

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021

Vad säger den officiella lönestatistiken?



MEDLINGS-
INSTITUTET

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021

En rapport från Medlingsinstitutet

Författare: Johan Ekberg och Peter Beijron, Medlingsinstitutet.
Daniel Widegren och Sofia Löfgren, SCB har också bidragit.

Foto omslag: Scandinav Bildbyrå

Form: Maria Westberg/Ordförandet

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

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

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

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med år 2001
- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke (rapport om löneskillnader 2004, publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)
Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)
Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)
Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)
Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)
Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om konsekvenserna av jobbbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om löneskillnadens orsaker: löneökning- och struktureffekter
- Lönebildning och jämställdhet. Rapport om löneutveckling och avtalskonstruktioner efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2015)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016)
Fördjupning om förväntad och faktisk lön bland nyexaminerade kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2016 (publicerad 2017)
Fördjupning om samvariationen mellan arbetad tid och löneskillnad mellan kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2017 (publicerad 2018)
Fördjupning om förändringar i utbildning och andelen kvinnliga chefer
- Yrke lön och kön. En kartläggning av löneläget för 383 yrken efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2018)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 (publicerad 2019)
Fördjupning om löneskillnader och pendling och om regionala löneskillnader.
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2019 (publicerad 2020)
Fördjupning om pandemins effekter och om arbetsutbud, inkomst och lön
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2020 (publicerad 2021)
Fördjupning om pandemins effekter och arbetsmarknadens struktur

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män	7
1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden.....	7
1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2021?.....	12
1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män.....	16
1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys	20
2. Arbetad tid och arbetsinkomst	24
2.1 Utveckling av skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män	25
2.2 Faktisk arbetad tid och överenskommen tid.....	26
2.3 Frånvaro från arbetet.....	30
3. Minskade löneskillnader men ojämn könsfördelning bland chefsyrken	32
3.1 Ledningsarbete i lönestrukturstatistiken	33
3.2 Utvecklingen av andel kvinnor i ledningsarbete	36
3.3 Ledningsarbete – könsfördelning efter ålder och företagsstorlek	37
3.4 Andel kvinnor i ledningsarbete efter näringsgren.....	38
3.5 Förändringen av kvinnliga chefer i relation till andra yrkesområden.....	40
3.6 Andel kvinnor i chefsyrken.....	44
3.7 Lönestruktur och löneskillnader inom chefsyrken.....	46
3.8 En bild av lönestrukturen för chefsyrken.....	47
4. Möjliga orsaker till löneskillnaden	49
4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer	49
4.2 Diskriminering som förklaring till löneskillnad.....	50
4.3 Lagstiftningen och jämställda löner	50
4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner.....	52
4.5 Statistiken och jämställda löner	52
Bilaga 1. Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012).....	54
Bilaga 2. Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken	55
Bilaga 3. Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen.....	56
Bilaga 4. Faktorer som påverkar tolkningen av statistiken	57

Förord

Utvecklingen på arbetsmarknaden har varit dramatisk de senaste två åren. I början av pandemin varslades rekordmånga och många fick lämna tillfälliga anställningar. Hårdast drabbade var besöksnäringarna, i vid bemärkelse. I andra branscher uppstod istället arbetskraftsbrist – allra tydligast i sjukvården, men också i andra offentligfinansierade verksamheter och sedermera i industrin. Avtalsrörelsen och tidpunkten för de årliga löne-revisionerna ändrades också, men på lite varierande sätt för olika avtalsområden. Detta har inneburit att det är svårare än på länge att jämföra löneutvecklingen för olika grupper på arbetsmarknaden.

I denna rapport följer vi utvecklingen av jämställdheten vad gäller löner och inkomster. För första gången sedan 2007 ökar skillnaden i löner mellan män och kvinnor. Förra årets rapport visade på en kraftig inbromsning i minskningen. I år har det vänts i en uppgång. Detta trenderbrott uppvisas emellertid inte i alla sektorer. I offentlig sektor och bland tjänstemännen i privat sektor minskar fortfarande löneskillnaden mellan kvinnor och män. Bland privatanställda arbetare ökar den emellertid rejält.

Det är alldeles för tidigt att med säkerhet säga vad detta beror på och om det är en tillfällig eller stadigvarande förändring. Flera olika faktorer kan ha bidragit till utvecklingen. Privatanställda arbetare var de som hårdast drabbades av uppsägningar. Många av de branscher som har svårast att hitta anställda idag är de som blev av med flest arbetstillfällen under pandemin. Där jobbar både många män och kvinnor samtidigt som löneläget är jämförelsevis lågt och personalomsättningen relativt hög.

Det kommer vara oerhört viktigt att följa utvecklingen av jämställdheten i både lön och inkomst kommande år. Vi kan ännu inte avgöra om pandemin bara tillfälligt påverkade utvecklingen eller om den innebar ett steg tillbaka i jämställdhetsarbetet som kan ta lång tid att reparera.

Stockholm i juni 2022

Irene Wennemo
Generaldirektör

Sammanfattning

Medlingsinstitutet har sedan 2001 årligen analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. I årets rapport har vi undersökt skillnader i arbetsinkomst och arbetad tid samt löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefspositioner.

- I samband med att pandemin drabbade Sverige 2020 stannade minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män av efter att ha minskat varje år mellan 2007 och 2019. Utfallet för 2021 visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökat med 0,2 procentenheter jämfört med 2020. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2021 var 35 100 kronor vilket är 90,1 procent av männens 39 000 kronor. Löneskillnaden var med andra ord 9,9 procent. I ett längre perspektiv har löneskillnaden minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2021.
- Uppdelat efter sektor syns att det i offentlig sektor och för tjänstemännen i privat sektor skett en fortsatt nedgång i löneskillnaden även under de senaste två åren. Däremot har det skett en uppgång av löneskillnaden bland arbetare i privat sektor, som i stor utsträckning återfinns i branscher som påverkats av pandemin och där det har skett stora förändringar av sammansättningen av personalen. Det är ännu för tidigt att säga om förändringarna är tillfälliga eller stadigvarande.
- Pandemin och dess efterverkningar har troligen haft stor inverkan på utfallen för 2020 och 2021. Den uppskjutna avtalsrörelsen 2020 påverkar lönestrukturstatistiken genom att lönerevisionerna sedan dess avviker från ordinarie mönster. Det innebär att för vissa anställda så jämförs i praktiken lönen 2021 med 2019 eftersom ingen lönerevision kunde fångas upp i 2020 års insamling. Därför är förändringstakterna under de senaste åren svåra att tolka. Pandemin kan även påverka genom att sammansättningen i olika grupper av anställda på kort sikt kan ha förändrats ovanligt kraftigt. Sammantaget innebär detta att utfallen dessa enskilda år behöver tolkas med viss försiktighet.
- Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstod år 2021 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,5 procent.
- En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer.
- Löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefsposition har minskat över tid. Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor i ledningsarbete år 2020 var 55 800 kronor, vilket är 88,6 procent av männens 63 000 kronor. Löneskillnaden inom chefsyrken var med andra ord 11,4 procent.
- I rapporten analyseras även arbetsinkomst. Skillnaden mellan mäns och kvinnors arbetsinkomst var 19,3 procent år 2021. Kvinnors arbetsinkomst var alltså i genomsnitt 80,7 procent av männens. Det kan jämföras med kvinnors genomsnittslön som samma år var 90,1 procent av männens, vilket innebar en löneskillnad på 9,9 procent. En av orsakerna till att skillnaden i arbetsinkomst är större än löneskillnaden är att kvinnor arbetar färre timmar än män.

1. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

I samband med att pandemin drabbade Sverige 2020 stannade minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män av efter att ha minskat varje år mellan 2007 och 2019.

Utfallet för 2021 visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökat med 0,2 procentenheter jämfört med 2020. Kvinnors genomsnittliga månadslön år 2021 var 35 100 kronor, vilket är 90,1 procent av männens 39 000 kronor. Löneskillnaden var med andra ord 9,9 procent.

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstod år 2021 en oförklarad skillnad mellan könen på 4,5 procent.

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

Det senaste utfallet visar att löneskillnaden ökade med 0,2 procentenheter mellan 2020 och 2021. Föregående år minskade den med 0,2 procentenheter. Den minskning som varit ihållande sedan 2007 ser alltså ut att ha stannat av sedan 2019. Det är dock troligt att pandemin och dess efterverkningar haft stor inverkan på utfallen för 2020 och 2021.¹

Uppdelat efter sektor syns att det i offentlig sektor och för tjänstemännen i privat sektor skett en fortsatt nedgång i löneskillnaden även under de senaste två åren. Däremot har det skett en uppgång av löneskillnaden bland arbetare i privat sektor, som i stor utsträckning återfinns i branscher som påverkats av pandemin och där det har skett stora förändringar av sammansättningen av personalen. Det är ännu för tidigt att säga om förändringarna är tillfälliga eller stadigvarande.

Det återstår att se hur utvecklingen kommer att se ut om läget på arbetsmarknaden normaliseras kommande år. I ett längre perspektiv har dock löneskillnaden i ekonomin som helhet minskat med 6,4 procentenheter mellan 2005 och 2021.

1.1 Den officiella lönestatistiken och löneskillnaden

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

Medlingsinstitutet, som inrättades år 2000, ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.² 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.

¹ För en analys av effekter på statistiken av den uppskjutna avtalsrörelsen samt strukturella förändringar se bilaga 4.

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

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.

1.1.1 Lönestrukturstatistiken

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

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

Fakta om lönestrukturstatistiken

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

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

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

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

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

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

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

1.1.2 Skillnaden mellan lön och inkomst

Det är skillnad mellan begreppen lön och inkomst. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön och deltidslöner räknas om till heltidslöner för att en jämförelse ska vara möjlig.³

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

Begreppet inkomst omfattas inte av Medlingsinstitutets officiella lönestatistik.

1.1.3 Månadslön måttet för jämförelse

Månadslönemåttet innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom avtalad fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.⁴ I begreppet grundlön ingår avtalad lön inklusive fasta tillägg. Månadslönemåttet är ett bruttolönemått, det vill säga det anges som lön före skatt.

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

Vilket mått man väljer för analysen påverkar den beräknade löneskillnaden mellan kvinnor och män. Att inkludera olika tillägg, som jour- och ob-tillägg, påverkar också storleken på löneskillnaden. Bonus och andra oregelbundna ersättningar är ytterligare exempel på sådant som kan påverka löneskillnaden.⁵ I Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader för år 2010 specialgranskades hur olika lönetillägg påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.⁶

1.1.4 Allt fångas inte i yrkesklassificeringen

År 2014 började en reviderad standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012) användas. Klassificeringen är betydligt mer detaljerad än sin föregångare, även om vissa yrken fortfarande slås samman i gemensamma grupper. Klassificeringen kan av naturliga skäl inte fånga upp andra lönepåverkande faktorer än yrke, som till exempel individuell produktivitet eller sociala färdigheter.

³ Beräkningssättet för att räkna om timlöner till månadslöner varierar mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor multipliceras lönen med 165. I privat sektor multipliceras timlönen med det antal rapporterade timmar som en heltidstjänst motsvarar.

⁴ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken. Övertidsersättning ingår inte heller. För en mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken, se *"Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019"*, (Medlingsinstitutet, 2020).

⁵ Se Granqvist *"Inte bara lön"* (Saco, 2009) för en studie om löneförmåner, bonus och löneskillnader mellan akademiker och akademikerkvinnor.

⁶ *"Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010"* (Medlingsinstitutet, 2011).

Fördjupning: Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

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

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

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

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

1-siffernivån anger yrkesområde, 2-siffernivån huvudgrupp och 3-siffernivån yrkesgrupp och 4-siffernivån anger yrke. Antalet huvudgrupper ökades i SSYK 2012 från 27 till 46, antalet yrkesgrupper från 113 till 147 och antalet yrken från 355 till 429. Antalet yrkesområden är oförändrat 10. Se bilaga 1 för en utförligare beskrivning.

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

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

1.1.5 Alternativa statistiska metoder

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

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

Standardvägning och regressionsanalys

Tabell B2 i bilaga 2 visar hur individerna i lönestrukturstatistiken fördelar sig över olika faktorer som kan påverka lönen. Tabellen visar till exempel att kvinnor har högre utbildning än män, att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, att kvinnor är något äldre samt att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man ta hänsyn till sådana skillnader. Två sätt att göra detta är genom så kallad standardvägning eller genom regressionsanalys.

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

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

Ett alternativ till standardvägning är regressionsanalys. Regressionsanalys av enkät- och registerdata är den vanligaste empiriska metoden inom arbetsmarknadsforskningen för att undersöka skillnader i utfall mellan individer eller grupper. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (till exempel yrke, sektor, utbildning).

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

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

1.1.6 Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

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

1.1.7 Oförklarad inte det samma som osaklig

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

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

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.⁷ 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.⁸

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

Ett utförligare resonemang om diskriminering finns i kapitel 4.

1.2 Hur stor var löneskillnaden mellan könen 2021?

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

1.2.1 Ovägd skillnad i lön

Tabellen visar genomsnittslöner⁹ för kvinnor och män samt kvinnors lön i procent av mäns lön (den ovägda löneskillnaden).

⁷ Kvalitativa metoder som exempelvis intervjuer av arbetstagare eller arbetsgivare kan inte heller med säkerhet säkerställa om diskriminering har förekommit. En individ kan uppleva att han eller hon har diskriminerats utan att så är fallet. På motsvarande vis kan en individ diskrimineras utan att ha kännedom om detta. Arbetsgivare i sin tur uppger sällan frivilligt att diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

⁸ Ett kausalt samband (det vill säga ett orsakssamband) föreligger om det är individens kön som bestämmer lönen. Att det finns en korrelation (samband) mellan kön och lön, behöver inte betyda att kön bestämmer lönenivån. Detta samband kan i stället bero på andra faktorer som analysen inte tagit hänsyn till.

⁹ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

TABELL 1.1 Genomsnittslöner* och kvinnors lön i procent av mäns lön 2021

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	35 100	39 000	37 100	90,1	9,9
Privat sektor	35 300	39 200	37 600	90,1	9,9
Arbetare	27 700	31 100	29 900	89,1	10,9
Tjänstemän	41 800	49 400	46 000	84,7	15,3
Offentlig sektor	34 900	38 000	35 800	91,8	8,2
Kommuner	32 900	33 400	33 000	98,5	1,5
Regioner	38 300	46 600	40 200	82,2	17,8
Staten	39 500	41 700	40 500	94,7	5,3

* Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön år 2021, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100-90,1). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst var skillnaden inom regionerna: 17,8 procent. Inom regionerna är kvinnors och mäns fördelning över yrken ojämn. Av de många kvinnor som arbetar där är många undersköterskor, medan en stor del av de få män som arbetar där är läkare. Den näst största löneskillnaden hade tjänstemän inom privat sektor: 15,3 procent. Skillnaden är minst inom kommunerna – där uppgick den till 1,5 procent. Den näst minsta löneskillnaden – 5,3 procent – finns inom staten. För arbetare inom privat sektor var löneskillnaden 10,9 procent.

1.2.2 En bild av könssammansättningen

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

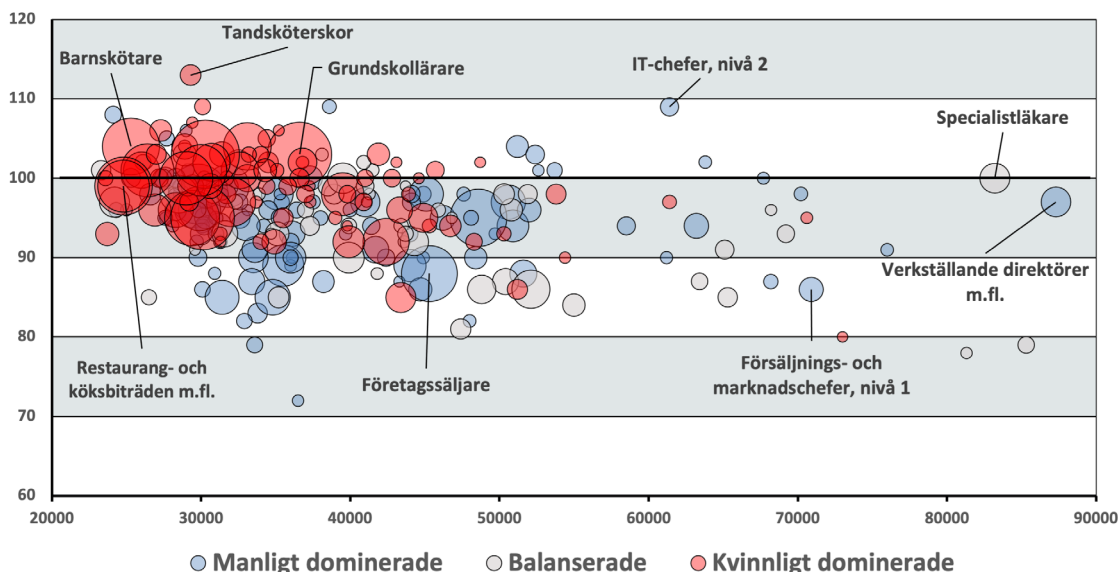
Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött,¹⁰ manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent i grått.

¹⁰ Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).¹¹ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.¹² Totalt finns information om 260 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtek-niska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 90 000 kronor).

DIAGRAM 1.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2021



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 1.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda cirkeln längst till vänster, ovan 100-linjen yrket ”barnskötare”. Genomsnittslönen för yrket är 25 300 kronor i månaden, att cirkeln ligger något ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (4 procent högre) och antalet löntagare är 88 100. För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln under 100-linjen mitt i diagrammet företagssäljare. I det yrket är genomsnittslönen 45 300 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 12 procent lägre lön än män och antalet anställda är 85 300.

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

¹¹ All data finns i SCB:s statistikdatabas: http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/.

¹² Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lönen är desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas en negativ samvariation mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är ”IT-chefer, nivå 2”, den blå cirkeln högt upp något till höger om mitten i diagrammet. Genomsnittslönen är här 61 400 kronor i månaden och kvinnors lön i procent av mäns är 109 procent och antalet löntagare är 9 000.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löneskillnader. I beräkningarna till diagram 1.1 har alltså inte någon hänsyn tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

1.2.3 Skillnaden efter standardvägning

Den standardvägning som använts i **tabell 1.2** tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid¹³ och olika ålder (metoden standardvägning beskrivs utförligare i fördjupningsruta i avsnitt 1.1.5). Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,5. Det innebär att den oförklarade löneskillnad som återstår är 4,5 procent för hela arbetsmarknaden år 2021.

TABELL 1.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2021

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Efter standardvägning är det inte längre regionerna som har den största skillnaden 2021. Den största oförklarade skillnaden, 6,8 procent, finns bland tjänstemän i privat sektor. Regionernas oförklarade löneskillnad är 3,2 procent efter standardvägning (att jämföra med en ovägd löneskillnad på 17,8 procent).

Den minsta oförklarade skillnaden 0,4 procent, har kommunerna. Arbetare i privat sektor har en oförklarad löneskillnad på 3,8 procent. Inom staten är den oförklarade skillnaden 3,4 procent.

¹³ I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Information om hel- och deltidsarbete används vid standardvägning och regressionsanalys eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

1.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män

Mellan 2020 och 2021 ökade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor (en ökning med 2,6 procent) medan männens genomsnittslön ökade med 1 100 kronor (en ökning med 2,9 procent). Männens genomsnittslön ökade alltså mer än kvinnornas både i absoluta tal och räknat i procent. Även om man endast studerar de individer som ingått i statistiken både 2020 och 2021 och som haft oförändrade arbetsförhållanden var ökningstakten större för män än för kvinnor: 3,8 procent respektive 3,4 procent.

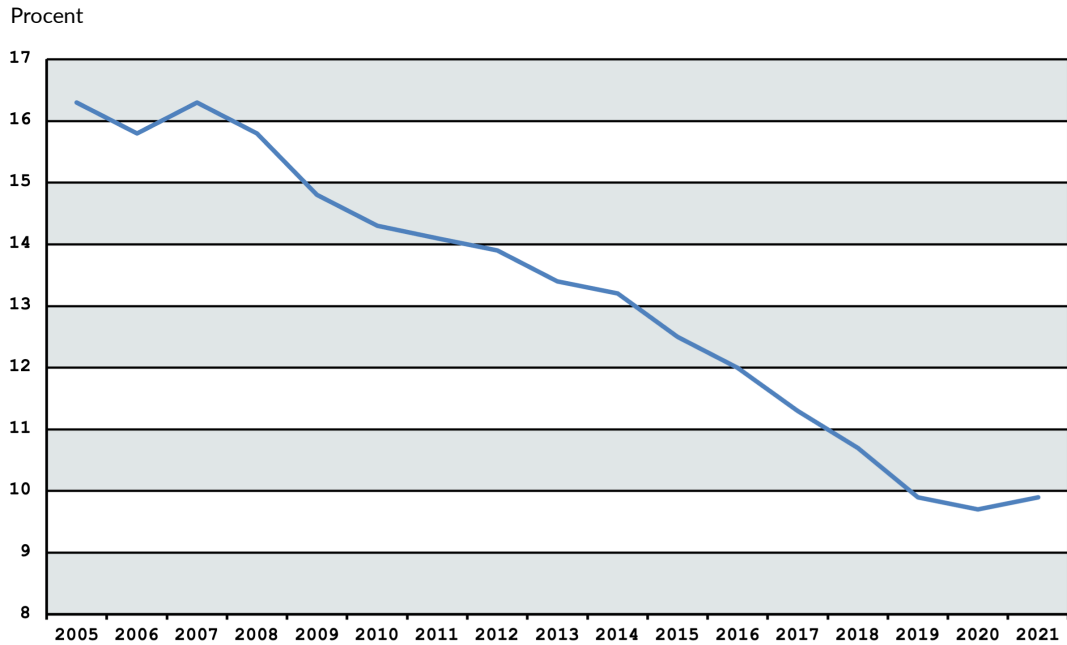
De genomsnittliga ökningstakterna varierar mellan sektorerna. Störst var ökningen bland tjänstemän i privat sektor där ökningen var 3,8 för män och 3,7 procent för kvinnor. Lägst var den för kvinnor bland arbetare i privat sektor och bland män i staten. För båda dessa grupper var ökningen 1,5 procent.

Utfallen de senaste åren visar att den tydliga minskning av löneskillnaden som setts sedan 2007 stannat av. Sammantaget har löneskillnaden endast förändrats marginellt under 2020 och 2021. Samtidigt har det varit en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess efterverkningar lett till kraftiga chocker. I dagsläget är det därför svårt att avgöra om den avstannade minskningen beror på pandemin eller om det är ett trendbrott som skett orelaterat till turbulensen dessa år. I bilaga 4 beskrivs de faktorer som försvårar tolkningen av utfallet i detalj.

Det senaste årets utfall visar att utvecklingen i privat och offentlig sektor inte är samstämmig. Inom offentlig sektor har skillnaderna fortsatt att minska medan det för arbetare i privat sektor skett en ökning av skillnaderna. Samtidigt finns bland arbetarna stora grupper drabbats hårt av pandemin. Exempelvis var konsekvenserna för kontaktnära branscher som transport, handel, hotell och restaurang mycket omfattande. Därmed påverkas troligen skattningarna avseende privat sektor i större utsträckning av olika effekter relaterade till pandemin. Det gäller dels lönerevisionstidpunkternas placering och dels sammansättningseffekter i olika grupper av anställda. Även i relation till lönemåttets olika komponenter, som fasta och rörliga tillägg, kan pandemin få konsekvenser, vilket försvårar tolkningen.

Diagram 1.2 visar utvecklingen av den ovägda löneskillnaden från 2005 till år 2021 i hela ekonomin.

DIAGRAM 1.2 Övägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2021



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Kvinnors genomsnittslön har under den perioden stigit med 13 000 kronor eller 58,8 procent vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,9 procent. Männen genomsnittslön ökade under samma period med 12 600 kronor eller 47,7 procent. Det motsvarar en genomsnittlig årlig ökning med 3,2 procent.

Tabell 1.3 visar den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2005 till 2021.

TABELL 1.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2021

Procent respektive procentenheter

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

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

* Vid framställningen av årets rapport har hela tidsserien konsekvent beräknats med icke avrundade löner. Det innebär att mindre skillnader (0,1 - 0,2 procentenheter) kan finnas jämfört med tidigare års rapporter då det förekommit att beräkningar med löner avrundade till närmaste hundratal använts.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

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

Även om löneskillnaden ökade något i ekonomin som helhet mellan 2020 och 2021 så minskade den i samtliga sektorer förutom för arbetare i privat sektor. Hur mycket löneskillnaden förändrats framgår av tabell 1.3.

Bland arbetare i privat sektor har löneskillnaden ökat både 2020 och 2021. Utöver påverkan på lönerevisionerna har de strukturella effekter som pandemin haft på arbetsmarknaden påverkat grupper av arbetare särskilt kraftigt. Flera kontaktnära branscher har haft ovanligt stora förändringar av antalet anställda som på kort sikt kan påverka sammansättningen och därmed genomsnittslönerna. Även förändringar i relation till lönemåttets olika komponenter kan få konsekvenser som försvårar tolkningen, särskilt i de branscher där lönen i större utsträckning består av rörliga tillägg.

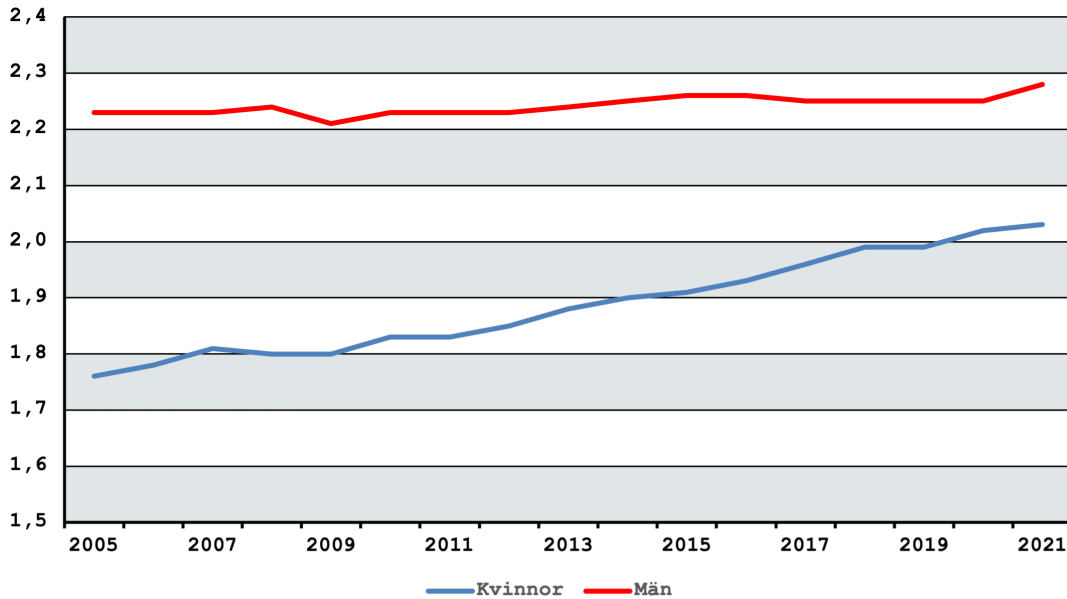
Sett över hela perioden 2005 till 2021 är förändringen störst inom regionerna där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 10,8 procentenheter. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 9,0 procentenheter.

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

Lönespridningen har under perioden 2005 till 2021 ökat mer bland kvinnor än män, vilket framgår av **diagram 1.3**. Det är en utveckling som troligen till stor del kan förklaras av minskad yrkessegregering så att fler kvinnor finns i högre avlönade yrken.¹⁵ Till exempel blir fler kvinnor chefer. Det är en av de förändringar i sammansättningen som kan tänkas påverka lönespridningen. För 2021 visar dock utfallet på en ökning av lönespridning framförallt bland män.

DIAGRAM 1.3 Lönespridning för kvinnor och män 2005–2021

Percentilkvoten P90/P10



Källa: Medlingsinstitutet.

Lönespridningen har beräknats genom att lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen.¹⁶ En kvot på två innebär då att de tio procent som har högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som de tio procent som har lägst lön.

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

¹⁵ Se också avsnitt 1.4.3.

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

TABELL 1.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2021

Procent respektive procentenheter

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6,0	5,9	5,9	6,1	5,8
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4	7,0
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4,0	3,8	3,7	4,3
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10,0	9,1	9,3	9,2	9,6	8,6
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0
Kommuner	0,9	1,0	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6
Regioner	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6	4,4
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3	5,2
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Förändring 2005-2021
Samtliga sektorer	5,0	4,6	4,5	4,2	4,4	4,2	4,4	4,5	-2,3
Privat sektor	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	5,5	5,6	-2,7
Arbetare	3,8	3,1	3,5	3,6	3,8	3,6	3,9	3,8	-1,8
Tjänstemän	8,1	7,7	7,2	6,5	6,7	6,4	6,6	6,8	-3,0
Offentlig sektor	2,2	2,1	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,8	-1,7
Kommuner	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	-0,5
Regioner	4,0	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	3,1	3,2	-2,1
Staten	4,4	4,2	4,0	3,7	3,7	3,7	3,7	3,4	-3,7

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

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) ökade med 0,1 procentenheter mellan år 2020 och 2021. På grund av pandemins effekter är statistiken emellertid svårtolkad för dessa år.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2021. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,7 procentenheter.¹⁷

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

1.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män med regressionsanalys

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

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

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

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

1.4.1 Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

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

TABELL 1.5 Löneskillnad mellan kvinnor och män, hela arbetsmarknaden 2021

Regressionsanalys med logaritmerade månadslöner som beroende variabel

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

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

Anmärkning: Alla estimat signifikanta på 5 procents signifikansnivå.

Källa: Medlingsinstitutet.

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

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

Modell 3 redovisar den oförklarade löneskillnaden när yrke läggs till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den oförklarade löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 4,2 procent. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i nästan alla sektorer när yrke läggs till i analysen.

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

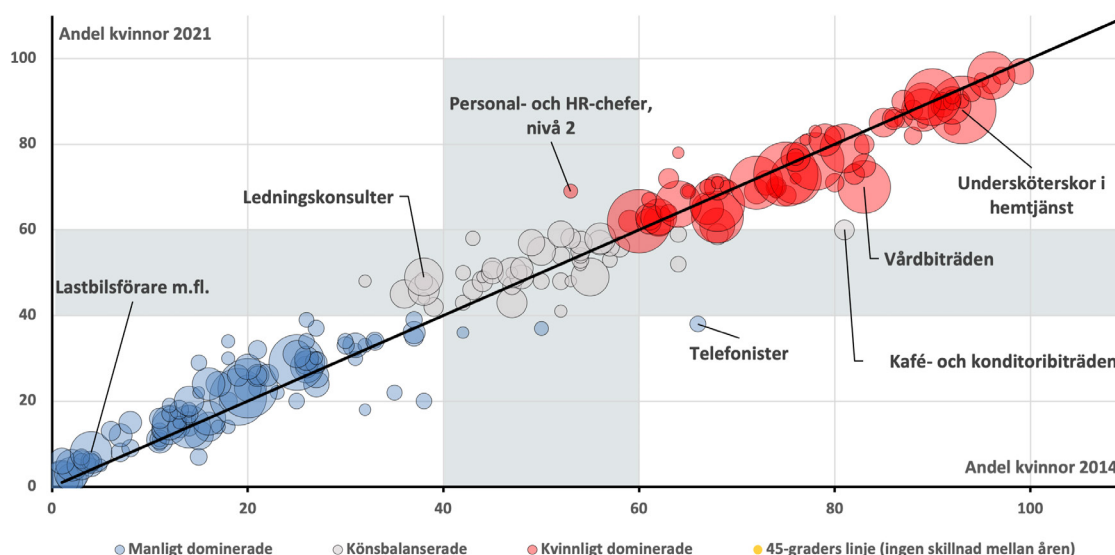
1.4.2 Yrke viktigaste förklaringen till skillnaden i lön

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

1.4.3 Minskad könsuppdelning

Arbetsmarknaden är könsuppdelad så att kvinnor och män i stor utsträckning finns i olika yrken med olika lönelägen. En förklaring till att löneskillnaden minskar kan vara att den uppdelningen minskar. **Diagram 1.4** illustrerar förändringen från år 2014 till 2021. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2021. I diagrammet finns en hjälplinje med en lutning på 45 grader. Med dess hjälp kan man avgöra om andelen kvinnor ökat eller minskat mellan de båda åren. En cirkel som ligger på linjen visar att andelen är oförändrad. Över linjen har andelen kvinnor ökat och under linjen har den minskat. Könsammansättningen i yrkena visas med olika färger. Yrken i rött har mer än 60 procent kvinnor, yrken i blått mer än 60 procent män och yrken i grått har en könsneutral fördelning. Cirkelnas storlek anger antalet anställda i yrket. Skuggningen visar spannet för könsneutrala yrken.

DIAGRAM 1.4 Andelen kvinnor 2014 och 2021 för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2021 uppdelat på könsammansättning



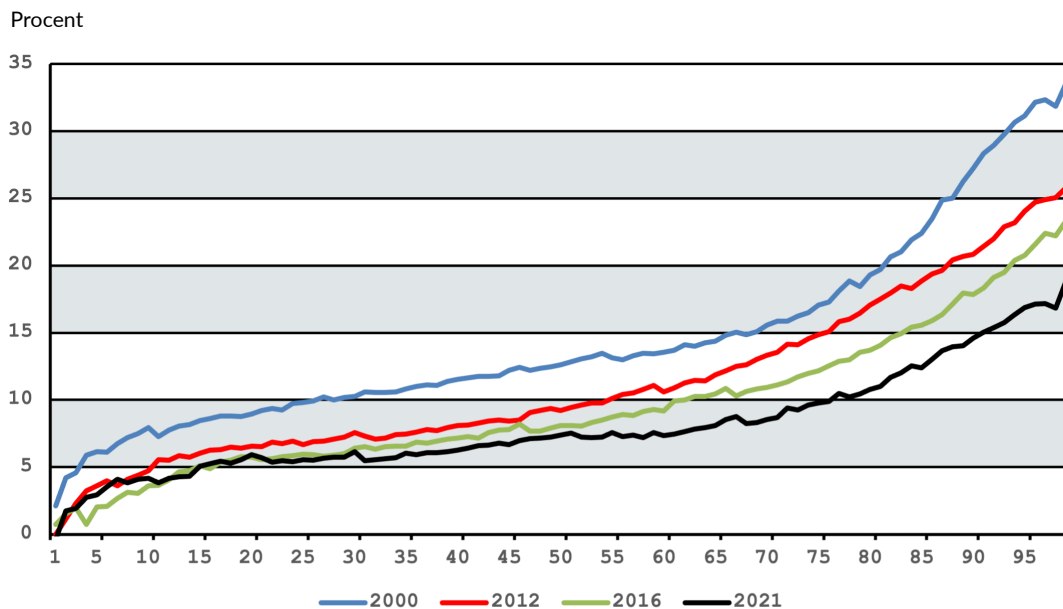
Källa: Medlingsinstitutet. Anmärkning: Endast yrken med fler än 3 000 anställda ingår.

Diagrammet visar att andelen kvinnor har ökat i manligt dominerade yrken och minskat i kvinnligt dominerade så att yrkessegregationen har minskat. Andelen kvinnor har ökat i 66 av 94 manligt dominerade yrken och minskat i 37 av 70 kvinnligt dominerade yrken. I 28 av 45 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor också ökat. Eftersom manligt dominerade yrken ofta har ett högre löneläge kan denna utveckling vara en förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar.

1.4.4 Minskad skillnad mellan kvinnor och mäns lönefördelningar

Diagram 1.5 illustrerar skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelningar för år 2000, 2012, 2016 och 2021. Diagrammet anger den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män för respektive percentil. Löneskillnaden ökar i fördelningen, det vill säga ju högre lön desto större skillnad mellan könen. Diagrammet illustrerar det fenomen som brukar kallas "glastak". Den huvudsakliga förklaringen är att det finns färre kvinnliga än manliga chefer på den svenska arbetsmarknaden.

DIAGRAM 1.5 Löneskillnad efter percentil, år 2000, 2012, 2016 och 2021



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 7,4 procent år 2021. Sedan år 2000 har denna skillnad minskat med 5,2 procentenheter. I den 90:e percentilen var löneskillnaden 14,6 procent, en minskning med 12,6 procentenheter sedan år 2000. Motsvarande minskning för den 95:e percentilen är 14,3 procentenheter.

2. Arbetad tid och arbetsinkomst

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. Medlingsinstitutets uppdrag är att följa lönerna och därmed vara ett stöd i lönebildningen. Trots att analys av inkomsterna ligger utanför uppdraget kan det vara viktigt att tydliggöra skillnaden.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga arbetsinkomster var 19,3 procent år 2021. Kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst var alltså 80,7 procent av männens. Det kan jämföras med kvinnors genomsnittslön som samma år var 90,1 procent av männens, vilket innebar en löneskillnad på 9,9 procent. En av orsakerna till att skillnaden i arbetsinkomst är större än löneskillnaden är att kvinnor arbetar färre timmar än män.

I detta avsnitt kommer såväl inkomst som arbetad tid att redovisas. Detta för att ge en kompletterande bild över skillnader mellan kvinnor och män. Arbetsinkomsterna kan förenklat anges som **lön*arbetad tid**. Med informationen i detta avsnitt täcker rapporten upp samtliga ingående beståndsdelar vad rör arbetsinkomsten. Analyser som inkluderar andra inkomstslag ligger utanför denna rapport avgränsning.

Fördjupning: Lön, inkomst och arbetstid

Lön är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet. Lön är alltså den avtalade ersättning som utgår för arbete per tidsenhet, vanligtvis arbetad timme, vecka eller månad. Utöver grundlönen kan även andra lönekomponenter ingå i ett lönebegrepp, till exempel fasta och rörliga lönetillägg, beroende på arbetets beskaffenhet och tidpunkt för utförande.

Inkomst beräknas för en viss tidsperiod, oftast ett år. Begreppet inkomst definieras ibland på olika sätt av olika aktörer. Gemensamt är dock att inkomsten är summan av olika utbetalningar, däribland lön, under tidsperioden.

I detta avsnitt fokuserar vi på **arbetsinkomsten** och bortser från till exempel pensioner, kapitalinkomster och transfereringar av olika slag såsom bostads- och barnbidrag. Förenklat kan man säga att arbetsinkomst i det här sammanhanget är summan av alla utbetalningar som arbetsgivaren gjort under ett år. Storleken på denna utbetalning är beroende av hur mycket man har arbetat och den överenskomna lönen. Arbetsinkomst redovisas årligen i kontrolluppgifterna från Skatteverket. Den bestäms av hur mycket man arbetar under året. Heltid, deltid, sjukdom, tjänstledighet och annan frånvaro liksom ersättning för till exempel övertid spelar in när arbetsinkomsten beräknas.

Uppgifterna avseende **arbetad tid** i detta avsnitt kommer från Arbetskraftsundersökningarna (AKU). I denna mäts den arbetade tiden på flera olika sätt. Den **överenskomna arbetstiden** är den tiden som en anställd ska arbeta enligt överenskommelsen med sin arbetsgivare. Den **faktiskt arbetade tiden** är de timmar som den anställda faktiskt arbetat under perioden. Något förenklat kan man säga att den faktiskt arbetade tiden utgörs av **överenskommen tid – frånvaro**.

Frånvaro i AKU inkluderar alla typer av frånvaro, exempelvis sjukfrånvaro, semester, helgdagar, komp-, flex- och föräldraledighet m.m.

Deltidsarbete anges för anställda i AKU genom respondentens svar på frågan om de arbetar heltid eller deltid. Det är alltså en självskattad uppgift.

I detta avsnitt har information om årlig arbetsinkomst¹ från kontrolluppgifterna matchats på alla individer som ingår i lönestrukturstatistiken. Det är viktigt att påminna om att villkoret för att ingå i den undersökta populationen i lönestrukturstatistiken är minst en arbetad timme under mätperioden – september månad för privat sektor och staten samt november månad för kommuner och regioner.²

Om enbart inkomsten från arbete studeras, så var skillnaden mellan könen 19,3 procent år 2021. Kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst var alltså 80,7 procent av männens. Det kan jämföras med att kvinnors genomsnittslön var 90,1 procent av männens det året, vilket innebar en löneskillnad på 9,9 procent.

Att inkomstskillnaden är större än löneskillnaden förklaras av att kvinnor arbetar färre timmar än män.

Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att de i större utsträckning arbetar deltid samt har en högre frånvaro från arbetet.³ Bland anställda i åldern 18-66 år var medelarbetstiden per vecka år 2021 (faktiskt arbetade timmar) 32,1 timmar för män och 28,2 timmar för kvinnor.⁴

2.1 Utveckling av skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män

I föregående avsnitt visade vi att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat, exempelvis minskade skillnaden mellan år 2006 och 2021 med 5,8 procentenheter.

Diagram 2.1 visar att även skillnaden i arbetsinkomst har minskat.

År 2006 var den genomsnittliga arbetsinkomsten 319 000 kronor för män och 229 000 kronor för kvinnor, det vill säga kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst var 71,8 procent av männens, eller en skillnad på 28,2 procent. År 2021 uppgick den genomsnittliga arbetsinkomsten till 461 000 kronor för män och 372 000 för kvinnor.⁵ Kvinnors genomsnittliga arbetsinkomst var alltså 80,7 procent av männens, eller en skillnad på 19,3 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor har minskat med 8,9 procentenheter under perioden. Detta gäller oavsett om man räknar skillnaden i kronor eller i procent.

¹ Uppgiften om total arbetsinkomst under året har använts. Uppgiften benämns ofta som arbetsinkomst, ruta 011 i kontrolluppgifterna. Informationen innehåller summan av utbetalad arbetsinkomst från samtliga arbetsgivare under året.

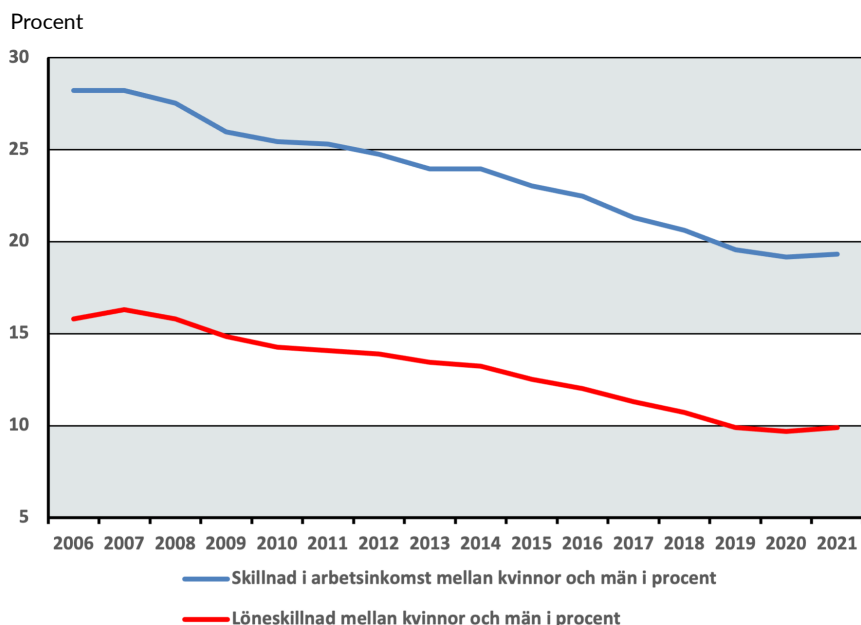
² Individer som har sin inkomst från andra månader än den som mäts i lönestrukturstatistiken utgör en delvis annan population. Därför kan våra siffror skilja sig från de fall då man inkluderat alla som haft en arbetsinkomst under året.

³ Läs mer om orsaker till att kvinnor har högre frånvaro från arbetet i avsnitt 3.5 i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019, Medlingsinstitutet.

⁴ I åldrarna 18-66 år enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. Observera att på grund av omläggning av AKU 2021 så har det uppstått tidsseriebrott i flera serier.

⁵ En ökning med 117 500 kr för män respektive 122 200 kr för kvinnor, jämfört med 2006.

DIAGRAM 2.1 Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006–2021



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

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

År 2006 var männens genomsnittliga arbetstid 32,6 timmar per vecka medan kvinnornas var 26,6. Motsvarande siffror år 2019 var som tidigare nämnts 32,1 och 28,2.

En förklaring kan vara att andelen deltidsanställda kvinnor minskat, samtidigt som andelen ökat något för män. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) har andelen deltidsanställda män ökat från 13,4 procent år 2010 till 14,9 procent år 2020. Andelen deltidsanställda kvinnor har under samma period minskat, från 41,2 procent år 2010 till 32,8 procent år 2020.

Lön och arbetstid är omständigheter som arbetsmarknadens parter direkt kan påverka. Arbetet med dessa frågor förefaller således verka mot en minskning av skillnaden mellan kvinnor och män både vad gäller lön och arbetad tid⁶, vilket i sin tur påverkar inkomstskillnaden för de anställda.

2.2 Faktisk arbetad tid och överenskommen tid

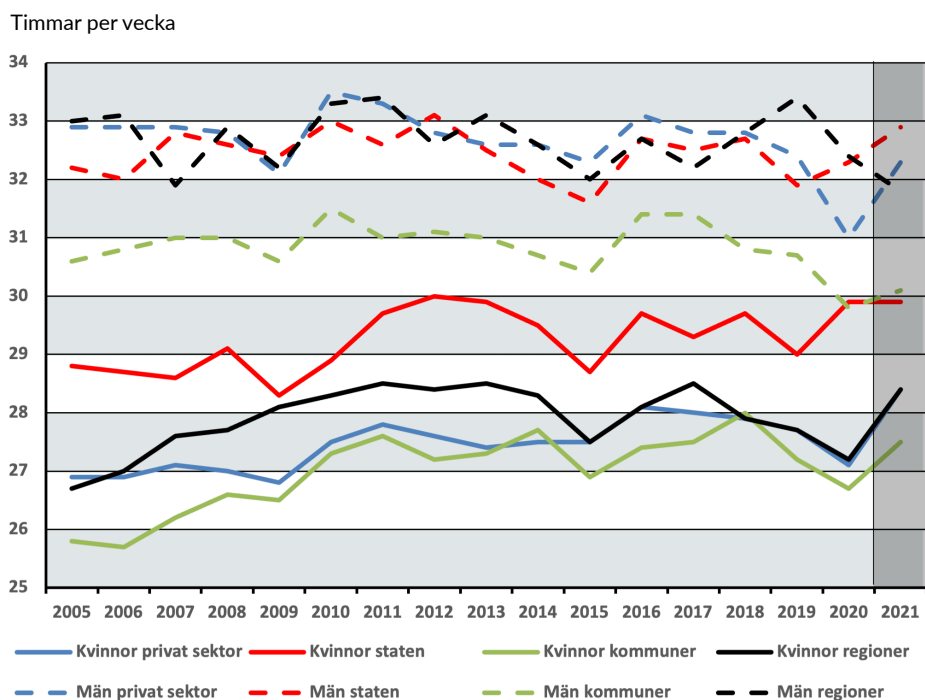
Kvinnor lönearbetar i genomsnitt färre timmar än män. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) var den faktiska medelarbetstiden för sysselsatta män i åldern 18–66 år i genomsnitt 32,1 timmar i veckan under år 2021. För kvinnor var antalet timmar 28,2. En skillnad på 3,9 timmar per vecka, vilket motsvarar en arbetstidskillnad på 12 procent.

⁶ Se mer om utvecklingen av arbetstid i rapporten "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019" (Medlingsinstitutet 2020).

Med hjälp av SCB:s arbetskraftsundersökning går det att studera utvecklingen av den avlönade tiden under en längre period. **Diagram 2.2** visar genomsnittlig faktisk arbetad tid per vecka för anställda 18–66 år⁷ efter kön och sektor för perioden 2005 till 2021 utifrån SCB:s arbetskraftsundersökning.

Det finns dock två omständigheter som försvårar jämförelsen över tid de senaste åren. Den första är pandemin som haft relativt kraftig påverkan på den faktiskt arbetade tiden på ett flertal sätt såsom korttidsarbete, ökad sjukfrånvaro och kraftiga sysselsättningsförändringar. Den andra är förändringar i AKU som infördes 2021 med en ny blankett och ny hjälpinformation som påverkar skattningar och innebär tidsseriebrott i vissa serier.

DIAGRAM 2.2 Genomsnittlig faktisk arbetad tid för anställda 2005–2021. 18–66 år efter kön och sektor



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

I diagram 2.2 ser vi att skillnaden mellan könen avseende medelarbetstiden varierar mellan sektorerna. Av diagrammet framgår att år 2021 hade män inom staten högst genomsnittlig faktisk veckoarbetstid (32,9 timmar). Lägst antal timmar arbetade kvinnor inom kommunerna (i genomsnitt 27,5 timmar per vecka), alltså 5,4 timmar mindre än männen i regionerna. I samtliga sektorer arbetade männen i genomsnitt fler timmar per vecka än kvinnorna. Skillnaderna mellan män och kvinnor har dock minskat i samtliga sektorer under perioden.

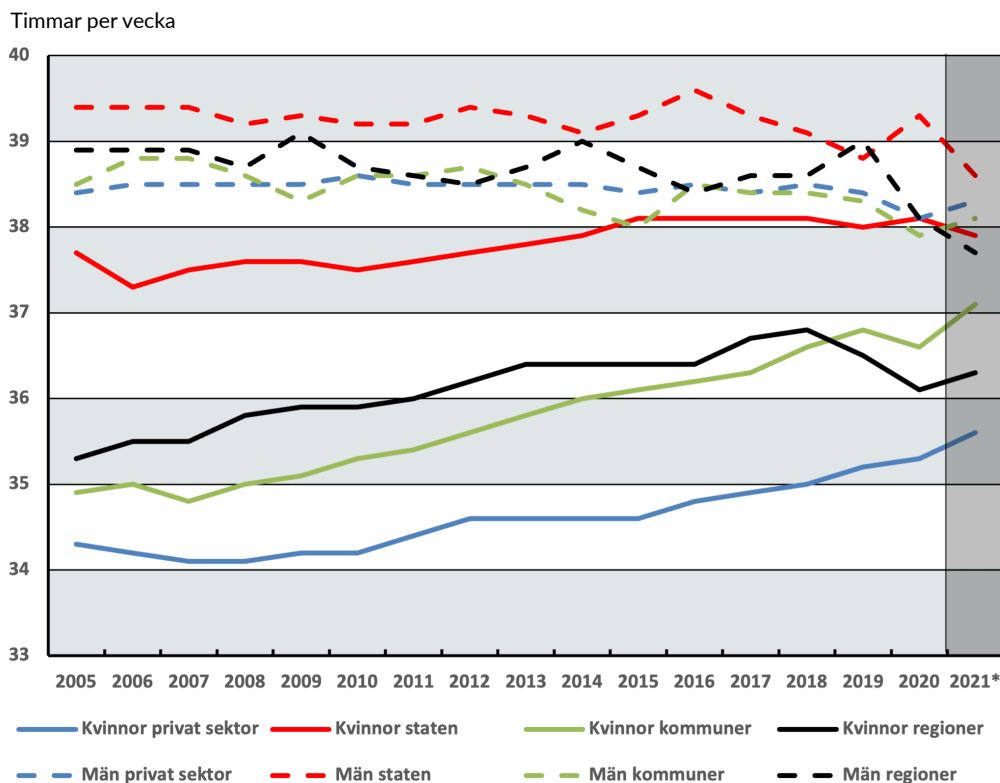
Sett över hela tidsperioden är det svårt att se någon tydlig trendmässig utveckling bland männen, där den genomsnittliga arbetade tiden legat relativt konstant. Bland kvinnor har dock den arbetade tiden ökat något under perioden. Det innebär att skillnaden mellan könen i antalet arbetade timmar minskat något över tid.

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

Diagram 2.3 visar genomsnittlig överenskommen tid per vecka för anställda 18–66 år⁸ efter kön och sektor för perioden 2005 till 2021. Här framgår även att män har en längre överenskommen arbetstid än kvinnor. Diagrammet visar också tydligt att överenskommen arbetstid trendmässigt utvecklats positivt för kvinnor i synnerhet inom kommuner och regioner, även om de senaste årens utveckling är svår att tyda inom regionerna med tanke på de omständigheter som lyfts i avsnittets inledning.

En förklaring till utvecklingen kan vara partsgemensamma projekt i offentlig sektor.⁹ En annan förklaring kan vara den utjämning av könssammansättningen på yrkesnivå som skett, så att fler kvinnor arbetar inom mansdominerade yrken och att fler kvinnor också har chefsyrken.

DIAGRAM 2.3 Genomsnittlig överenskommen arbetstid för anställda 2005–2021. 18–66 år efter kön och sektor



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

Tabell 2.1 visar en bearbetning av SCB:s arbetskraftsundersökning för år 2020 avseende antal och andel anställda som arbetar deltid. I de två första kolumnerna presenteras andelen anställda, i åldern 15–74 år, som arbetade deltid uppdelat efter kön, totalt och sektor. I de två nästkommande kolumnerna presenteras andelen som angivit att de inte fått eller hittat heltidstjänst som skäl till deltidsanställning.

⁸ Åldersgruppen 18–66 år är den indelning som görs i lönestrukturstatistiken.

⁹ Till exempel "Heltidsresan" i samarbete mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Regioner (se <https://heltid.nu>).

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

TABELL 2.1 Andel deltidanställda 15–74 år efter kön och sektor, 2021

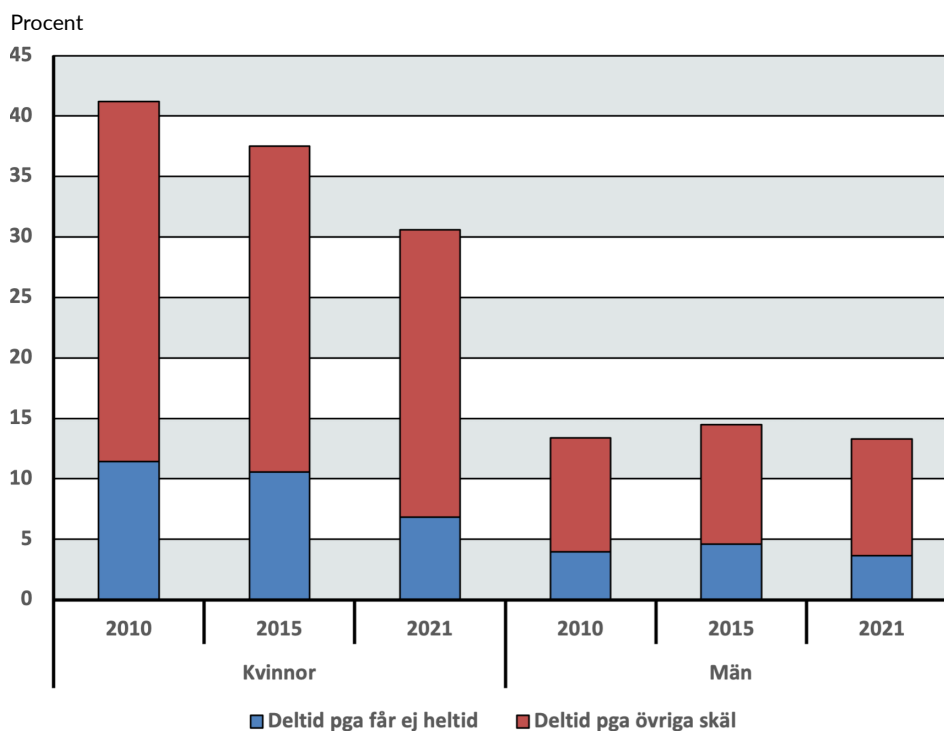
	Andel deltidanställda Män	Andel deltidanställda Kvinnor	Andel av deltidanställda män som svarat "Har inte fått/hittat deltid" *	Andel av deltidanställda kvinnor som svarat "Har inte fått/hittat deltid" *
Alla sektorer	13	30,6	27,5	22,3
Privat	12,3	32,2	28,7	28,0
Kommuner	23,3	30,6	.	19,1
Regioner	16,6	34,0	.	5,9
Staten

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

Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Anmärkning: Skattningar som baseras på färre än 40 observationer redovisas inte i tabellen.

Av tabellen framgår att det är stora skillnader mellan sektorerna. Av de män som arbetar inom kommunerna har 23,3 procent en deltidstjänst. I övriga sektorer varierar andelen mellan 12 och 16 procent. Bland kvinnor i såväl privat som kommunal sektor och i regionerna arbetar drygt 30 procent deltid. När det gäller andelen deltidanställda som svarat "Har inte fått/hittat deltid" så är den genomgående större bland män än bland kvinnor.

DIAGRAM 2.4 Andel anställda som arbetar deltid, efter kön och orsak till deltidarbete, år 2010, 2015, 2021



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökning

Diagram 2.4 visar andelen deltidsanställda kvinnor och män åren 2010, 2015 och 2021 för hela ekonomin. Andelen deltidsanställda män ökade från 13,4 procent år 2010 till 14,8 procent år 2019. Sedan 2019 har dock andelen minskat något till 13,3 procent. Framtida mätningar kommer behövas för att avgöra om det skett ett trendbrott eller om det är en effekt av pandemin och omläggningen av AKU.

Andelen deltidsanställda kvinnor har under samma period minskat, från 41,2 procent år 2010 till 30,6 år 2021. Även i absoluta tal har de deltidsarbetande blivit färre de senaste åren. Bland kvinnorna har det skett en minskning från 811 000 år 2015 till 686 000 år 2021. Bland männen är det i och med de senaste årens utfall svårt att uttala sig om någon riktning då skattningarna ligger relativt nära varandra 2015 och 2021.

I diagrammet visas även utvecklingen av deltidsanställda som svarat att de inte har fått, eller hittat en heltidstjänst. En jämförelse mellan åren 2010 och 2021 visar att denna andel minskat både absolut och relativt bland kvinnor, medan utvecklingen bland männen är mer svårtolkad. För männen har andelen som inte fått heltidstjänst minskat från 4,0 till 3,7 procent. Som andel av de deltidsanställda motsvarar det en minskning från 29,5 till 27,5 procent av alla deltidsanställda män. För kvinnorna är minskningen större. Där uppgick andelen till 6,8 procent 2021, en minskning med 4,6 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 22,3 procent mellan år 2010 och år 2021.

2.3 Frånvaro från arbetet

Kvinnors kortare faktiska arbetstid beror förutom på kortare avtalad arbetstid också på en högre frånvaro från arbetet. Frånvaron hänger delvis samman med att kvinnor tar större ansvar för hem och familj. I detta avsnitt redovisas närvaro på arbetet, uttryckt som kvoten mellan den överenskomna och faktiskt arbetade tiden i AKU. Även här bör det nämnas att pandemins utbrott 2020 innebar en kraftig påverkan på faktiskt arbetade timmarna i AKU på grund av ökad frånvaro på grund av korttidsarbete och sjukfrånvaro. Även tidsseriebrottet 2021 försvårar tolkningen av utfallet.

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

Kvinnor har högre sjukfrånvaro. Kvinnor tog ut 62 procent av antalet nettodagar med sjuk- och rehabiliteringspenning 2021.

Kvinnor är mer föräldralediga. Kvinnor stod för 70 procent av nettodagarna som togs ut med föräldrapenning 2021.

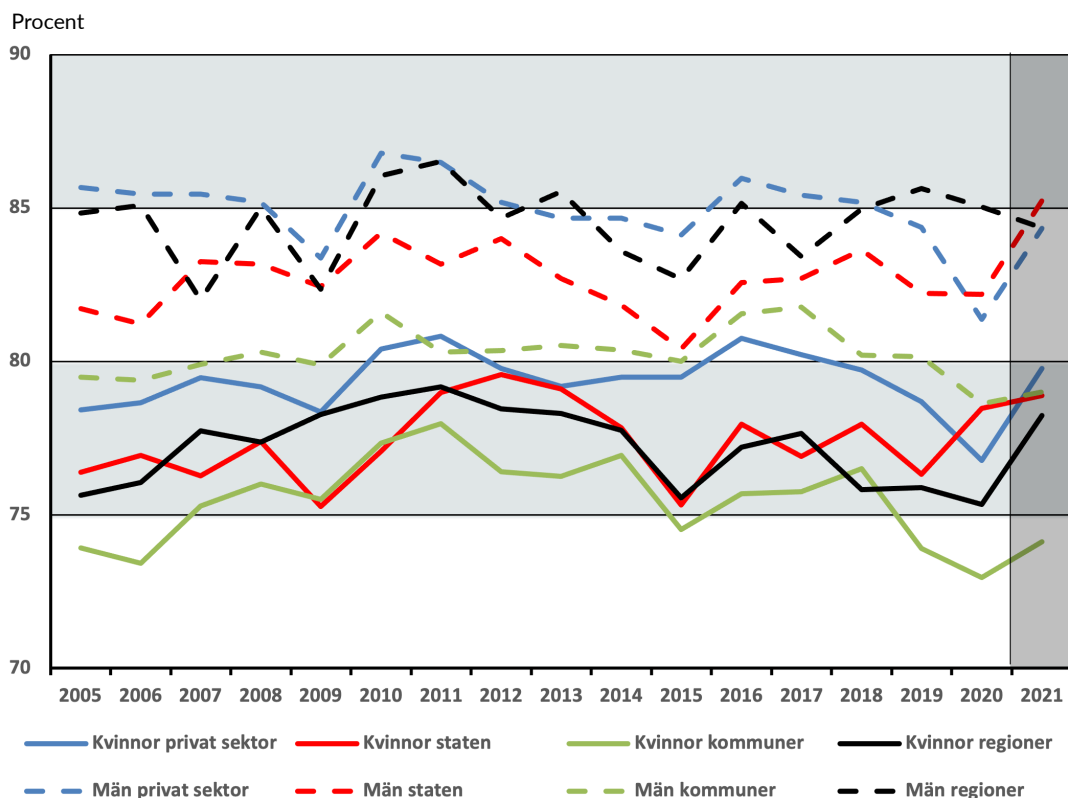
Kvinnor vabbar oftare. Kvinnor tog ut 60 procent av antalet nettodagar med tillfällig föräldrapenning 2021.

Kvinnor vårdar svårt sjuka närstående oftare. Kvinnor stod för 72 procent av antalet nettodagar som togs ut med närståendepenning 2021.

Beräkningarna bygger på Försäkringskassans statistik

Närvaron på arbetet varierar mellan sektorerna. Det kan studeras genom att beräkna faktisk arbetad tid i förhållande till överenskommen. I diagram 2.5 visas utvecklingen för anställda 18–66 år efter kön och sektor för perioden 2005 till 2021.

DIAGRAM 2.5 Närvaro på arbetet i procent av överenskommen tid för anställda 2005–2021. 18–66 år efter kön och sektor



Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar

Av diagrammet framgår att år 2021 var skillnaden mellan den överenskomna och faktiskt arbetade tiden minst bland män inom regionerna, privat sektor och staten. Bland män i dessa sektorer motsvarade den faktiskt arbetade tiden cirka 85 procent av den överenskomna tiden 2021. Lägst närvaro hade kvinnor inom kommunerna, de arbetade i genomsnitt 74,1 procent av den överenskomna tiden under 2021. Inom samtliga sektorer arbetade män en större andel av sin överenskomna arbetstid jämfört med kvinnor i samma sektor.

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

Det kan finnas både direkta och indirekta förklaringar till att antalet arbetade timmar i sig kan påverka lönen. En direkt effekt kan vara att den samlade arbetstiden kan påverka humankapitalet, eller enkelt uttryckt: ju mer man är på jobbet desto mer erfarenhet och kunskap får man. Det kan också påverka möjligheten att till exempel ta del av internutbildning vilket också kan påverka löneutvecklingen. En annan förklaring kan vara att en arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro.

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

3. Minskade löneskillnader men ojämn könsfördelning bland chefsyrken

Löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefsposition har minskat över tid. Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor i ledningsarbete år 2020 var 55 800 kronor, vilket är 88,6 procent av männens 63 000 kronor. Löneskillnaden inom chefsyrken var med andra ord 11,4 procent.

Under perioden 2014-2020 ökade antalet anställningar totalt med 8,5 procent på den svenska arbetsmarknaden.¹ Inom gruppen chefer steg antalet med 38 300, vilket motsvarar en ökning med 13,4 procent. Huvuddelen av det ökade antalet chefer är kvinnor (23 100), vilket har medfört att andelen kvinnor i chefsyrken² gått från 37,4 till 40,5 procent. Totalt är 5,6 procent av de anställda kvinnorna chefer. Motsvarande andel bland män är 7,7 procent.³

Det finns flera skäl till att granska utvecklingen av kvinnor och män i chefsyrken. En intressant fråga är hur löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefsyrken har utvecklats, och vilken betydelse den har haft för den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män totalt?

I detta kapitel använder vi lönestrukturstatistiken för att studera utvecklingen av kvinnor och män i ledningsarbete, samt hur löneskillnaden mellan dessa utvecklats.

Utifrån denna deskriptiva studie går det inte att dra några slutsatser om vilka specifika orsaker som drivit utvecklingen eller varför män är överrepresenterade i chefsyrken generellt. Det finns en mängd olika teorier om varför den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Vanligen fokuserar dessa på institutionell respektive individuell nivå.⁴

Förklaringar på institutionell nivå fokuserar på faktorer som kan påverka beslut om könsbundna investeringar i humankapital och arbetsmarknadskarriär, som exempelvis utformning av föräldraförsäkringen eller offentligt finansierad barn- och äldreomsorg.

Förklaringar på individuell nivå kan relateras till utbudssidan (individuella val och beteenden), eller på efterfrågesidan (arbetsgivarens val och beteende). Förklaringar relaterade till utbudssidan omfattar till exempel könsspecifika preferenser avseende utbildnings- och yrkesval, medan orsaker som relaterar till efterfrågesidan bland annat avser könsdiskriminering vid anställnings- och befordringsbeslut. Utöver detta diskuteras i kapitel 4 även marknadskrafter och de olika sektorernas finansiering och konfliktkänslighet. När det gäller kvinnors underrepresentation specifikt på chefspositioner har föräldraskap och ojämnt fördelat familjeansvar lyfts fram som en bidragande orsak.⁵

¹ Beräkningar utifrån lönestrukturstatistiken visar att antalet anställningar ökat med 364 000.

² Med chefsyrken avses de yrken som ligger under Yrkesområde 1 i SSK2012, se *Ledningsarbete i lönestrukturstatistiken* nedan.

³ År 2014 var andelen kvinnor 4,9 procent och andelen män var 8,1 procent.

⁴ För en genomgång se Halldén, K. Könssegrering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010, i SOU 2014:81 Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden

⁵ Se Bygren, M och Gähler, M. *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner - en familjeangelägenhet?*, IFAU 2007:25

Resultatet av studien visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefsposition har minskat över tid. Kvinnor och män fortsätter dock i hög grad att antalsmässigt fördela sig på olika sätt bland olika kategorier chefsyrken, varav vissa är mer eller mindre välavlönade. Denna skillnad i fördelning verkar inte ha förändrats påtagligt över tid, utan det är snarare en gynnsam löneutveckling för kvinnliga chefer generellt som bidragit till att jämna ut könslöneskillnaden inom gruppen chefer. Vidare har löneskillnaden minskat mer bland chefer än bland övriga grupper på arbetsmarknaden. Eftersom även andelen kvinnor har ökat inom hela chefskollektivet är det sammantaget en utveckling som bidragit till att minska den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden.

3.1 Ledningsarbete i lönestrukturstatistiken

I lönestrukturstatistiken klassificeras yrke enligt standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK12). Klassificeringen är ett system för att gruppera individers yrken eller arbetsuppgifter. Indelningen omfattar tio breda yrkesområden.⁶

De olika chefsyrkena grupperas i yrkesområde 1 – ledningsarbete. Som chefsyrken klassificeras yrken som innefattar uppgifter med att planera, leda och samordna verksamheten i företag, organisationer, myndigheter m.m. I detalj så omfattas chefsyrken av följande uppgifter:

- att utforma riktlinjer, följa upp och utvärdera verksamhetens uppsatta mål
- att svara för budget samt fördelar resurserna
- att ha personalansvar.

Inom yrkesområdet kategoriseras chefer och arbetsledare i 7 olika huvudgrupper (2 siffernivå). På den mest detaljerade kvalifikationsnivån (4 siffernivå) återfinns totalt 57 stycken olika *Chefsyrken*.

Chefsyrken i SSYK2012

Yrkesområde	1	Chefsyrken
Huvudgrupp	7	Chefer inom utbildning
Yrkesgrupp	30	Chefer inom förskoleverksamhet
Undergrupp	57	Förskolechefer, nivå 2

Exempel: Yrkesområdet kan delas upp i ett antal undergrupper enligt tabellen ovan. Exempelvis tillhör *Förskolechef, nivå 2* yrkesgruppen *Chefer inom förskoleverksamhet*. Denna yrkesgrupp ingår i sin tur i huvudgruppen *Chefer inom utbildning*. I denna rapport kommer *undergrupperna* för enkelhetens skull att benämnas som **chefsyrken** då det är den mest detaljerade nivån i klassificeringen.

Variabeln yrke klassificeras i lönestrukturstatistiken enligt standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK12). Klassificeringen är ett system för att gruppera individers yrken och är strukturerad utifrån 9 breda yrkesområden ned till totalt 429 olika undergrupper av yrken.

⁶ De olika yrkesområdena inom SSYK12 redovisas i Bilaga 1. Se även fördjupningsruta i avsnitt 1.1.4 i kapitel 1.

Tabell 3.1 visar antalet och andelen kvinnor efter de 7 olika huvudgrupperna av chefsyrken, uppdelat efter privat och offentlig sektor.

TABELL 3.1 Antal anställa och andel kvinnor efter huvudgrupp och sektor, år 2020

	Privat sektor		Offentlig sektor	
	Antal	Andel kvinnor (%)	Antal	Andel kvinnor (%)
11 Verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.	27 300	17	1 100	47
12 Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning m.m.	79 950	40	11 090	65
13 Chefer inom IT, logistik, fastighetsbolag, bygg och tillverkning m.m.	63 320	17	5 810	37
14 Chefer inom utbildning	3 920	84	11 800	76
15 Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice	7 530	82	35 070	69
16 Chefer inom bank, finans och försäkring	4 720	43	:	:
17 Chefer inom övrig servicenärning	7 630	41	:	:

Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen skiljer sig både antalet och andelen kvinnor på chefspositioner åt mellan de olika huvudgrupperna och sektorerna. Störst huvudgrupp är 12-Chefer inom ekonomi, personal m.m. som omfattar totalt 91 000 anställda. Inom denna grupp uppgår andelen kvinnor till 40 procent i privat sektor och 65 procent inom offentlig sektor. Inom den högsta chefsnivån 11- verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl., är 17 procent kvinnor inom privat sektor. Detta kan jämföras med offentlig sektor, där andelen kvinnor på motsvarande chefsnivå är 47 procent.

Vid framtagandet av SSYK12 skapades även koder för att kunna spegla olika ansvarsnivåer. Förutom den högsta chefsnivån har övriga chefer delats in i två ansvarsnivåer⁷:

1 = Funktionschef eller chef på mellanchefsnivå dvs. chef över andra chefer. Underställd verkställande direktör eller motsvarande.

2 = Verksamhetsnära chef underställd mellanchef, verkställande direktör eller motsvarande i organisation utan mellanchef. Högsta chef i företag utan chefshierarki.

Könsfördelningen efter chefshierarkin kan illustreras genom att summera antalet nivå 1- respektive nivå 2-chefer. **Tabell 3.2** visar antalet och andelen kvinnor efter chefshierarki och sektor.

TABELL 3.2 Totalt antal anställa och andel kvinnor efter chefsnivå och sektor, år 2020

	Privat sektor		Offentlig sektor	
	Antal	Andel kvinnor (%)	Antal	Andel kvinnor (%)
Verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.	27 300	17	1 100	47
Nivå 1 chef	57 000	34	10 100	60
Nivå 2 chef	105 500	35	49 600	69

Anmärkning: I detta beräkningsexempel har inte någon hänsyn tagits till storleken av respektive huvudgrupp. Summering har uteslutande skett efter nivå 1 eller 2-chef, oavsett chefsyrke. Källa: Medlingsinstitutet.

⁷ För vissa klasser bedömdes att uppdelning på olika ansvarsnivåer inte var möjlig.

Tabell 3.2 visar på skillnader i fördelning mellan sektorerna. Inom båda sektorerna finns det ett mönster som visar att andelen kvinnor minskar ju högre chefsnivån är. Lägst andel kvinnor finns alltså på de högsta chefsnivåerna. Inom privat sektor är 34 procent av chefer inom nivå 1 kvinnor, motsvarande andel inom offentlig sektor är 60 procent. För nivå 2 chefer är andelen kvinnor 35 procent inom privat- respektive 69 procent inom offentlig sektor.

På den mest detaljerade nivån (4 siffernivå) finns totalt 57 stycken olika *Chefsyrken*. De tio största chefsyrkena och andelen kvinnor inom dessa visas i **Tabell 3.3**.

TABELL 3.3 Totalt antal anställda och andel kvinnor i de tio största chefsyrkena år 2020

Yrke (SSYK12)	Antal	Andel kvinnor (%)
1252 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	17 100	27
1251 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	16 000	24
1292 Övriga administrations- och servicechefer, nivå 2	13 700	46
1592 Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2	13 500	50
1212 Ekonomi- och finanschefer, nivå 2	11 900	57
1362 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	11 300	5
1412 Rektorer, nivå 2	10 700	71
1512 Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	10 400	79
1312 IT-chefer, nivå 2	9 800	19
1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	9 700	12

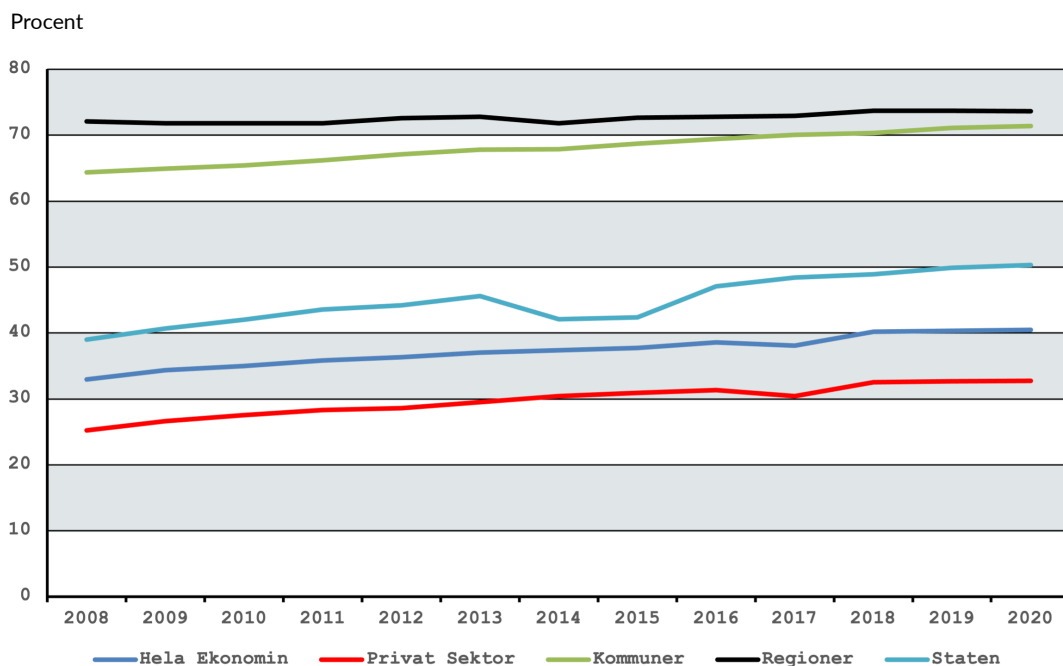
Källa: Medlingsinstitutet.

Av tabell 3.3 framgår att *Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2* är det största chefsyrket. Tabellen visar också att könsfördelning bland chefsyrken varierar kraftigt. Högst andel kvinnliga chefer återfinns bland *Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2* (79 procent) och lägst andel bland *Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2* (5 procent).

3.2 Utvecklingen av andel kvinnor i ledningsarbete

Diagram 3.1 visar utvecklingen av andelen kvinnor anställda i chefsyrken för hela ekonomin, samt inom respektive sektor, under perioden 2008-2020. Andelen kvinnor i ledningsarbete skiljer sig åt mellan de olika sektorerna. Andelen är högst inom regionerna, med en andel på 73,6 procent. Lägst andel återfinns inom privat sektor, 32,8 procent.

DIAGRAM 3.1 Andel kvinnor i chefsyrken efter sektor 2008-2020



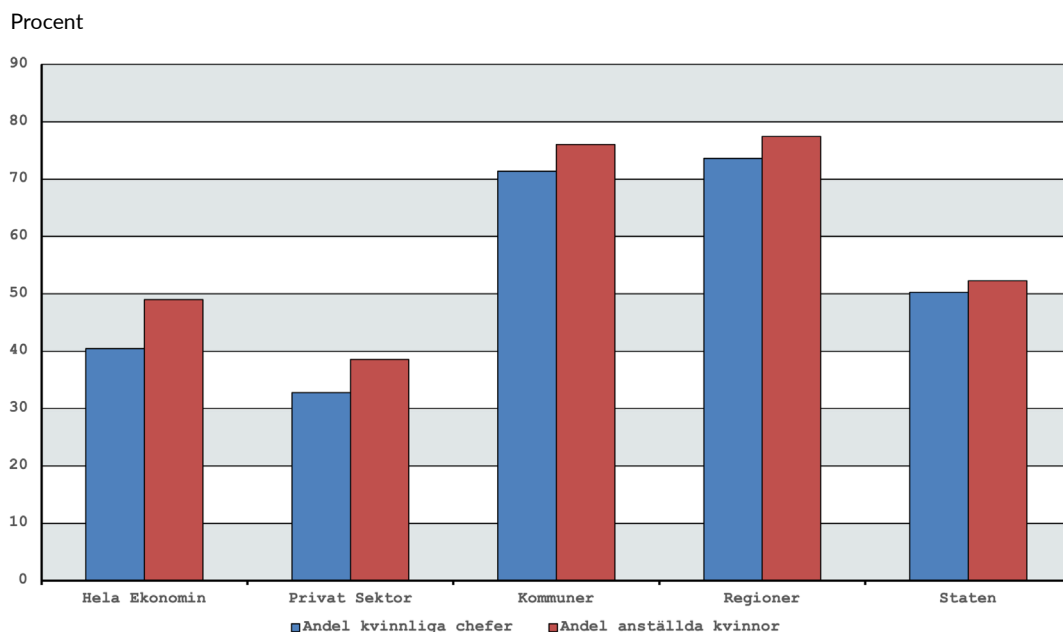
Källa: Medlingsinstitutet.

Utvecklingen över tid visar på en tydlig trend med allt fler kvinnor som är chefer. Sett till hela ekonomin har kvinnorna ökat från 32,9 procent år 2008 till 40,5 år 2020, en ökning med 7,6 procentenheter. Regionerna har genomgående haft den högsta andelen, dock med lägst ökning, från 71,2 till 73,6 procent. Störst är ökningen inom staten där kvinnorna har ökat från 39 procent 2008 till 50,3 procent år 2020.

Ett sätt att bedöma omfattningen av kvinnliga chefer är att ställa andelen i relation till totalt anställda kvinnor inom respektive sektor. **Diagram 3.2** visar andelen kvinnliga chefer i förhållande till anställda kvinnor inom respektive sektor.

⁸ I och med ändrad yrkesklassificering 2014 är det brott i tidsserien. För övergripande yrkesområden är dock brotten mer ringa jämfört med enskilda yrkeskategorier.

DIAGRAM 3.2 Andelen anställda kvinnor respektive andel kvinnliga chefer efter sektor år 2020



Källa: Medlingsinstitutet.

Från diagram 3.2 framgår att andelen kvinnliga chefer är underrepresenterade i förhållande till anställda kvinnor i samtliga sektorer. Störst är skillnaden i privat sektor med 5,8 procentenheter. Skillnaden är minst inom staten, där differensen är 2 procentenheter.

3.3 Ledningsarbete – könsfördelning efter ålder och företagsstorlek

Tabell 3.4 visar utvecklingen av andelen kvinnor anställda i chefsyrken för hela ekonomin efter ålder. Av tabellen framgår att andelen kvinnliga chefer år 2020 var ungefär lika stor i de olika ålderskategorierna. Andelen i den äldsta kategorin ligger dock något lägre. Sett över tid så har andelen kvinnliga chefer ökat i samtliga ålderskategorier.⁹ Störst ökning, med 4 procentenheter, har skett inom den äldsta kategorin.

TABELL 3.4 Andel kvinnliga chefer efter ålder, hela ekonomin

Procent respektive procentenheter

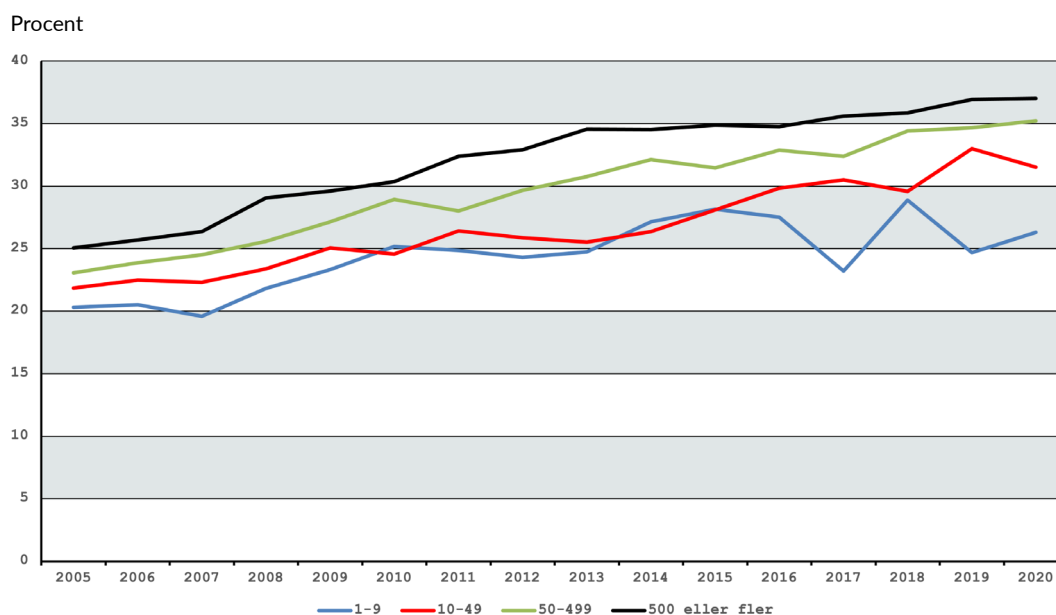
Ålder	Andel 2020	Andel 2019	Andel 2018	Andel 2017	Andel 2016	Andel 2015	Andel 2014	Utveckling 2014-2020
18-39	40,4	42,3	41,1	38,9	41,6	39,5	38,0	2,4
40-54	40,8	40,6	40,6	38,3	38,5	37,4	37,8	3,0
55-66	39,8	38,2	38,5	36,7	36,2	37,1	35,8	4,0
Totalt	40,5	40,3	40,2	38,1	38,6	37,8	37,4	3,1

Källa: Medlingsinstitutet.

⁹ I den yngsta åldersgruppen minskar andelen 2020 jämfört med 2018-2019, men det bör noteras att pandemiåret 2020 särskilt drabbade branscher där kvinnor är överrepresenterade. Det kan ha påverkat skattningarna mellan olika år och resultaten ska tills vidare tolkas med särskild försiktighet vad gäller detta år.

Diagram 3.3 visar andelen kvinnliga chefer i privat sektor efter storleksklass. Av diagrammet framgår att det finns en samvariation mellan andelen kvinnliga chefer och företagsstorlek. Störst andel kvinnliga chefer, 37 procent, är det inom företag med 500 eller fler anställda. Inom storleksklassen 50-500 anställda är andelen kvinnliga chefer 35,2 procent. Inom storleksklasserna 10-49 respektive 1-9 uppgår andelen till 31,5 respektive 26,3 procent. Storleksklassen 50-500 anställda har haft störst ökning av andelen kvinnliga chefer med 12,2 procentenheter, följt av den största storleksklassen där ökningen varit 11,9 procentenheter. I de mindre storleksklasserna har ökningstakten varit 9,7 respektive 6,0 procentenheter i de minsta företagen.

DIAGRAM 3.3 Andel kvinnliga chefer efter storleksklass, privat sektor, 2005–2020



Källa: Medlingsinstitutet.

3.4 Andel kvinnor i ledningsarbete efter näringsgren

I lönestrukturstatistiken klassificeras företag efter ekonomisk aktivitet enligt standarden för svensk näringsgrensindelning, (SNI). Standarden är indelad i fem olika nivåer. På övergripande nivå delas näringsgrenarna in i 25 avdelningar, som betecknas med bokstäverna A till U. På den mest detaljerade nivån, så kallad femsiffernivå, delas de olika näringsgrenarna in i 821 grupper.

Tabell 3.5 visar att andelen och antal kvinnor i chefsposition andelen anställda kvinnor totalt samt andelen kvinnliga chefer efter övergripande SNI-nivå. Även antalet samt utvecklingen kvinnliga chefer mellan 2014 till 2020 redovisas.

TABELL 3.5 Andel och antal kvinnor i chefsyrken efter näringsgren 2020 hela ekonomin, samt förändring 2014–2020

Näringsgren	Andel kvinnliga chefer (%)	Andel anställda kvinnor (%)	Antal Anställda totalt 2020	Utveckling andel kvinnor 2014-2020 i procentenheter
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	21,1	28,0	32 653	-4,0
Industri (BCDE)	25,7	24,4	537 078	5,5
Byggnadsindustri (F)	9,5	8,8	309 188	1,5
Handel (G)	30,8	44,9	494 874	0,3
Transport (H)	28,4	21,2	204 763	8,4
Hotell och restaurang (I)	45,1	51,5	123 945	-4,2
Information och kommunikation (J)	26,6	27,8	188 747	-4,9
Finans och försäkring (K)	41,1	51,3	94 539	4,1
Fastighet, uthyrning (LN)	38,5	45,5	301 420	0,9
Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)	33,2	43,1	245 983	3,6
Offentlig förvaltning (O)	60,8	59,1	294 872	9,4
Utbildning, kultur och service (PRS)	64,0	70,6	641 599	4,4
Vård och omsorg (Q)	75,6	78,0	791 293	-2,1

Källa: Medlingsinstitutet.

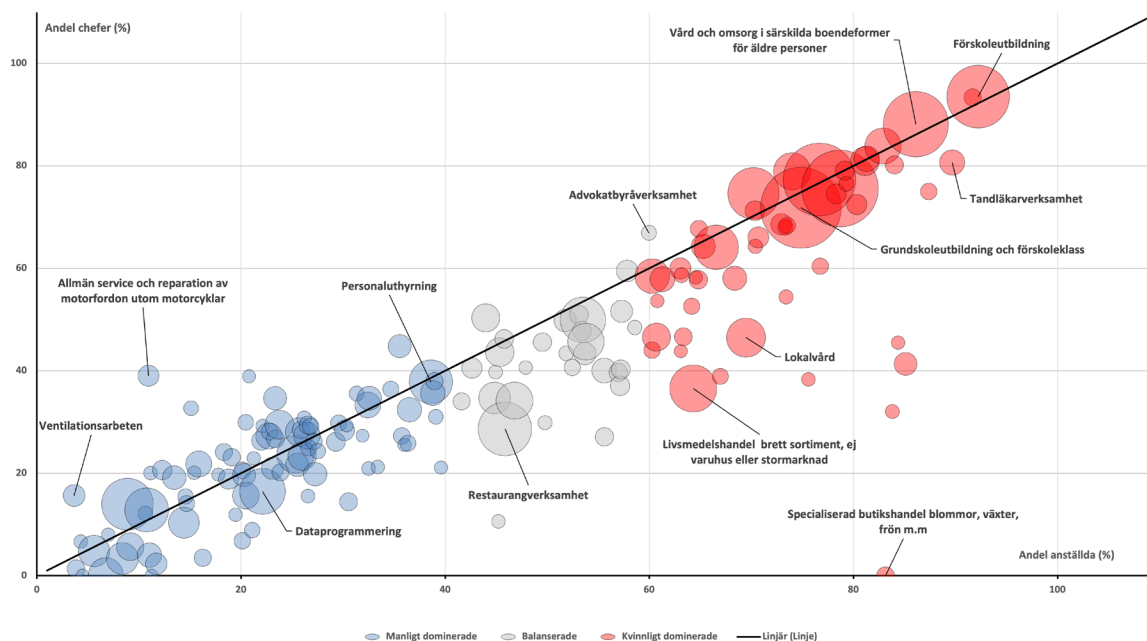
Från tabell 3.5 framgår att andelen skiljer sig åt mellan de olika näringsgrenarna. Kvinnliga chefer återfinns i huvudsak i kvinnodominerade näringsgrenar, medan männen återfinns inom mansdominerade. I förhållande till andelen anställda kvinnor är dock andelen kvinnliga chefer överrepresenterade inom de manligt dominerade näringsgrenarna *industri (B-E)*, *byggnadsindustri (F)* och *transport (H)*.

I flertalet av de olika näringsgrenarna har andelen kvinnliga chefer ökat mellan 2014 – 2020. Störst är ökningen inom *vård och omsorg (Q)* respektive *transport (H)*, där andelen ökat med 9,4 respektive 8,4 procentenheter. Inom *Hotell och restaurang (I)* respektive *Information och kommunikation (J)* är utvecklingen den omvända. Där har andelen kvinnliga chefer minskat med 4,2 respektive 4,9 procentenheter.

Genom att jämföra andelen kvinnliga chefer med andelen anställda kvinnor inom respektive näringsgren kan man få en uppfattning om huruvida kvinnliga chefer är över- eller underrepresenterade inom respektive näringsgren. **Diagram 3.4** är ett koordinatsystem där x-axeln visar andelen kvinnor inom respektive näringsgren. Y-axeln visar andelen kvinnliga chefer. Storleken på cirklarna visar antalet anställda. Slutligen beskrivs könsammansättningen genom att ytan i de olika cirklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i näringsgrenen. Kvinnligt dominerade näringsgrenar är färglagda i rött, manligt dominerade näringsgrenar i blått och könsneutrala näringsgrenar, med en könsammansättning mellan 40 och 60 procent i grått.

Om cirkeln ligger på diagrammets 45-graderslinje innebär det att andelen kvinnliga chefer är proportionerlig mot andelen kvinnor i näringsgrenen. Ligger cirkeln under linjen är kvinnor underrepresenterade bland chefer i förhållande till andelen anställda kvinnor i den näringsgrenen. Det motsatta gäller om cirkeln ligger ovanför linjen.

DIAGRAM 3.4 Andelen anställda kvinnor respektive andel kvinnliga efter näringsgren (SNI-femsiffernivå) år 2020



Källa: Medlingsinstitutet.

Anmärkning: Efter SNI-femsiffernivå, näringsgrenar med färre än 5000 anställda visas ej.

När andelen chefer jämförs med könsfördelningen i respektive näringsgren ligger fördelningen i linje med könsfördelningen i manligt- respektive kvinnligt dominerade näringsgrenar. Intressant är att kvinnliga chefer tycks vara underrepresenterade i könsbalanserade näringsgrenar.

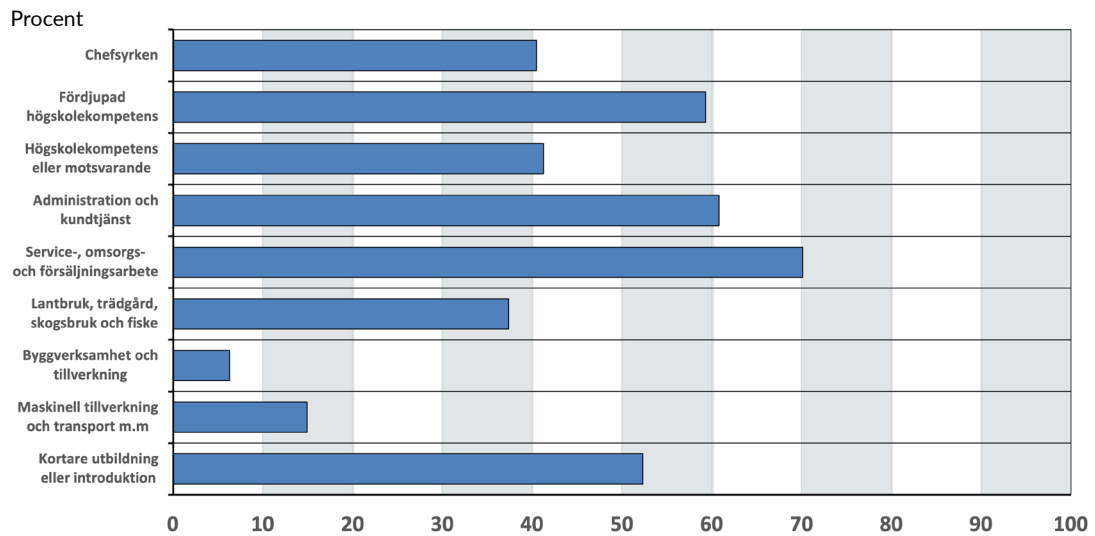
3.5 Förändringen av kvinnliga chefer i relation till andra yrkesområden

I detta avsnitt analyseras könssammansättningen efter ett antal olika indelningar baserade på de nivåer som finns i SSK. Avsnittet inleds med en analys av hur könssammansättningen ser ut och har utvecklats per yrkesområde, vilket är den grövsta indelningen i yrkesklassificeringen SSK (se faktaruta på sida x för beskrivning av SSK). Därefter kommer även könssammansättningens utveckling inom yrkesområden att analyseras, det vill säga hur könsfördelningen förändrats bland de olika yrken som tillsammans utgör ett yrkesområde. Syftet är dels att beskriva utvecklingen av andelen kvinnor i chefsyrken i relation till andra yrkesområden. Men även att visa hur de förändrade andelarna påverkat sammansättningen på yrkesnivå inom de olika yrkesområdena.

3.5.1 Utveckling per yrkesområde

Diagram 3.5 visar andel kvinnor efter yrkesområde år 2020. Diagrammet visar att andelen kvinnor varierar mellan de olika yrkesområdena. Högst andel kvinnor finns inom yrkesområde 5-Service-, omsorgs- och försäljningsyrken, där andelen uppgår till 70,1 procent. Lägst andel finns inom 7-Yrken inom byggverksamhet och tillverkning, med en andel på 6,3 procent. Andelen kvinnor inom yrkesområde 1-ledningsarbete uppgår till 40,5 procent.

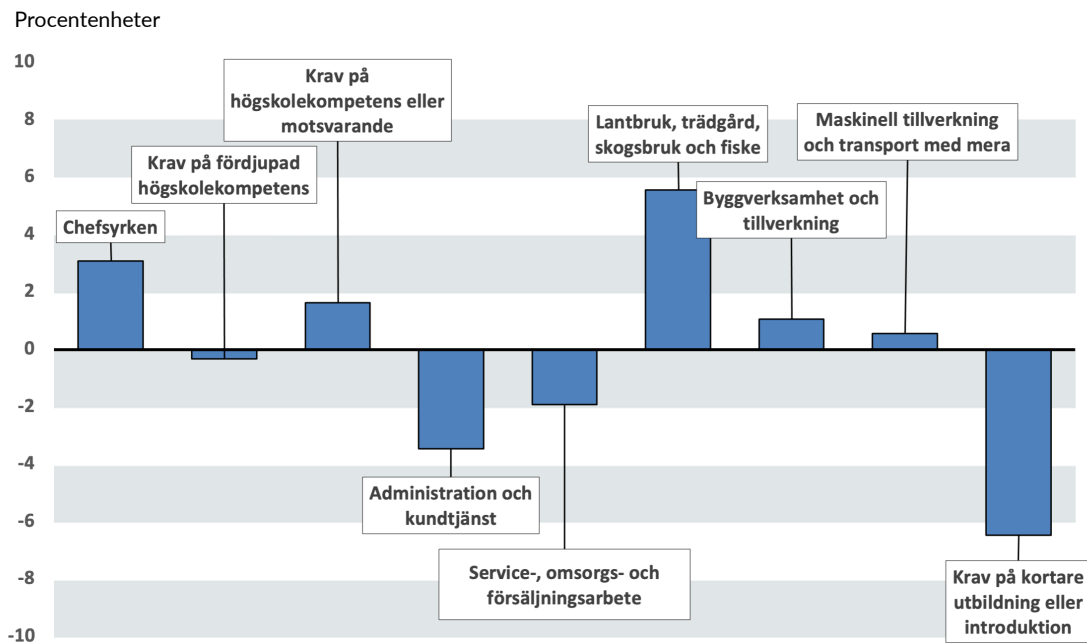
DIAGRAM 3.5 Andelen kvinnor i olika yrkesområden år 2020



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 3.6 visar utvecklingen av andel kvinnor efter yrkesområde mellan 2014 till 2020. Andelen kvinnor har utvecklats olika mellan de olika yrkesområdena. Störst ökning, 5,6 procentenheter, finns inom 6-Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Näst störst ökning, 3,1 procentenheter, har skett inom yrkesområde 1-ledningsarbete. Inom yrkesområdena: 4-Yrken inom administration och kundtjänst, 5-Service-, omsorgs- och försäljningsyrken och 9-Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion har andelen kvinnor minskat.

DIAGRAM 3.6 Förändring av andelen kvinnor i olika yrkesområden mellan år 2014 och 2020



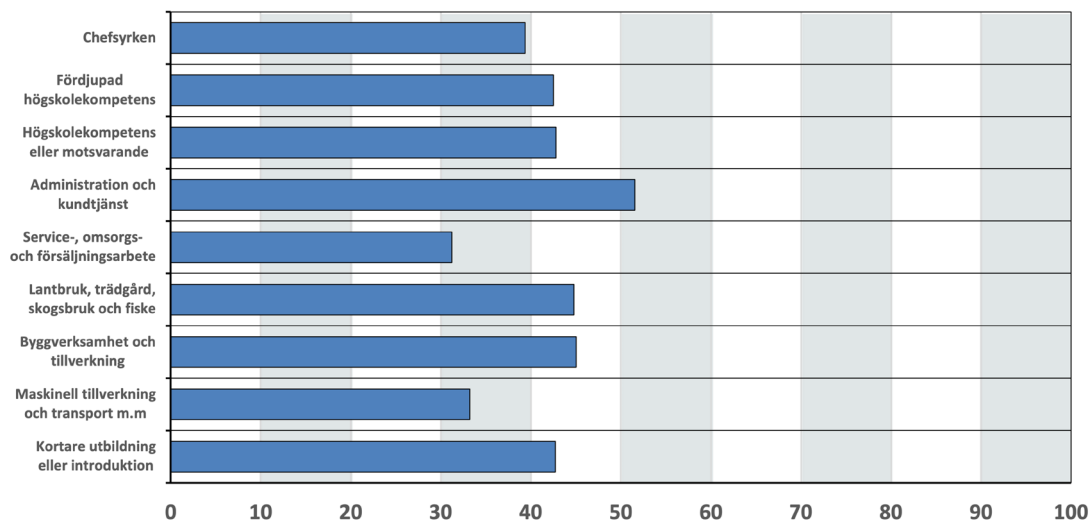
Källa: Medlingsinstitutet

3.5.2 Ökad andel kvinnor men liten minskning av könssegregeringen bland chefsyrken

Det finns flera olika sätt att mäta yrkessegregering efter kön. Här mäter vi könssegregering inom respektive yrkesområde med ett så kallat *Dissimilarity Index*.¹⁰ Det innebär att fördelningen av män och kvinnor för varje enskilt yrke sätts i relation till fördelningen i det övergripande yrkesområdet där yrket ingår.

Detta index mäter om det finns en större andel än förväntat av ett kön framför ett annat genom att identifiera andelen anställda kvinnor (eller män) som skulle behöva byta yrke för att fördelningen mellan män och kvinnor ska bli lika stor i det aktuella yrket som inom yrkesområdet som helhet. Ett värde på 0 uppstår när andelen kvinnor i varje yrke är densamma som andelen kvinnor i yrkesområdet som helhet. Med andra ord anger 0 en perfekt könsintegration, medan värdet 100 anger en fullständig könssegregering. **Diagram 3.7** visar beräkningar av könssegregeringsindex *Dissimilarity Index* efter yrkesområde, år 2020 för hela ekonomin.

DIAGRAM 3.7 *Dissimilarity Index* efter yrkesområde 2020, Hela ekonomin



Källa: Medlingsinstitutet

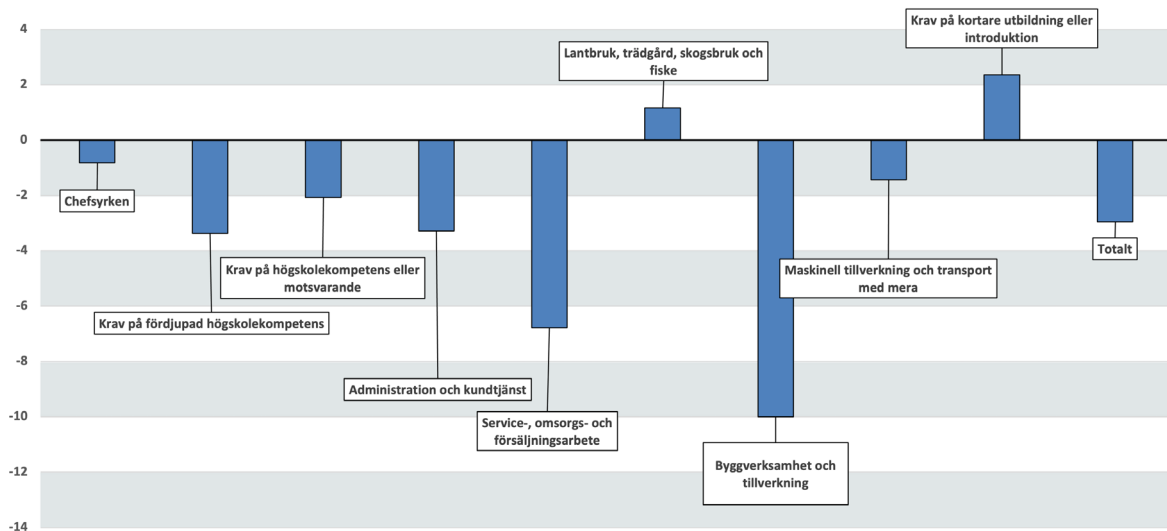
Av diagram 3.7 framgår att yrkesområde 4-*Administration och kundtjänst* är det mest könssegregerade. Indexet är här 53, vilket innebär att drygt hälften av alla män eller kvinnor skulle behöva byta yrke inom området för att uppnå samma fördelning som yrkesområdet i sin helhet. Minst könssegregerat är yrkesområde 5-*Service, omsorg och försäljningsarbete*, där indexet uppgick till 32.

Inom yrkesområde 1-*ledningsarbete* indikerar indexet att 38 procent av alla män eller kvinnor skulle behöva byta chefsyrke för att fördelningen på yrkesnivå ska spegla fördelningen i yrkesområdet som helhet.

¹⁰ Även kallat Duncan-index, se Duncan & Duncan, 1955

För att analysera förändringen av yrkessegregeringen över tid redovisas i **diagram 3.8** förändringen i *Dissimilarity Index* mellan 2014 och 2020 uppdelat efter yrkesområde. Det ska påpekas att tolkningen av resultaten ska göras med försiktighet då måttet endast speglar skillnaden mellan könsfördelningen på yrkesnivå och fördelningen på övergripande nivå vid varje given tidpunkt.

DIAGRAM 3.8 Duncan segregation index efter yrkesområde, förändring 2014 till 2020, hela ekonomin



Källa: Medlingsinstitutet

Av diagram 3.8 framgår att yrkessegregeringen minskade i merparten av de olika yrkesområdena. Inom två områden ökade dock yrkessegregeringen: *6-Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske* samt *9-Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion*.

Inom yrkesområde *1-ledningsarbete* har könssegregeringen minskat något under perioden. Minskningen är dock mindre än en procentenhet och ledningsarbete är därmed det yrkesområde där minskningen av könssegregeringen gått långsammast under perioden.

De områden där yrkessegregeringen minskat mest under perioden är *5-Service-, omsorgs- och försäljningsyrken* samt *7-Yrken inom byggsamhet och tillverkning*.

3.6 Andel kvinnor i chefsyrken

Det finns 57 stycken olika chefsyrken i yrkesområde 1-ledningsarbete. Chefsyrkena är indelade efter den mest detaljerade kvalifikationsnivån enligt SSYK12 (4 siffernivå). Likväl som för arbetsmarknaden i stort finns det en könssegregering även mellan chefsyrken.

Tabell 3.6 visar chefsyrkena med störst andel kvinnor.

TABELL 3.6 Chefsyrken med störst andel kvinnor år 2020

Yrke (SSYK12)	Antal	Andel kvinnor (%)
1422 Förskolechefer, nivå 2	4 700	96
1421 Avdelningschefer inom förskola, nivå 1	290	90
1532 Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2	8 500	87
1531 Avdelningschefer inom äldreomsorg, nivå 1	940	80
1512 Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	10 400	79

Källa: Medlingsinstitutet.

Störst andel kvinnliga chefer fanns inom branscherna utbildning samt hälso- och sjukvård och då i yrkesgrupperna *Förskolechefer, nivå 2* samt *Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2*, med 96 respektive 87 procent kvinnor.

Tabell 3.7 visar chefsyrkena med störst andel män.

TABELL 3.7 Fem chefsyrken med störst andel män år 2020

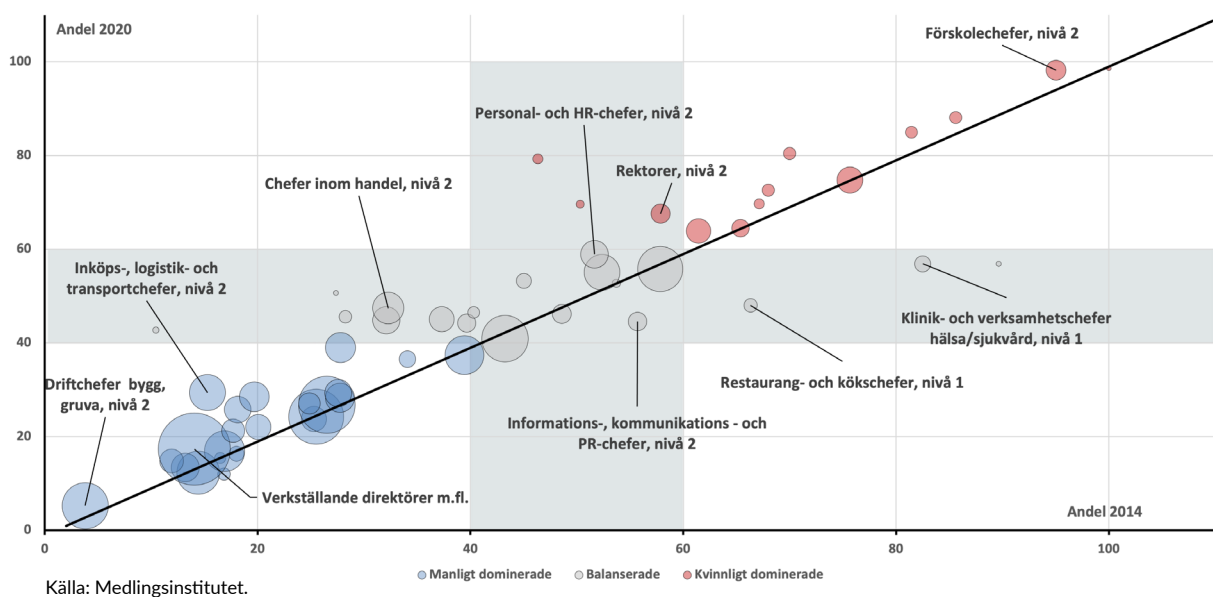
Yrke (SSYK12)	Antal	Andel män (%)
1362 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	11 300	95
1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	9 700	88
1371 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 1	4 200	86
1361 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 1	2 900	85
1791 Chefer inom övrig servicenäring, nivå 1	1 200	83

Källa: Medlingsinstitutet.

Störst andel manliga chefer fanns inom branscherna bygg, anläggning och gruva samt inom tillverkning och då i yrkesgrupperna, *Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2* samt *Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2*, med 95 respektive 88 procent män.

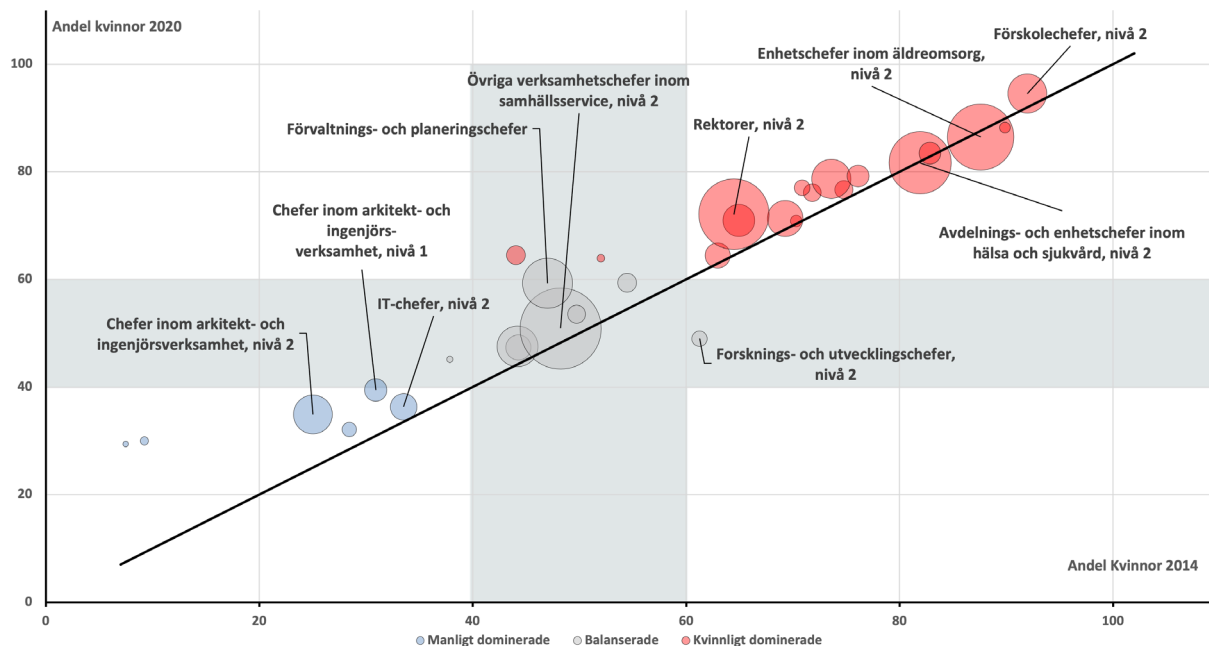
Diagram 3.9 respektive diagram 3.10 illustrerar förändringen av andelen kvinnor inom chefsyrkan från år 2014 till 2020 för privat respektive offentlig sektor. I diagrammet anges andelen kvinnor för respektive yrke och år, där x-axeln anger andelen kvinnor 2014 och y-axeln andelen kvinnor 2020. I diagrammet finns en hjälplinje med en lutning på 45 grader. Med dess hjälp kan man avgöra om andelen kvinnor ökat eller minskat mellan de båda åren. En cirkel som ligger på linjen visar att andelen är oförändrad. Över linjen har andelen kvinnor ökat och under linjen har den minskat. Könssammansättningen i yrkena visas med olika färger. Yrken i rött har mer än 60 procent kvinnor, yrken i blått mer än 60 procent män och yrken i grått har en könsneutral fördelning. Cirklarnas storlek anger antalet anställda i yrket. Skuggningen visar spannet för könsneutrala yrken.

DIAGRAM 3.9 Andelen kvinnor 2014 och 2020 för respektive chefsyrke samt antalet anställda i privat sektor 2020 uppdelat på könssammansättning



Diagrammet visar att andelen kvinnor har ökat i merparten (36 av 55) av de olika chefsyrkena. Andelen kvinnor har ökat i 15 av 23 manligt dominerade yrken och minskat i 10 av 13 kvinnligt dominerade yrken. Inom balanserade yrken är andelen ökat i 10 stycken men minskat i 8.

DIAGRAM 3.10 Andelen kvinnor 2014 och 2020 för respektive chefsyrke samt antalet anställda i offentlig sektor 2020 uppdelat på könssammansättning



Diagrammet visar att andelen kvinnor har ökat i merparten (27 av 31) av de olika chefsyrkena.

3.7 Lönestruktur och löneskillnader inom chefsyrken

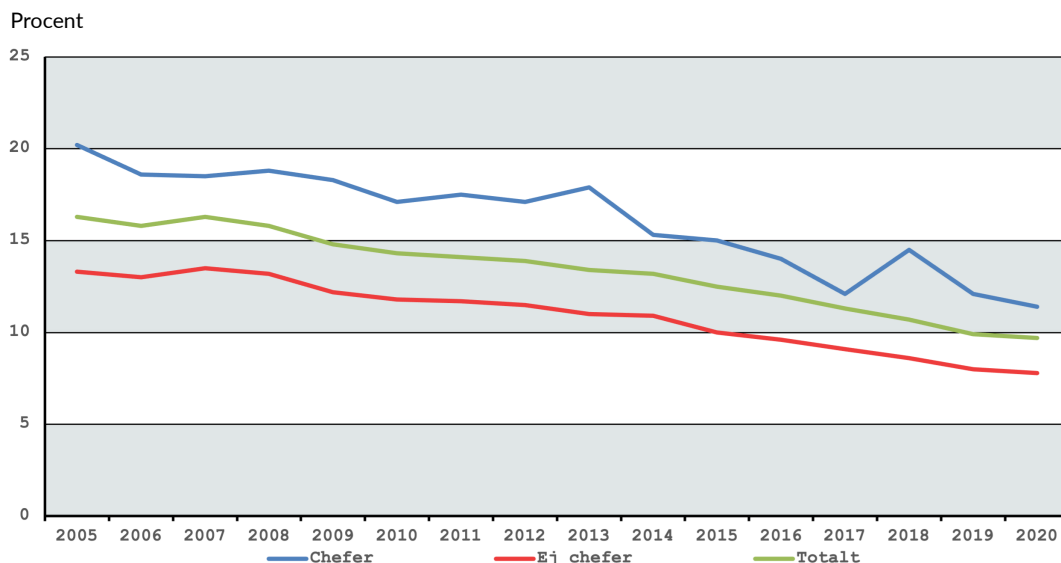
För att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män i chefsyrken använder vi måttet månadslön. I det ingår förutom avtalad fast lön även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor i ledningsarbete år 2020 var 55 800 kronor vilket är 88,6 procent av männens 63 000 kronor. Löneskillnaden inom chefsyrken var med andra ord 11,4 procent.¹¹

Diagram 3.11 visar utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män inom chefsyrken mellan år 2005 till 2020. I diagrammet redovisas även utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män totalt samt utvecklingen av löneskillnaden för de yrken som inte är ledningsarbete, det vill säga icke-chefer.

¹¹ Skillnaden i arbetsinkomst för kvinnliga och manliga chefer var 16,8 procent 2020.

DIAGRAM 3.11 Löneskillnad mellan kvinnor och män bland chefer, icke-chefer och alla anställda, hela ekonomin, 2005–2020



Källa: Medlingsinstitutet.

Av diagrammet framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män inom chefsyrken är större än för den resterande gruppen av yrken med icke-chefer, 11,4 procent jämfört med 7,8 procent. Den gröna linjen visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män totalt var 9,7 procent år 2020.

Mellan 2005 och 2020 minskade den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden från 16,3 procent till 9,7 procentenheter, en minskning med 6,6 procentenheter. Den största förändringen skedde inom chefsyrken, där kvinnors löner har närmast sig mäns löner med 8,8 procentenheter mellan 2005 och 2020 (från 20,2 till 11,4 procent). Minskningen inom gruppen av yrken med icke-chefer är 5,5 procentenheter (från 13,3 till 7,8 procent).

Ett annat sätt att beskriva utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män är att analysera ökningstakten mellan 2005 och 2020. För kvinnor i ledningsarbete har genomsnittslönen under den perioden stigit med 21 800 kronor eller 64,1 procent. För män i ledningsarbete har genomsnittslönen ökat med 20 400 kronor eller 47,9 procent.

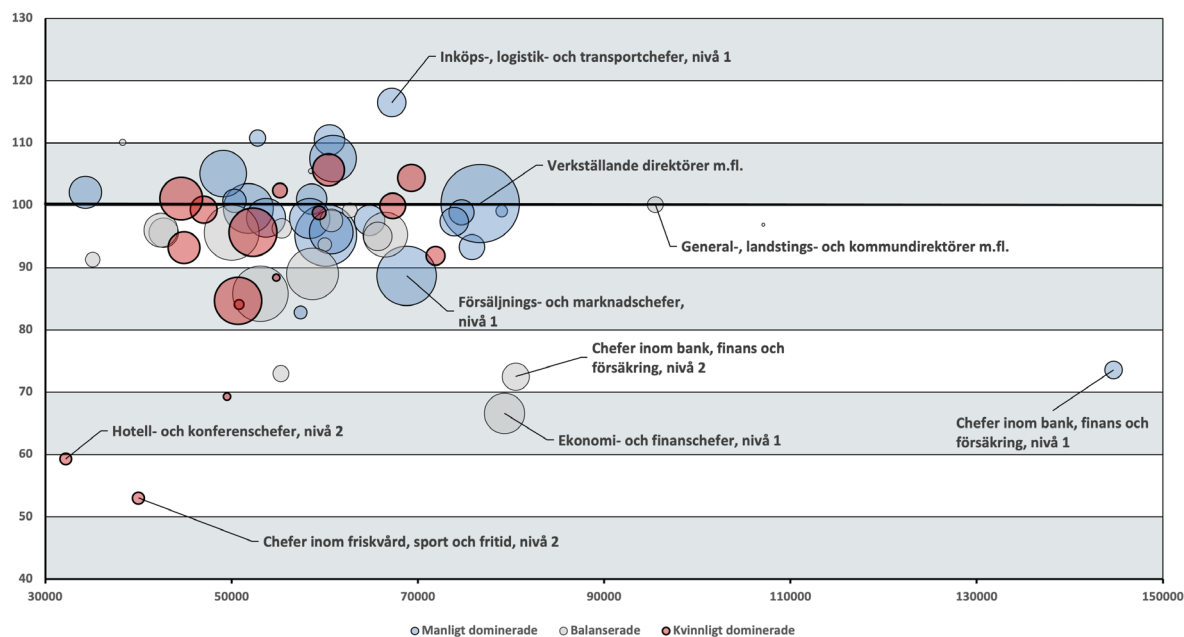
3.8 En bild av lönestrukturen för chefsyrken

Att kvinnor och män arbetar i olika chefsyrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en förklaring till löneskillnaden. Hur könsammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män visas i **diagram 3.12**.

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

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken är färglagda i rött,¹² manligt dominerade yrken i blått och könsneutrala yrken, med en könssammansättning mellan 40 och 60 procent, i grått.

DIAGRAM 3.12 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive chefsyrke, hela ekonomin, år 2020



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 3.12 visar att merparten av chefsyrkena har en genomsnittlig månadslön som ligger mellan 50 000 och 70 000 kronor. Det finns en relativt stor heterogenitet och lönespridning bland chefsyrkena. Lägst månadslön finns inom *Hotell- och konferenschefer, nivå 2*, med 32 200 kronor och högst månadslön finns bland *Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1*, med 144 700 kronor.

Det är vanligare att ett chefsyrke är manligt dominerat eller könsbalanserat. Av de 57 chefsyrkena är 22 manligt dominerade, 19 balanserade och 16 kvinnligt dominerade.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta chefsyrkena i genomsnitt är lägre än mäns. Yrken där skillnaderna är stora är exempelvis *Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1 och 2*. Där uppgår löneskillnaden till 26,4 respektive 27,5 procent. Samt inom *Ekonomi- och finanschefer, nivå 1* där löneskillnaden är 33,4 procent. Inom 14 chefsyrken har kvinnor i genomsnitt högre lön än män. Exempel på detta är *Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 1*, där kvinnor har 17 procent högre lön.

Bland verkställande direktörer är skillnaden förhållandevis liten, genomsnittslönen för kvinnor är 0,3 procent högre än för män. Samtidigt är 17,3 procent av verkställande direktörerna kvinnor. Även bland general-, landstings- och kommundirektörer är kvinnors lön något högre än männens, 0,1 procent. Men till skillnad från de verkställande direktörerna är andelen kvinnor i denna grupp betydligt större, 47,5 procent år 2020.

¹² Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor.

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 SCB:s arbetskraftsundersökningar var drygt 60 procent av de anställda i privat sektor män år 2021. I kommunerna var drygt 73 procent av de anställda kvinnor.

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

4.1 Grundläggande skillnader mellan sektorer

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

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

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

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

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

En strejk inom privat sektor slår direkt mot arbetsgivarnas ekonomi medan motsvarande åtgärd inom offentlig sektor i första hand drabbar tredje part. Generellt sett innebär det att konfliktkänsligheten är större hos arbetsgivarna inom privat sektor, vilket också kan vara en bidragande förklaring till skillnader i löneutvecklingen mellan olika sektorer.

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

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

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

4.3 Lagstiftningen och jämställda löner

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

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

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.² 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”.³ Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas. Arbetsförhållandena är viktiga vid bedömningen av arbetets natur. Det är innehållet i ett arbete som ska bedömas vid en bedömning av likvärdighet, inte en viss individs sätt att utföra det.

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

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

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

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

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

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

³ 3 kap. 10 §.

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

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.

4.4 Kollektivavtalen och jämställda löner

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

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

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

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

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

4.5 Statistiken och jämställda löner

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilaga 1. Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012)

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

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

TABELL B1 Yrkesområden inom SSYK 2012

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

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

Bilaga 2. Beskrivning av individerna i lönestrukturstatistiken

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

Genomsnittsåldern för kvinnorna (42,3 år) i statistiken är lite högre än männens (41,5 år). Vidare visar tabellen att kvinnor och män i stor utsträckning finns inom olika sektorer. Till exempel arbetar 29,1 procent av kvinnorna, men endast 9,2 procent av männen inom kommuner. Kvinnor har i genomsnitt högre utbildning än män. Av kvinnorna har 51,7 procent en eftergymnasial utbildning eller forskarutbildning, medan motsvarande siffra för män är 38,7 procent.

TABELL B2 Beskrivande statistik för lönestrukturstatistiken 2021

	Totalt	Kvinnor	Män
Genomsnittlig ålder			
Alla sektorer	41,9	42,3	41,5
Fördelning av anställda efter sektor i procent			
Privat sektor - Arbetare	36,0	25,8	46,2
Privat sektor - Tjänstemän	33,2	29,9	36,5
Kommuner	19,1	29,1	9,2
Regioner	5,9	9,2	2,7
Staten	5,8	6,1	5,5
Fördelning av utbildningsnivå i procent			
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	1,3	1,3	1,3
Förgymnasial utbildning 9 år	8,1	6,7	9,5
Gymnasial utbildning högst 2-årig	16,8	14,4	19,1
Gymnasial utbildning, 3 år	28,6	25,8	31,3
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	15,1	15,5	14,7
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre	28,6	34,9	22,3
Forskarutbildning	1,5	1,3	1,7
Grov fördelning efter yrkesområde SSYK (1-siffernivå)			
Chefsyrken	6,7	5,6	7,7
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	25,7	30,7	20,8
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	13,8	11,5	16,0
Yrken inom administration och kundtjänst	8,3	9,9	6,7
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	22,6	31,4	13,9
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,7	0,5	0,8
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	9,0	1,1	16,8
Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	7,0	2,3	11,6
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	6,3	6,9	5,7
Fördelning efter företagsstorlek			
Fler än 500 anställda	51,6	61,9	41,5
200-499 anställda	8,0	6,7	9,3
50-199 anställda	13,2	11,0	15,4
10-49 anställda	15,7	11,8	19,5
Färre än 10 anställda	11,5	8,6	14,4
Arbetstidens omfattning			
100 procent	77,4	67,1	87,6
50-99 procent	15,9	23,7	8,3
1-49 procent	6,7	9,3	4,1

Bilaga 3. Beskrivning av datamaterialet i regressionsanalysen

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

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

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

Utbildningsvariabeln motsvarar SUN2020 på 1-siffernivå och separerar individerna i sex olika utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning till forskarutbildning¹.

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

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

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

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

¹ SUN2020 (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningars inriktning och nivå. SUN2000 på 1-siffernivå innebär klassificering i följande sex nivåer: förgymnasial utbildning kortare än 9 år, förgymnasial utbildning 9 (10) år, gymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning kortare än två år, eftergymnasial utbildning två år eller längre, forskarutbildning.

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

Bilaga 4. Faktorer som påverkar tolkningen av statistiken

Jämförelser med tidigare år måste göras med stor försiktighet. Statistiken påverkas av flera faktorer som måste vägas in vid en analys. För tolkningen av de senaste årens utfall är det framförallt lönerevisionernas tidpunkt och effekter av strukturella förändringar på arbetsmarknaden som behöver beaktas.

Lönestatistiken är känslig för om löneavtalens revisionsdatum inträffat före eller efter insamlingsperioden. Detta kan påverka jämförelser mellan enskilda år och grupper. I och med att kvinnor och män i olika stor utsträckning arbetar i de olika sektorerna kan även analysen av löneskillnader påverkas av att revisionerna i sektorerna fångats in i varierande omfattning.

Trots de turbulenta åren 2020 och 2021 har insamlingen av lönestrukturstatistiken fungerat bra utan någon påtaglig ökning av bortfallet. Effekter av det omfattande korttidsarbetet i relation till lön har också hållits utanför statistiken. Pandemin kan ändå få stora konsekvenser för tolkningen av utfallet.

Utöver känsligheten i relation till lönerevisionernas tidpunkt finns ett antal osäkerhetsfaktorer som är specifika för lönestrukturstatistiken. Det är exempelvis effekter av strukturella förändringar i arbetskraften samt urvalsrotation av undersökta företag i privat sektor.

Dessa typer av osäkerhetsfaktorer kan påverka skattningen av lönen både i positiv och negativ riktning och variera mellan olika år. Därför bör jämförelser mellan enskilda år göras med viss försiktighet.

Kollektivavtalens prolongering och lönerevisioner 2020–2021

Pandemin drabbade Sverige våren 2020 just när förhandlingarna om nya kollektivavtal för industrin var i sin slutfas. Parterna beslöt att skjuta upp förhandlingarna till hösten. Avtalen förlängdes (prolongerades) i sju månader till den sista oktober 2020. De avtal som vid en förlängning med sju månader skulle få en utlöpningsfrist efter årsskiftet förlängdes till den sista december om inte parterna enades om annat. Svenskt Näringsliv och LO rekommenderade resten av arbetsmarknaden att göra på samma sätt, vilket i huvudsak också skedde. De nya avtalen löpte i allmänhet på 29 månader fördelat på två revisionstillfällen (17 respektive 12 månader). I likhet med privat sektor prolongerades avtalen inom kommuner och regioner. Dock bibehölls de ordinarie tidpunkterna för lönerevisionerna i de nytecknade avtalen för tjänstemännen inom sektorn. Även inom staten valde parterna att bibehålla den ordinarie revisionstidpunkten (1:a oktober) i de treåriga avtal som tecknades.

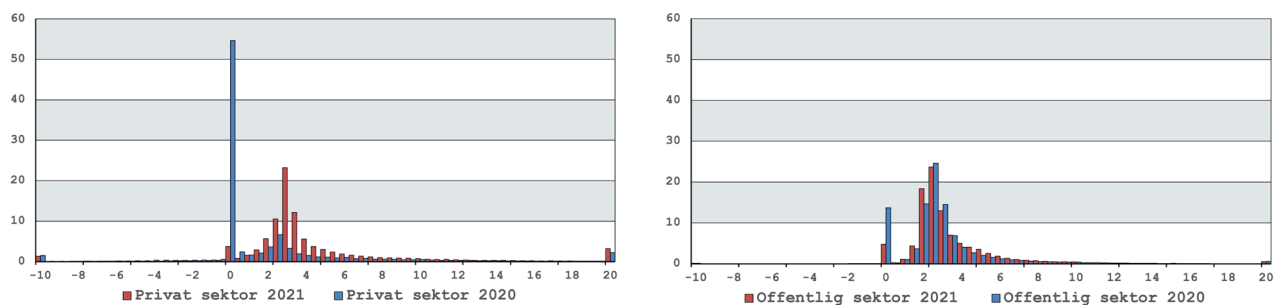
Den uppskjutna avtalsrörelsen under år 2020 påverkade lönestrukturstatistiken för samma år genom att de lönerevisioner som de nya kollektivavtalen resulterade i inträffade efter mätperioden. I det statistiska underlaget för 2020 finns därmed en stor mängd anställda med samma lön det året som de hade 2019. Detta får konsekvenser även för 2021 års utfall.

För många anställda, främst inom privat sektor, blev följderna av avtalens förlängning att inga lönerrevisioner skedde på stora avtalsområden innan data till lönestrukturstatistiken 2020 samlades in i september. Det innebär att statistiken för 2020 visade ett mycket större antal anställda än vanligt utan löneökning. För 2021 års utfall kan därför löneökningstakten innefatta en ”dubbel” revision för de grupper av anställda där dels ingen lönerrevision kunde fångas i insamlingen för 2020, men som dels även omfattades av en lönerrevision under 2021. I dessa grupper blir ökningstakten för 2021 i praktiken baserad på en jämförelse med 2019 års lön.

Inom kommuner och regioner samlas data in i november. Vid 2020 års insamling så var det en stor andel anställda inom regionerna där ingen lönerrevision fångats in, medan det inom kommunerna endast var en mindre andel av de anställda där lönerrevisionen inte fångats. I utfallet för 2021 noteras att det för de anställda i regionerna är en ovanligt hög löneökningstakt, vilket tyder på att det finns grupper där både 2020 och 2021 års lönerrevision fångats upp. I kommunal sektor finns inte lika tydliga tecken på någon likande effekt.

Insamlingen av uppgifter från staten sker i september och därmed skedde den senaste lönerrevisionen före pandemin i oktober 2019. Pandemin hade därmed inte någon större påverkan på insamlingen av lönedata för 2020. Men i insamlade data för 2021 syns en ovanligt stor andel statligt anställda där löneökningstakten är 0 jämfört med 2020, vilket tyder på att eventuella lönerrevisioner inom vissa myndigheter inte fångats upp i statistiken. Prolongeringens påverkan på lönestatistiken framgår av diagrammen B1, som visar löneökningarna i privat och offentlig sektor för identiska individer. För 2020 har diagrammen ”spikar” vid värdet noll, vilket indikerar att många inte fått någon lönerrevision det året.

DIAGRAM B1 Löneökningar i privat och offentlig sektor 2019–2020 samt 2020–2021, identiska individer (procent)

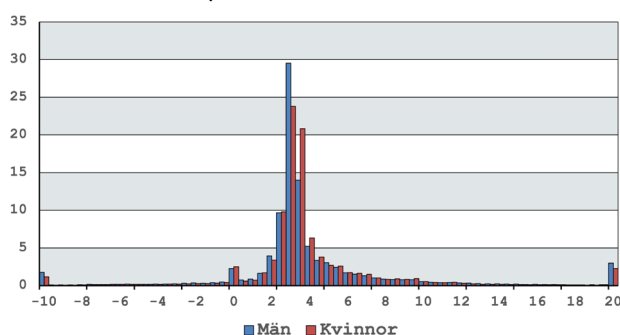


Staplarna vid värdet noll är höga för 2020 och i synnerhet gäller det i privat sektor där det inte rapporterats någon löneökning för 54,6 procent av de anställda. I offentlig sektor var motsvarande siffra 13,7 procent. Motsvarande spik finns inte för anställda i privat sektor i utfallet för 2021. Det var 3,8 procent av de anställda i privat sektor som inte hade någon löneökning jämfört med 2020. För anställda i offentlig sektor är andelen utan löneökning på lägre nivå än 2020, men fortfarande tydlig. För 2021 var det 4,8 procent där ingen lönerrevision fångats upp.

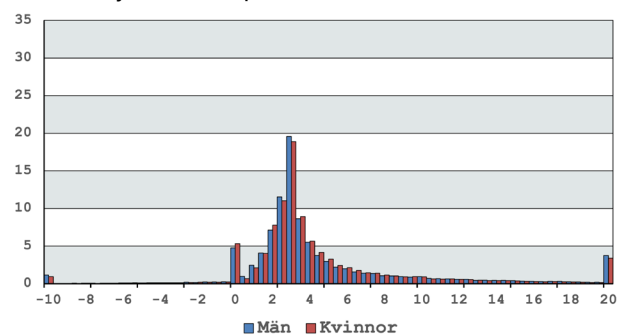
Om man i stället studerar löneökningarna för identiska individer i lönestruktur- statistiken efter kön och sektor ser fördelningarna ut som i de följande diagrammen B2a-B2e. Jämför man de olika sektorerna framgår att fördelningarna ser väldigt olika ut. För tjänstemän i privat sektor syns en tydlig spik vid noll, dvs oförändrad lön. Detta gäller för både män och kvinnor. Ännu tydligare är det inom staten där 16,3 procent av kvinnorna och 18,6 procent av männen inte hade någon förändring av lönen jämfört med föregående år. Inom regionerna framträder flera toppar i fördelningen.¹ En förklaring kan vara att den består av två grupper av individer. Den ena innehåller individer som haft en lönerrevision mellan år 2020 och 2021 medan den andra innehåller av individer som haft dubbel revision mellan de två mättilfällena, det vill säga en förändring som i praktiken mätts från 2019 till 2021. Från föregående år vet vi att mer än 40 procent av de anställda i regionerna inte hade någon observerad löneförändring mellan 2019 och 2020.

DIAGRAM B2 Löneökningar 2020–2021 efter sektor och kön, identiska individer (procent)

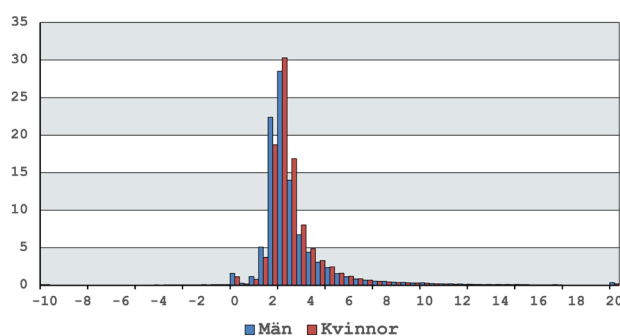
B2a Arbetare i privat sektor



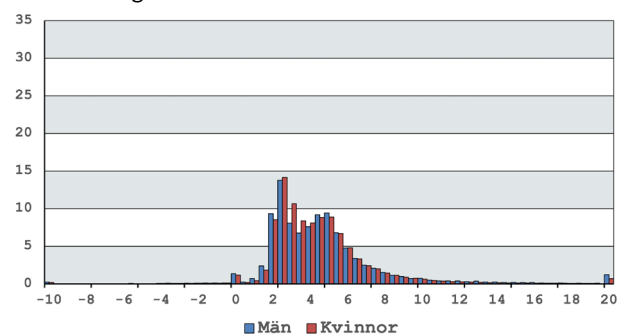
B2b Tjänstemän i privat sektor



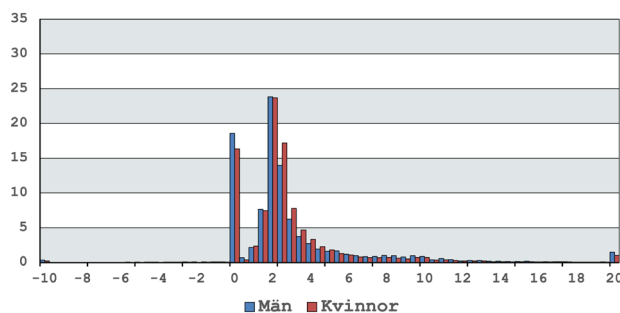
B2c Kommuner



B2d Regioner



B2e Staten



¹ En s.k. multimodal fördelning.

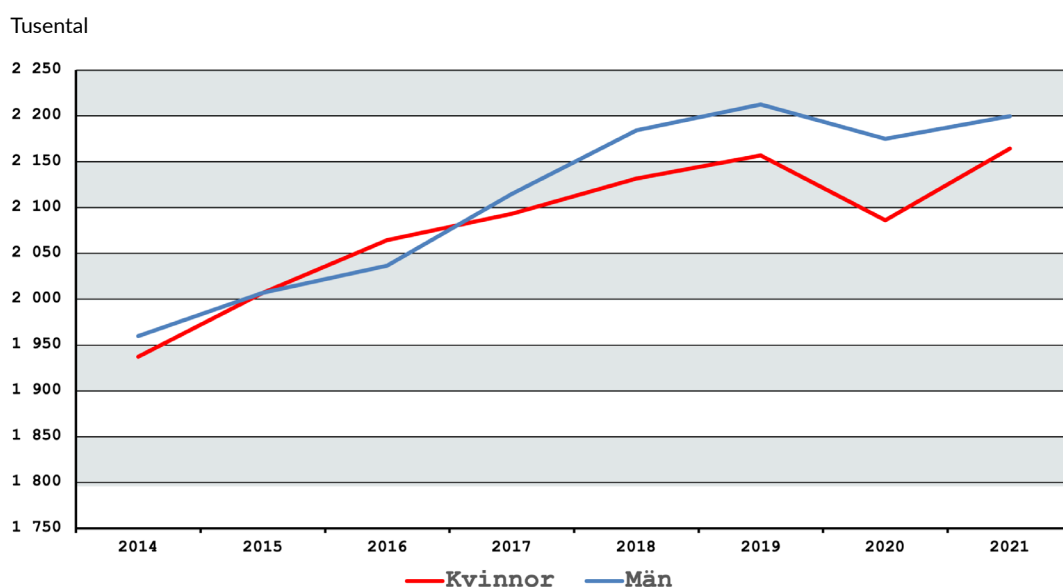
Strukturförändringar

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

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

Sett över tid har även antalet anställda i ekonomin som helhet och de olika sektorerna förändrats. I **diagram B3** visas antalet anställda för perioden 2014–2021 uppdelat efter kön. Under perioden 2014 till 2019 ökade antalet anställda med 12,1 procent. Ökningen av antalet anställda var större bland män än bland kvinnor. Ökningen drevs av två faktorer, dels en ökning av befolkningmängden och dels en ökning av sysselsättningsgraden.

DIAGRAM B3 Anställda efter kön, hela ekonomin, 2014–2021

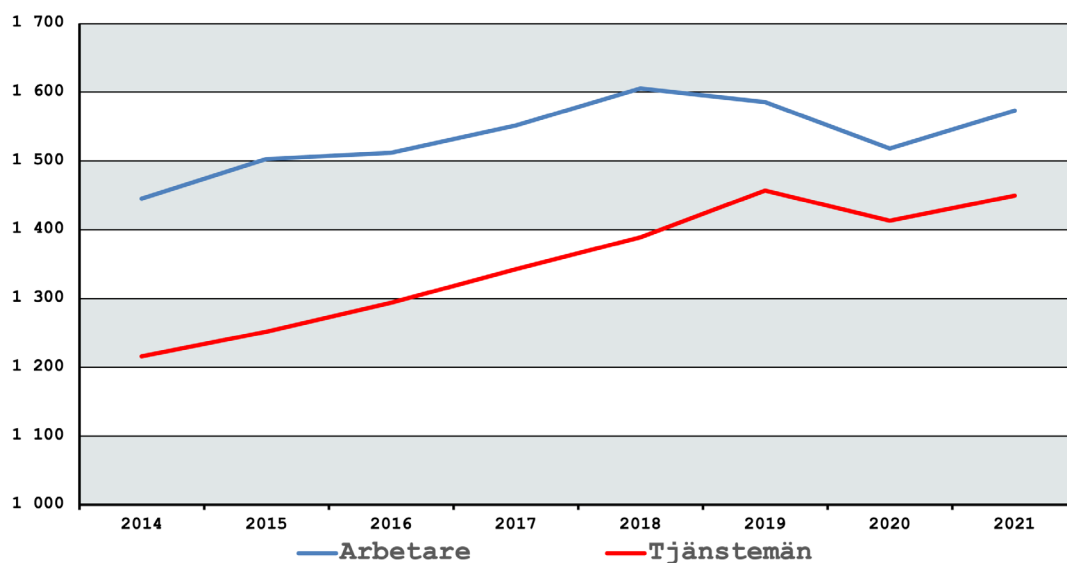


Covid-19 pandemin som under våren 2020 drabbade världen fick följdverkningar på den svenska arbetsmarknaden. Under 2020 syns en tydlig minskning av antalet anställda, framförallt bland kvinnor. Antalet kvinnor minskade mellan 2019 och 2020 med drygt 70 000 medan männen minskade med 38 000. Under 2021 skedde en återhämtning som innebar att antalet anställda kvinnor ökade. Jämfört med 2019 var antalet anställda kvinnor 2021 något fler, medan antalet anställda män trots återhämtningen var något färre än innan pandemin.

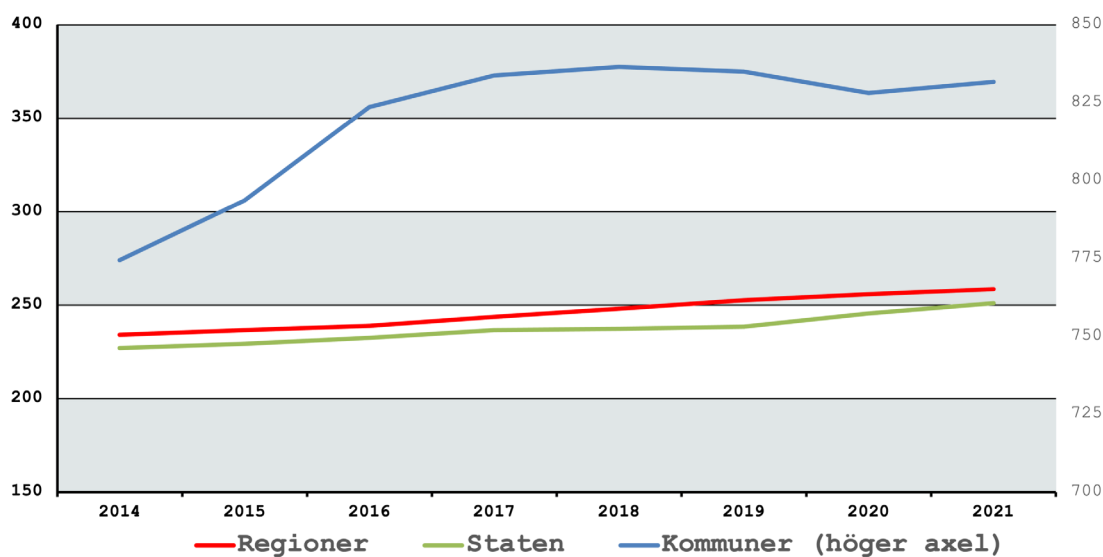
Det finns dock stora skillnader mellan olika sektorer. I **diagrammen B4a–b** visas utvecklingen för antalet anställda 2014–2021 uppdelat efter sektor. I privat sektor syns en tydlig nedgång i antalet anställda 2020, medan utvecklingen i regioner och staten ser relativt opåverkad ut av pandemin. Inom kommunerna skedde en viss minskning.

DIAGRAM B4 Antal anställda efter sektor, 2014–2021

B4a Arbetare och tjänstemän i privat sektor



B4b Anställda i Kommuner, Regioner och Staten



Strukturella förändringar sker normalt sett kontinuerligt över tid på arbetsmarknaden, vilket påverkar måttet på löneutvecklingen. Dock kan en kraftig chock på kort sikt göra att dessa får större påverkan än normalt, vilket kan medföra att löneutvecklingen mellan enskilda år blir svårare att tolka. Om exempelvis grupper med relativt lägre löneläge försvinner eller tillkommer kan det få effekter på mätningen av den genomsnittliga lönen och utvecklingen av denna. Om utvecklingen ser olika ut mellan könen får detta även påverkan på skattningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. I diagrammen B4a och B4b framgår tydligt att i relation till utvecklingen av antalet anställda var effekten av pandemin större i privat sektor än i offentlig sektor.

Även i relation till lönemåttets olika komponenter kan en chock liknande den som drabbade arbetsmarknaden 2020 få konsekvenser som försvårar tolkningen. Exempelvis kan förekomsten av olika typer av rörliga tillägg förändras relativt kraftigt, vilket kan göra jämförelser mellan enskilda år svårare då dessa utgör en varierande del av det totala månadslönemåttet.

Statistiska osäkerhetskällor

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

I offentlig sektor genomförs en totalundersökning vilket innebär att vissa osäkerhetskällor inte är relevanta. För att begränsa företagens uppgiftslämnarbörda genomförs en urvalsundersökning i privat sektor, vilket innebär att det finns en urvalsosäkerhet avseende dessa skattningar. Under normala förhållanden byts cirka 20 procent av de undersökta företagen i urvalet ut mellan varje år. Detta gäller inte företag med minst 500 anställda som alltid ingår i urvalet.

En beskrivning av de osäkerhetskällor som påverkar lönestrukturstatistiken finns tillgänglig i kvalitetsdeklarationen på Statistiska centralbyråns hemsida².

² Kvalitetsdeklaration, Lönestrukturstatistik, hela ekonomin, 2020:
https://www.scb.se/contentassets/866428f1e4c346ccabe0c37ec2f33170/am0110_kd_2020.pdf



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se