

Arbetsgivarverket / Nyheter & press / Fakta om staten / Löner / Löneskillnader mellan kvinnor och män

Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten, påverkansfaktorer

Löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten har under lång tid minskat. 2020 var mäns genomsnittslön 1996 kronor högre än kvinnornas, om deltidslöner räknas upp till heltid. Det motsvarar en skillnad på fem procent, vilket är 0,2 procentenheter mer än 2019.

Undersökningen genomförs varje vår på uppdrag av regeringen.

Länkar till andra versioner av Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten

- [Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten, påverkansfaktorer i svartvitt](#)
- [Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten, påverkansfaktorer i tabeller, bland annat för dig som läser med skärmläsare](#)
- [Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten för dig som läser i mobil \(öppnas i nytt fönster\)](#)

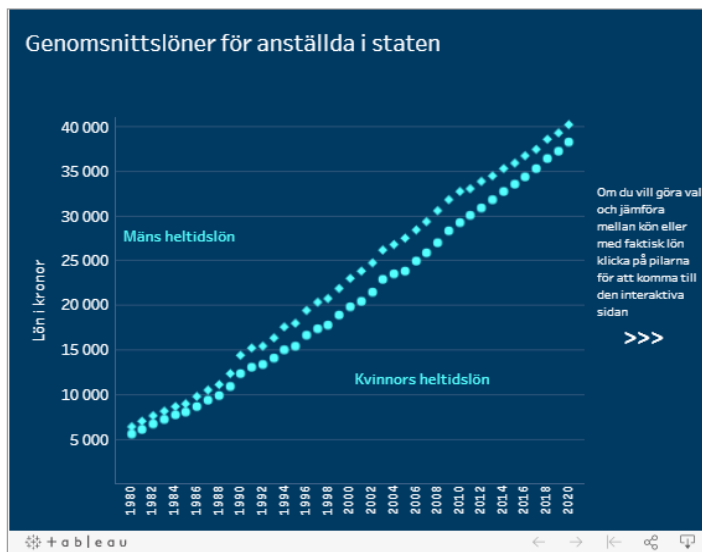
Ladda ner informationen som pdf

- [Du kan ladda ner utvald information som pdf](#)

Genomsnittslöner för anställda i staten, heltidslön och faktisk lön

Diagrammet visar genomsnittlig heltidslön för anställda i staten 1980 till 2020. Heltidslön innebär att deltidslöner har omvandlats till motsvarande heltidslöner för att bli mer jämförbara.

Genom att klicka på pilarna till höger i diagrammet kommer du till en interaktiv del där du även kan se faktisk lön, det vill säga den verkliga lönen. Du kan även jämföra heltidslön och faktisk lön hos kvinnor, män eller samtliga.



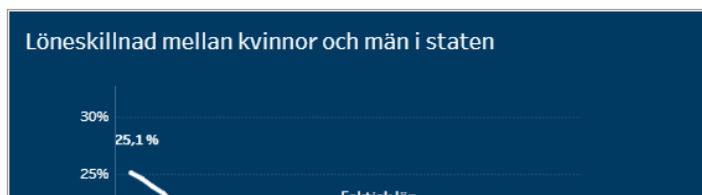
Eftersom faktisk lön är den verkliga lönen, och inbegriper deltidarbete, är den alltid lägre än den uppräknade heltidslönen.

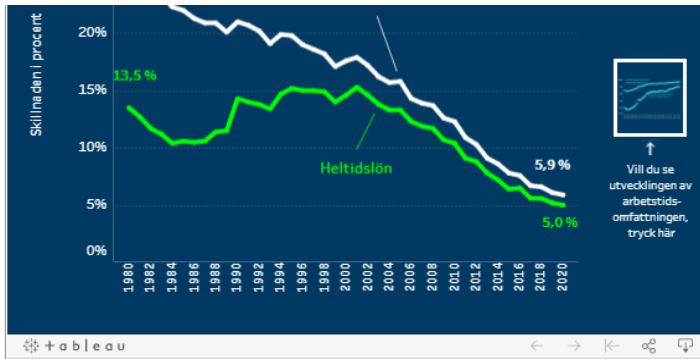
Fler kvinnor än män arbetar deltid vilket medför att skillnaden mellan heltidslön och faktisk lön är större för kvinnor än för män. Kvinnors genomsnittliga arbetsdagsfyllnad har dock ökat kontinuerligt sedan tidigt 80-tal så skillnaden minskar för varje år.

Löneskillnader i procent

Diagrammet visar löneskillnader, både för faktisk lön och heltidslön, mellan kvinnor och män i staten 1980 till 2020. Skillnaden uttrycks i procent av männens lön.

Genom att klicka på pilarna till höger i diagrammet kommer du till ett diagram där du kan se utvecklingen av arbetsdagsfyllnaden i procent, för kvinnor, män eller samtliga.





2020 var mäns genomsnittliga heltidslön 1996 kronor högre än kvinnornas. Den skillnaden uttryckt i procent av männens lön är 5 procent.

Skillnaden i faktisk lön är 2306 kronor, vilket motsvarar 5,9 procent av männens lön. Att skillnaden är större för den faktiska lönen beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid.

Skillnaden i den faktiska lönen mellan kvinnor och män har minskat kontinuerligt i takt med att allt fler kvinnor har börjat arbeta heltid.

Skillnaden i heltidslön ökade under slutet av 80-talet, låg i stort sett still under 90-talet, och har sedan minskat från år 2001. Att skillnaderna ökade under 80-talet sammanfaller med att fler kvinnor började förvärvsarbeta då, vilket ledde till fler anställda kvinnor i staten.

Vad beror löneskillnaderna på?

Diagrammet visar hur olika faktorer påverkar löneskillnaden i heltidslön mellan kvinnor och män. Du kan välja längst ner i diagrammet om du hellre vill titta på faktisk lön. I denna analys används den partsgemensamma lönestatistiken inom det statliga avtalsområdet tillsammans med statistik från Statistiska centralbyrån.

Faktorer som vi analyserar

De variabler, förutom kön, som vi undersökt och visar i diagrammet är:

- arbetsstidsomfattning (deltid)
- ålder och antal anställningsår
- chefskap
- arbetsområde (arbetsuppgift)
- nivå på arbetet (till exempel grad av självständighet och komplexitet)
- cofog (verksamhetsinriktning)
- utbildningsinriktning
- utbildningsnivå
- erfarenhet (antal år efter examen)

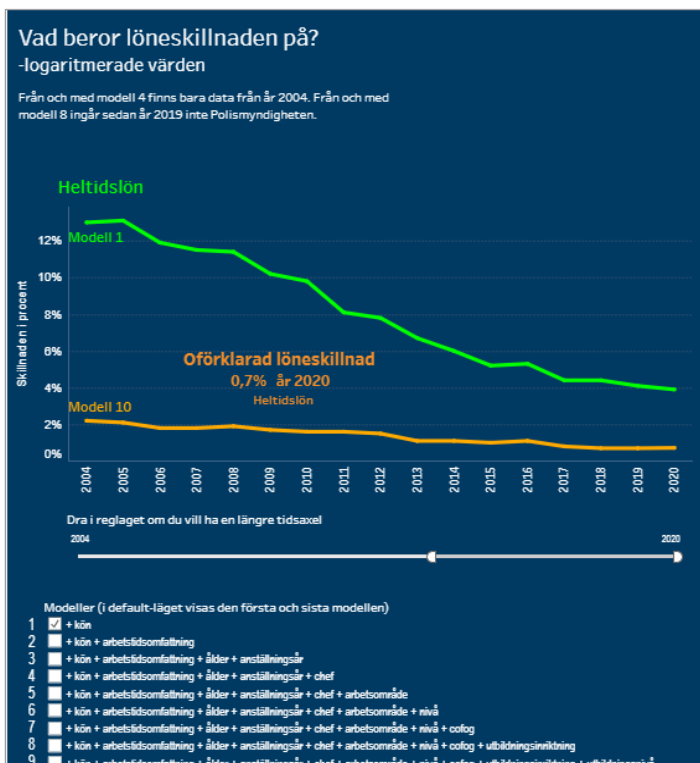
Du väljer själv hur många faktorer du vill ha med genom att välja modell nedanför diagrammet. Observera att modell 4 till 10 endast har värden från 2004 och framåt. I modell 8 till 10 ingår inte Polismyndigheten.

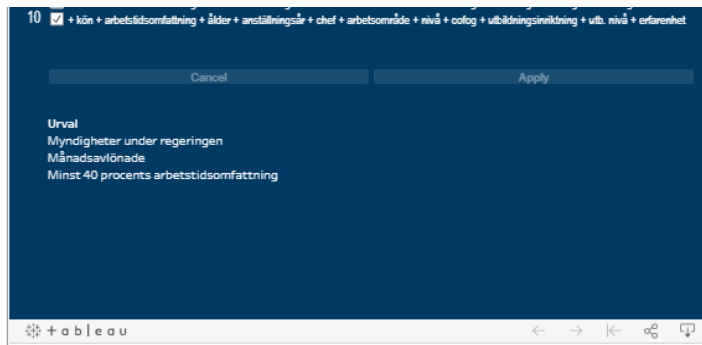
Förklaring till hur du använder diagrammet

Om du går igenom modellerna, från 1 till 10, så innebär det i praktiken att du steg för steg lägger till fler faktorer och ser den påverkan de har på löneskillnaden. Du kan endast titta på faktorerna i den ordning modellerna listar dem.

Om du går igenom modellerna, från 1 till 10, så lägger du successivt till fler faktorer, vilket medför att den löneskillnad som inte kan förklaras kommer att minska. I något fall kan den också öka (eller vara oförändrad) och det betyder att den faktorn inte påverkar löneskillnaden. Den löneskillnad som är kvar efter att vi har analyserat samtliga faktorer kallas den oförklarade löneskillnaden. Det är den löneskillnad som inte kan förklaras med de faktorer vi har analyserat.

När du valt den/de modeller du vill titta på klickar du på Apply för att få en snabbare uppladdning.





Den faktor som påverkar löneskillnaden mest är nivå på arbetet (exempelvis grad av självständighet och komplexitet). Det betyder att en stor del av löneskillnaderna kan förklaras av att statsanställda män i genomsnitt arbetar på högre nivåer, än statsanställda kvinnor, och har ett större strategiskt ansvar.

[Nivå på arbetet bygger på klassificeringssystemet BESTA \(länk till BESTA, öppnas i nytt fönster\)](#)

Utbildningsinriktning påverkar också i hög grad, det vill säga fler män än kvinnor har utbildningar som ger högre genomsnittslöner.

Summering och kommentar

Den statistiska analysen visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt beror de faktorer vi har analyserat.

Den faktor som påverkar löneskillnaden mest är nivå på arbetet där män i genomsnitt arbetar på högre strategiska nivåer. Chefskap påverkar inte löneskillnaden mellan kvinnor och män.

I den statliga arbetsgivarpolitiken ska utbildning och arbetslivserfarenhet inte styra lönenivån. Dessa faktorer kan dock påverka arbetsstagarens resultat och skicklighet, vilket i sig kan påverka lönen.

Den oförklarade löneskillnaden som är kvar är en skillnad som inte kan förklaras av de faktorer vi har analyserat. I september 2020 var denna 0,7 procent, vilket är oförändrat jämfört med 2019.

Det är värt att notera att under alla år vi jämfört löneskillnader har många nya myndigheter tillkommit och andra försvunnit. Även yrken har förändrats. Detta beror på stora förändringar som att svenska kyrkan skiljdes från staten, skolan blev kommunal i början på 90-talet, många statliga verk privatiserades i början av 2000-talet och att den allmänna värnplikten avskaffas och soldater blev statsanställda på 2010-talet. Det är viktigt komma ihåg att löneskillnader kan ha både ökat och minskat på grund av dessa förändringar.

Analysmetoden vi har använt

Hur mycket de olika faktorerna påverkar löneskillnaden har vi beräknat med hjälp av regressionsanalys, vilket är en vanlig statistisk metod för att beräkna påverkansgrad i stora datamängder. Med metoden kan vi också beräkna hur mycket som inte kan förklaras av faktorerna, den så kallade oförklarade löneskillnaden. Regressionsanalysen bygger på logaritmerade värden av löneskillnader eftersom de logaritmerade värdena lätt kan uttryckas i procent.

[Mer utförlig beskrivning av den statistiska metoden \(pdf, 327 kB\)](#)

Kommentarer och analys av respektive faktor

Faktorer som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken

Arbetsförfattning

Vi har analyserat om arbetsförfattning i sig leder till lägre lön, det vill säga om de som arbetar deltid inte bara får en lägre faktisk lön, eftersom de arbetar i lägre omfattning, utan även får lägre lön för samma tidsenhet. Resultatet visar att deltidsarbete numera inte påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män. Däremot har det påverkat tidigare, fram till 2016.

Det kan fortfarande förekomma att deltidsanställning påverkar heltidslönen negativt, men i så fall drabbar detta män lika mycket som kvinnor.

Observera att vi inte har analyserat i vilken grad deltidsarbete påverkar heltidslöner, utan bara hur detta påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Ålder och anställningsår

Genomsnittsåldern för män i staten (44,4 år) är marginellt högre än för kvinnor (44,3 år). Kurvan för ålder och anställningsår visar att om genomsnittsåldern och antal anställningsår hade varit exakt samma för kvinnor och män hade löneskillnaden sjunkit med 0,3 procentenheter.

Chefskap

Andelen män som är chefer är högre (8,8 procent) än andelen kvinnor som är chefer (6,2 procent). Detta påverkade löneskillnaden fram till 2018 men gör det inte längre. En faktor som kan tänkas förklara att chefskap inte längre påverkar löneskillnaden är att genomsnittslönen för kvinnor som är chefer i staten är högre än för män som är chefer.

[Angående löneskillnader mellan kvinnliga och manliga chefer i staten se sidan 14 i Arbetsgivarverkets Löneutvecklingsrapport 1919 - 2020.](#)

Arbetsområde (arbetsuppgift)

Val av arbetsområde påverkar inte längre löneskillnaden. Det kan fortfarande finnas kvinno- och mansdominerade arbetsområden inom staten men det påverkar inte löneskillnaden. Det betyder att det finns en balans i staten, kvinnor och män arbetar i lika hög grad inom områden med lägre respektive högre lön.

[Arbetsområde bygger på klassificeringssystemet BESTA \(länk till BESTA, öppnas i nytt fönster\)](#)

Nivå på arbetet (till exempel grad av självständighet och komplexitet)

Nivå är den faktor som påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män mest. Det betyder att inom samma arbetsområde, arbetar kvinnor och män på olika nivåer. Fler män arbetar på högre strategiska nivåer, chefskap påverkar däremot inte löneskillnaden. När vi lägger till nivå på arbetet i vår analys sjunker den oförklarade löneskillnaden till 2 procent.

[Nivå på arbetet bygger på klassificeringssystemet BESTA \(länk till BESTA, öppnas i nytt fönster\)](#)

Cofog (verksamhetsinriktning)

Cofog påverkar löneskillnaden i liten grad. Det beror på att det endast är något fler män än kvinnor som arbetar inom verksamhetsinriktningar där genomsnittslönen är högre.

Faktorer som hämtas från Statistiska centralbyrån (SCB)

Polisen kan av säkerhetsskäl inte lämna uppgifter på ett sådant sätt att dessa kan kopplas ihop med SCB:s uppgifter om utbildning. Därför ingår inte polisen i analysmodellerna där faktorerna utbildningsinriktning

utbildningsnivå och erfarenhet (examensår) ingår. Det innebär att vi får ett förhållandevis stort bortfall som påverkar resultatet för de faktorererna (cirka 30.000 polisanställda).

Utbildningsinriktning

Utbildningsinriktning påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det betyder att fler män har utbildning inom områden som leder till högre genomsnittslön. Fler kvinnor har en utbildningsinriktning inom områden med lägre genomsnittslön.

Utbildningsnivå

Utbildningsnivå påverkar löneskillnaden endast marginellt. Det betyder att statsanställda män och kvinnor är högutbildade i nästan lika hög grad.

Erfarenhet (antal år efter examen)

Erfarenhet påverkar löneskillnaden ytterligare något. Det betyder att männen i genomsnitt har något längre erfarenhet än kvinnorna (fler år sedan de tog examen).