsten av en så kallad "selektionseffekt". I länder med lägre sysselsättningsgrad kan det i relativt högre grad vara högt utbildade kvinnor i bättre betalda yrken som är sysselsatta, jämfört med länder med hög sysselsättningsgrad. Denna typ av sammansättning kan bidra till att förklara det observerade mönstret.

Ett sätt att analysera hur sammansättningen på arbetsmarknaden i de olika länderna påverkar storleken på löneskillnaden är att beräkna en faktorviktad löneskillnad. En faktorviktad löneskillnad visar hur löneskillnaden skulle se ut om män och kvinnor var lika fördelade utifrån ett antal variabler (faktorer). Metoden beskrivs i detalj i följande fördjupningsruta.

Fördjupning: Faktorviktad löneskillnad

En faktorviktad löneskillnad visar hur löneskillnaden skulle se ut om män och kvinnor var lika fördelade utifrån ett antal faktorer.

Den faktorviktade löneskillnaden beräknas genom att man först väljer ett antal indikatorer (faktorer) som är viktiga bestämningsfaktorer för lönestrukturen. Dessa faktorer används för att dela in urvalet i undergrupper. I ett första steg beräknas löneskillnaden mellan kvinnor och män inom varje undergrupp. I ett andra steg beräknas varje undergrupps andel av det totala antalet sysselsatta. I ett tredje steg multipliceras respektive undergrupps andel med den beräknade löneskillnaden. Slutligen summeras resultaten för samtliga undergrupper för att erhålla den faktorviktade löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Användning av metoden faktorviktad löneskillnad styrs av tillgången till dataunderlag om löneskillnader och sammansättning. Beräkningar av faktorviktade löneskillnader har bland annat presenterats av ILO (se ILO Global wage report 2018/19). Beräkningarna för olika europeiska länder i denna rapport baseras på tillgänglig information från 2022 års Structure of Earnings Survey (SES), publicerad av Eurostat.

I detta kapitel används de tillgängliga faktorerna utbildning och näringsgren för anställda i privat sektor. Informationen omfattar tre utbildningsnivåer: grundläggande utbildning, gymnasial samt högre utbildning enligt den internationella standarden för utbildningsklassificering (ISCED). Därutöver ingår 17 näringsgrenar på bokstavs nivå enligt näringsgrensindelningen NACE (B–S, exklusive O-offentlig sektor). Sammantaget ger detta upphov till maximalt 51 undergrupper, vilket motsvarar interaktionen mellan utbildningsnivå och näringsgren (17 × 3).

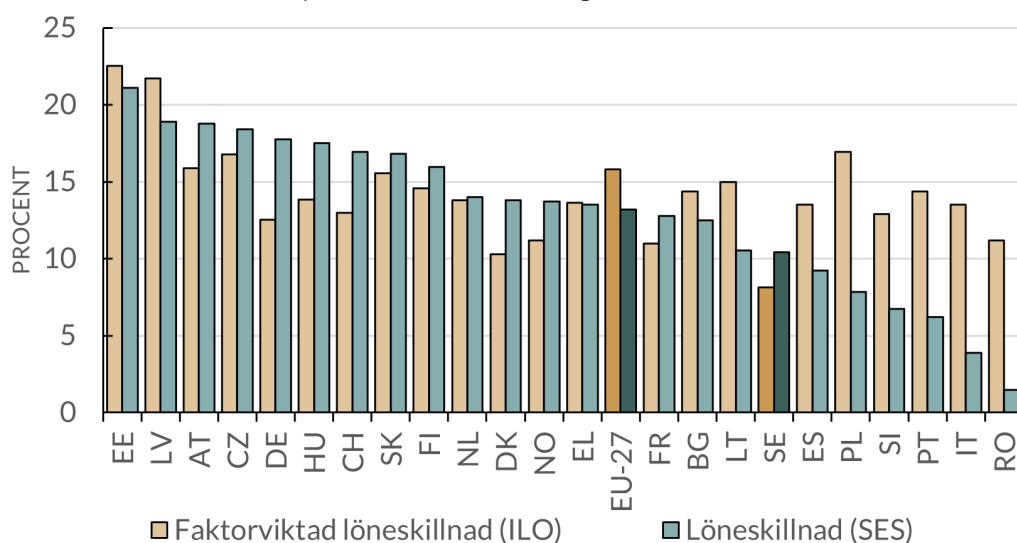
Om värdet i en undergrupp inte är tillgängligt eller publicerat exkluderas dessa från beräkningen av den faktorviktade löneskillnaden. Om värdet för en hel näringsgren inte är tillgängligt eller publicerat exkluderas hela landet från beräkningen.

Metoden för att beräkna den faktorviktade löneskillnaden skiljer sig från den metod (standardvägning) som årligen används av Medlingsinstitutet. Standardvägning innebär att lönesummor för olika grupper beräknas utifrån individdata, i stället för att löneskillnader viktas utifrån olika faktorer baserade på aggregerade data.

Det bör påpekas att beräkningar enligt den faktorviktade metoden i detta kapitel inte uppnår samma detaljningsnivå som standardvägningen i kapitel 1, utan snarare bör betraktas som ett illustrativt exempel.

Beräkningar av den faktorviktade löneskillnaden samt den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2022 för ett antal europeiska länder redovisas i **diagram 3.6**.

DIAGRAM 3.6 Genomsnittlig samt faktorviktad löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2022, enligt SES



Källa: Eurostat och Medlingsinstitutet

Resultaten från de faktorviktade beräkningarna indikerar att sammansättningen bland de sysselsatta kan ha en stor effekt på löneskillnaden. Av diagram 3.6 framgår att om män och kvinnor vore jämnt fördelade utifrån näringsgrenarnas och utbildningsnivåernas sammansättning på arbetsmarknaden, skulle löneskillnaden vara större i de sex länder (Rumänien, Italien, Portugal, Slovenien, Polen och Spanien) som har den lägsta genomsnittliga löneskillnaden i Europa. Exempelvis är den faktorviktade löneskillnaden i Italien 13,5 procent, vilket kan jämföras med den genomsnittliga skillnaden på 3,9 procent.

För andra länder är förhållandet det omvända: där skulle löneskillnaden vara mindre om män och kvinnor vore jämnt fördelade och proportionellt representerade utifrån faktorernas sammansättning. Till denna grupp hör Sverige, Frankrike, Norge, Danmark, Finland, Schweiz, Slovakien, Ungern, Tyskland och Österrike. Den faktorviktade löneskillnaden i Sverige var exempelvis 8,1 procent, att jämföra med ett genomsnitt på 10,4 procent. Detta är den lägsta nivån bland de jämförda länderna. Karakteristiskt för dessa länder är att kvinnornas sysselsättningsgrad i samtliga fall ligger över genomsnittet i EU-27 (se diagram 3.4).

För att exemplifiera hur skillnader i de sysselsattas sammansättning kan påverka beräkningen av löneskillnaden jämförs Sverige och Italien. Jämförelsen visar tydliga skillnader mellan länderna som kan bidra till att förklara deras olika mönster.

Kvinnors sysselsättningsgrad (av befolkningen) är betydligt lägre i Italien än i Sverige. Även kvinnors andel av det totala antalet sysselsatta är lägre i Italien och uppgår till 44,3 procent, jämfört med 50,5 procent i Sverige (2023). I följande tabeller visas tydliga skillnader mellan länderna vad gäller de sysselsattas kön samt ålders- och utbildningssammansättning.¹⁷

Skillnader i de sysselsattas sammansättning i Italien och Sverige, uppdelade efter åldersgrupper, redovisas i **tabell 3.1**.

TABELL 3.1 Andel av total sysselsättning efter kön och åldersgrupp, Sverige och Italien
Procent, differens i procentenheter 2023

	Kvinnor			Män		
	Sverige	Italien	Differens	Sverige	Italien	Differens
<30 år	9,9	5,5	4,4	10,6	8,6	2,0
30-49 år	23,4	21,4	2,0	23,5	27,2	-3,7
50+	17,3	17,4	-0,1	15,4	19,9	-4,5

Källa: EU labour force survey (LFS), Eurostat

Från tabell 3.1 framgår att skillnaden är särskilt tydlig bland yngre kvinnor. I Italien utgör kvinnor under 30 år 5,5 procent av de sysselsatta, medan motsvarande andel i Sverige är 9,9 procent vilket ger en skillnad på 4,4 procentenheter. Det är alltså en lägre andel yngre kvinnor som är sysselsatta i Italien jämfört med Sverige. I åldersgruppen 30–49 år är skillnaden mindre, 1,9 procentenheter. Bland kvinnor 50 år och äldre finns ingen skillnad mellan länderna; i båda länderna utgör kvinnors andel 17,3 procent.

¹⁷ Kvinnors sysselsättningsgrad (av befolkningen) är 56,5 procent i Italien och 80,2 procent i Sverige.

Bland yngre män är skillnaden mindre: 8,6 procent i Italien jämfört med 10,6 procent i Sverige. Bland män är skillnaden i stället störst i den äldsta åldersgruppen, där män över 50 år utgör 19,9 procent i Italien jämfört med 15,4 procent i Sverige.

Att andelen yngre sysselsatta kvinnor är lägre i Italien kan bidra till att den genomsnittliga lönen framstår som högre än den annars skulle vara, eftersom lönenivån vanligtvis samvarierar positivt med ålder. Om yngre kvinnor i mindre utsträckning ingår i gruppen sysselsatta kvinnor höjs därmed genomsnittslönen. Den observerade löneskillnaden mellan kvinnor och män kan därför bli lägre än den annars skulle vara. Detta är ett exempel på en sammansättningseffekt, där gruppens åldersstruktur kan påverka storleken på löneskillnaden.

Även hur kvinnor och män är fördelade mellan olika utbildningsnivåer kan ha betydelse för löneskillnaden. Skillnader i de sysselsattas utbildningssammansättning mellan Italien och Sverige i olika utbildningsgrupper visas i Tabell 3.2.

TABELL 3.2 Andel av total sysselsättning efter kön och utbildningsnivå, Sverige och Italien

Procent, differens i procentenheter

	Kvinnor			Män		
	Sverige	Italien	Differens	Sverige	Italien	Differens
Grundläggande	3,2	7,8	-4,6	4,4	16,2	-11,8
Gymnasial	22,4	20,2	2,2	28,0	27,9	0,1
Högre utbildning	24,9	16,2	8,7	17,1	11,7	5,4

Källa: EU labour force survey (LFS), Eurostat

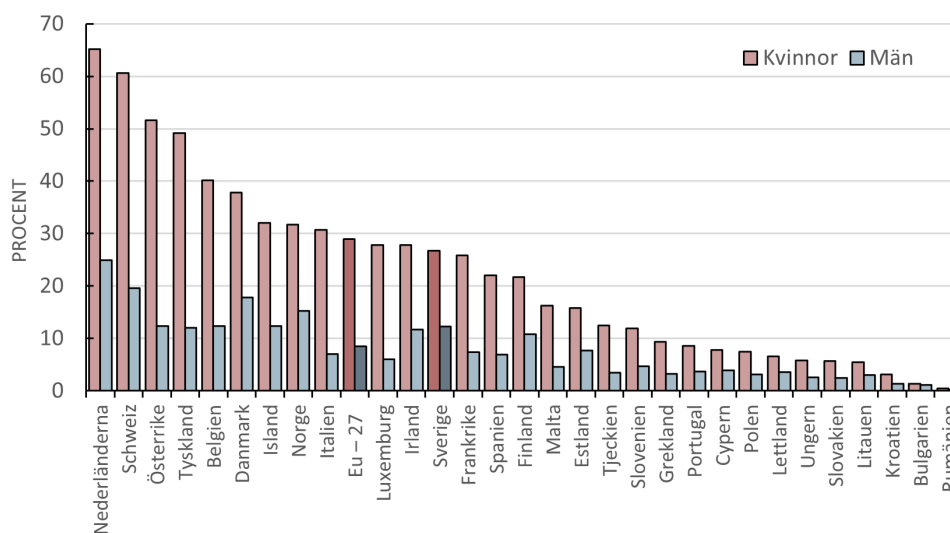
Från tabell 3.2 framgår att skillnaden mellan Sverige och Italien är särskilt tydlig bland sysselsatta män med grundläggande utbildning. I Italien utgör män med den lägsta utbildningsnivån 16,2 procent av de totalt antal sysselsatta, medan motsvarande andel i Sverige är 4,4 procent vilket ger en skillnad på 11,8 procentenheter. Bland kvinnor är skillnaden mindre: 7,8 procent i Italien jämfört med 3,2 procent i Sverige.

Bland gymnasieutbildade är skillnaden mellan länderna liten; i båda länderna utgör kvinnors andel cirka 20 procent och männens andel cirka 28 procent. I gruppen med eftergymnasial utbildning är skillnaden större. I Sverige utgör kvinnor med den högsta utbildningsnivån 25 procent av det totala antalet sysselsatta, medan motsvarande andel i Italien är 16 procent. Bland män uppgår skillnaden till 5 procentenheter: 12 procent i Italien jämfört med 17 procent i Sverige.

Att andelen kvinnor med grundläggande utbildning är lägre i Italien kan bidra till att den genomsnittliga lönen framstår som lägre än den annars skulle vara, eftersom lönenivån vanligtvis samvarierar positivt med utbildningsnivå. Då män i större utsträckning ingår i gruppen med grundläggande utbildning bidrar detta till att sänka genomsnittslönen för män. Den observerade löneskillnaden mellan kvinnor och män kan därför bli mindre än den annars skulle vara. Detta är ytterligare ett exempel på en sammansättningseffekt, där utbildningsstruktur kan påverka storleken på löneskillnaden.

En ytterligare faktor som har betydelse för ekonomisk jämställdhet är deltidsarbete. Deltidsarbete påverkar kvinnors och mäns arbetsutbud och har stor betydelse för individers inkomster, pensionsavsättningar samt möjligheter till löne- och karriärutveckling. Skillnader i omfattningen av deltidsarbete mellan kvinnor och män bidrar därmed till ojämställda ekonomiska villkor över livscykeln. Andelen kvinnor och män som arbetar deltid i europeiska länder 2023 redovisas i **diagram 3.7**.

DIAGRAM 3.7 Andel deltidsarbetade kvinnor och män i europeiska länder 2023, 15–64 år



Källa: EU labour force survey (LFS), Eurostat

Av diagram 3.7 framgår att andelen deltidsarbetande kvinnor och män varierar kraftigt mellan europeiska länder. Andelen deltidsarbetande kvinnor var högst i Nederländerna, där 65 procent av de sysselsatta kvinnorna arbetade deltid år 2023. Även Schweiz (61 procent), Österrike (52 procent) och Tyskland (49 procent) uppvisar relativt höga andelar deltidsarbetande kvinnor. Dessa nivåer var klart över EU-genomsnittet (29 procent) och indikerar att deltidsarbete utgör en central del av kvinnors arbetsmarknadsdeltagande i dessa länder. I Sverige var andelen 26,7 procent. I de övriga nordiska länderna varierade andelen mellan 22 och 32 procent. I de flesta europeiska länder var andelen deltidsarbetande män under 15 procent. Endast i Nederländerna (25 procent), Schweiz (19,6 procent) och Danmark (17,8 procent) var andelen över 15 procent. I öst-europeiska länder är andelen deltidsarbetande kvinnor och män generellt lägre.

Avslutningsvis redovisas även beräkningar av skillnader i arbetsinkomst mellan kvinnor och män i ett antal europeiska länder. Det finns ingen EU-undersökning som mäter dessa skillnader baserat på individdata. Eurostat har i stället utvecklat en sammansatt indikator som beräknar den övergripande skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män.¹⁸

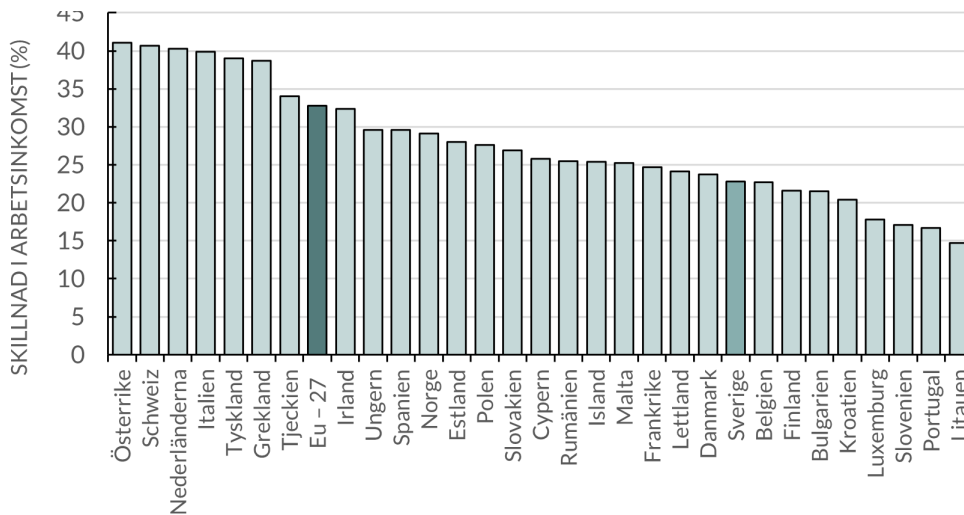
Indikatorn mäter effekten av tre samverkande faktorer på skillnaden i genomsnittlig arbetsinkomst mellan kvinnor och män i arbetsför ålder, oavsett om de är sysselsatta eller inte. Dessa faktorer är den genomsnittliga timlönen, det genomsnittliga antalet betalda

¹⁸ Eurostat (2025). Statistical Working Paper "Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis based on Structure of Earnings Survey 2022 data".

arbetstimmar per månad samt sysselsättningsgraden bland kvinnor och män. Det är viktigt att notera att beräkningen av skillnaden i arbetsinkomst för kvinnor och män i Sverige här skiljer sig från den som presenterades i kapitel 2.

Beräkningar av skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2023 redovisas i **diagram 3.8**.

DIAGRAM 3.8 Skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2023

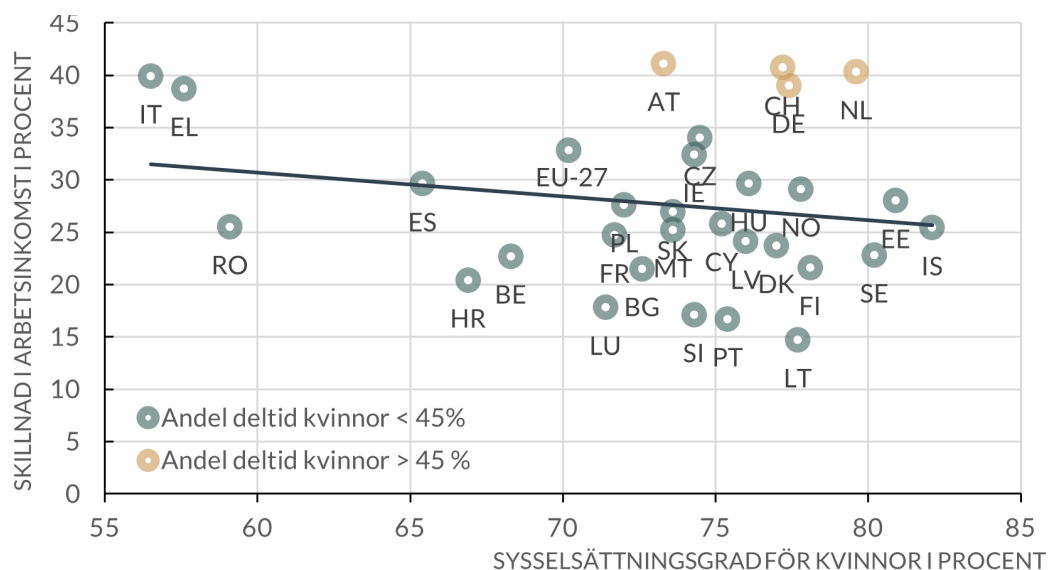


Källa: Statistical Working Paper "Gender pay gaps in the European Union - A statistical analysis based on Structure of Earnings Survey 2022 data". Eurostat (2025).

Av diagram 3.8 framgår att skillnaden i arbetsinkomst varierar kraftigt mellan länderna. Den lägsta skillnaden återfinns i Litauen (14,7 procent), medan den största finns i Österrike (41,1 procent), tätt följt av Schweiz (40,7 procent), Nederländerna (40,3 procent), Italien (39,9 procent), Tyskland (39,0 procent) och Grekland (38,7 procent). Samtliga dessa nivåer ligger över EU-genomsnittet för skillnaden i arbetsinkomst, som uppgår till 32,8 procent. I Sverige uppgår skillnaden till 22,8 procent. I de övriga nordiska länderna varierar den mellan 21,6 procent i Finland och 29,1 procent i Norge.

För att undersöka hur kvinnors sysselsättningsgrad samvarierar med skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män plottas dessa variabler i **diagram 3.9** för ett antal europeiska länder. I diagrammet markeras även om andelen sysselsatta kvinnor som arbetar deltid överstiger 30 procent.

DIAGRAM 3.9 Kvinnors sysselsättningsgrad och skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2023



Källa: Eurostat

Av diagram 3.9 framgår att det finns en svag negativ samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och skillnaden i arbetsinkomst mellan kvinnor och män i olika europeiska länder. Det innebär att ju högre sysselsättningsgrad, desto något mindre är inkomstskillnaden mellan kvinnor och män.

En intressant observation är att fyra länder avviker från mönstret (de fyra gulmarkerade punkterna i den övre högra delen av diagrammet): Nederländerna (NL), Schweiz (CH), Österrike (AT) och Tyskland (DE). Dessa länder kännetecknas i stället av en hög sysselsättningsgrad och en relativt stor skillnad i arbetsinkomst. En möjlig förklaring till detta mönster är att samtliga har en hög andel deltidsarbetande kvinnor. Dessa länder har de högsta andelarna deltidsarbetande kvinnor bland de jämförda europeiska länderna, med andelar som överstiger 45 procent (se diagram 3.7).

Avslutningsvis visar analysen att skillnader i arbetskraftens sammansättning kan bidra till att förklara varför löneskillnader mellan kvinnor och män varierar mellan länder. Resultaten visar också att både omfattningen av kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden och graden av deltidsarbete har stor betydelse för skillnader i arbetsinkomst. Sammantaget pekar detta på att både löne- och inkomstskillnader bör analyseras vid internationella jämförelser för att ge en mer heltäckande bild av den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

4. Möjliga orsaker till löneskillnaden

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

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken med olika lönenivåer. De fördelar sig också olika på sektorer och branscher. Arbetsmarknaden är könssegregerad. Enligt lönestrukturstatistiken år 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.¹⁹

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

4.1 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 produktivetsförbättringar 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 produktivetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg. Å andra sidan kan efterfrågan vika ner snabbare i privat än i offentlig sektor när det blir lågkonjunktur. I samband med finanskrisen dämpades löneutvecklingen mer i privat än i offentlig sektor.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. I princip gäller samma lagstiftning

¹⁹ 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).

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.

4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad

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

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

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

Inom privat sektor har män i större utsträckning än kvinnor högre chefsbefattningar och eftersom sådana befattningar ger högre lön ger det utslag i lönestatistiken i form av löneskillnad mellan könen. Av 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.²⁰

Lagstiftningen innehåller, som framgår av avsnitt 4.3.1, en särskild definition av begreppet diskriminering.

4.3 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.

²⁰ Se Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021 (Medlingsinstitutet).

4.3.1 Diskrimineringslagen

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

Skillnaden i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara en fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.²¹ 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”.²² Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas vid en bedömning av likvärdighet, inte en viss individs sätt att utföra det.

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

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

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

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

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

²¹ 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.

²² 3 kap. 10 §.

4.3.2 Föräldraledighetslagen

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

4.3.3 EU:s lönetransparensdirektiv

Lönetransparensdirektivet²³ syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Detta genom att bland annat öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna. Direktivet antogs i maj 2023 och ska vara genomfört i EU:s medlemsstater senast den 7 juni 2026.

Direktivet ställer bland annat krav på arbetsgivare att kartlägga och rapportera in löneuppgifter till den myndighet som utses till övervakningsorgan i varje medlemsstat. Det ger också arbetstagare och arbetssökande rätten att ta del av information om lönenivån och löneskillnaderna mellan kvinnor och män på en arbetsplats. I mars 2026 meddelade regeringen att den för närvarande inte kommer att lägga fram någon proposition om lönetransparensdirektivet till riksdagen. När detta skrivs i juni 2026 går det alltså inte att säga hur den svenska lagstiftningen med anledning av lönetransparensdirektivet kommer att se ut.

4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår från att lönen ska vara individuell och differentierad.²⁴ 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 på regeringens uppdrag en rapport med bland annat en särskild genomgång av kollektivavtalens bestämmelser ur ett jämställdhetsperspektiv.²⁵ Den visade att de centrala kollektivavtalen i stor utsträckning har kommit att återspegla vad som följer av lagstiftningen.

²³ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

²⁴ 88 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal. Av dessa omfattas i sin tur drygt 90 procent av kollektivavtal med individuell lönesättning i någon form.

²⁵ "Lönebildning och jämställdhet", (Medlingsinstitutet, 2015).

Tio år senare fick Medlingsinstitutet ett likalydande uppdrag, som redovisades under våren 2026.²⁶ I rapporten redovisas hur de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutets genomgång av drygt 100 centrala kollektivavtal visade att nio av tio avtal i urvalet innehöll bestämmelser om att främja jämställda löner på något sätt. Bestämmelsernas innehåll varierade mellan de olika avtalen när det gällde allt från omfattning till detaljeringsgrad.

Åtta av tio kollektivavtal i urvalet innehöll bestämmelser för att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det handlade exempelvis om att lönesättningen ska ske utan diskriminering och att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män. Cirka sex av tio undersökta kollektivavtal beskrev hur osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män kan hittas och rättas till. Vid vilken tidpunkt osakliga löneskillnader ska rättas till och hur det ska finansieras skiljde sig åt mellan avtalen. Genomgången visade också att åtta av tio kollektivavtal i urvalet har särskilda regler för hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevision, oftast genom att föräldralediga ska ingå i de ordinarie lönerevisionerna. Anvisningar om jämställd kompetensutveckling förekom i två av tio kollektivavtal i urvalet. Några bestämmelser lyfte särskilt fram att de som har varit föräldralediga länge kan behöva kompetensutveckling när de kommer tillbaka till arbetet.

4.5 Statistiken och jämställda löner

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och har också gjort det sedan den första årsrapporten 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.

²⁶ "Lönesättning och relativlöner ur ett jämställdhetsperspektiv", (Medlingsinstitutet, 2026)

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.²⁷ 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 verkssamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.

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

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

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

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

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

1.3 Om begreppet månadslön

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

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

I denna rapport används måttet månadslön. Detta innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Årsvisa 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 yrkesstandard 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 löne-relationen.

TABELL B2 Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2025

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	42,4	42,8	42,1
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor - Arbetare	35,3	25,4	44,9
Privat sektor - Tjänstemän	33,8	30,1	37,3
Kommuner	18,7	28,3	9,2
Regioner	6,2	9,7	2,8
Staten	6,1	6,5	5,7
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,4	1,3	1,4
Förgymnasial utbildning 9 år	5,8	4,3	7,3
Gymnasial utbildning högst 2-årig	14,5	12,2	16,8
Gymnasial utbildning, 3 år	29,3	25,9	32,7
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	16,3	16,3	16,2
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	31,1	38,5	23,8
Forskarutbildning	1,7	1,5	1,8
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	7,5	6,4	8,5
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	27,5	32,3	22,7
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	12,7	11,0	14,5
Yrken inom administration och kundtjänst	7,5	9,0	6,1
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,2	30,2	14,4
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,9	0,7	1,2
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	8,5	1,4	15,6
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,0	2,4	11,6
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,1	6,6	5,5
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	52,5	62,8	42,4
200-499 anställda	8,2	7,1	9,3
50-199 anställda	13,0	10,3	15,5
10-49 anställda	15,5	11,9	19,0
Färre än 10 anställda	10,8	7,9	13,7
Arbetstidens omfattning			
100 procent	79,4	70,5	88,1
50-99 procent	13,7	20,2	7,4
1-49 procent	6,9	9,3	4,5

Källa: Medlingsinstitutet

1.5.2 Regressionsanalys

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

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

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

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

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

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

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

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



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se