

Jämställdhet på paus

– En studie av löneskillnader bland
högutbildade kvinnor och män
2025

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning.....	4
En könssegregerad arbetsmarknad	5
Kvinnor och män gör olika utbildningsval	5
Kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken	6
Vad kan förklara könssegregationen på arbetsmarknaden?	8
Lönestruktur och löneskillnader	10
Löneskillnaderna har varit oförändrade sedan 2019	10
Könslönegapet för högutbildade varierar mellan olika sektorer	12
Vad kan förklara löneskillnaderna?	16
Yrke och utbildningsbakgrund förklarar stor del av lönegapet	16
Karriär och föräldraskap	17
Lönegapet ökar längs med lönefördelningen.....	18
Högutbildade kvinnor är chefer i lägre utsträckning än män	19
Högutbildade kvinnor har platt lönekarriär	20
Kvinnor tar stort ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete	22
Slutsatser och diskussion	24
Referenslista	26
Bilaga.....	29
Dataunderlag	29
Metod för att dekomponera löneskillnader.....	29

Sammanfattning

Trots framsteg inom flera jämställdhetspolitiska områden kvarstår stora skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Detta tar sig särskilt uttryck i skillnader i genomsnittliga löner. För att belysa och följa utvecklingen av den ekonomiska jämställdheten publicerar Saco därför återkommande rapporter om löneskillnader mellan högutbildade kvinnor och män.

Rapporten visar bland annat att:

- Lönegapet för högutbildade uppgår till 16 procent och har varit oförändrat sedan 2019. Storleken på lönegapet skiljer sig dock tydligt mellan olika sektorer.
- Sett ur ett längre tidsperspektiv har löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män minskat. Mellan 2005 och 2024 har löneskillnaden minskat med 8 procentenheter. För grupper på arbetsmarknaden med kortare utbildning har förändringen i löneskillnaderna inte varit lika tydlig.
- Arbetsmarknaden för akademiker är tydligt könssegregerad. Detta beror i stor utsträckning på att kvinnor och män gör olika utbildningsval och väljer att arbeta i olika yrken och arbetsmarknadssektorer. Det är skillnader i utbildningsbakgrund och yrke som i störst utsträckning bidrar till att förklara de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika sektorer.
- Andelen högutbildade kvinnor i toppen av lönefördelningen har ökat över tid, men de är fortsatt i tydlig minoritet. Kvinnor når dessutom chefs- och ledningspositioner i lägre utsträckning än män. Det tyder på att det fortsatt finns ett så kallat glastak.
- Kvinnodominerade akademikeryrken, som huvudsakligen återfinns inom offentlig sektor, kännetecknas av platta lönekarriärer och låg lönespridning.

Inledning

Ur ett internationellt perspektiv har Sverige nått långt i flera jämställdhetsfrågor. Reformerna under 1970-talet, så som införandet av en inkomstbaserad föräldraförsäkring och individuell inkomstbeskattning, i kombination med en utvidgad offentlig barnomsorg, har bidragit till att Sverige idag ofta anses som ett av världens mest jämställda länder.¹ Trots det kvarstår många skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Kvinnor har generellt ett lägre arbetskraftsdeltagande och en lägre sysselsättningsgrad jämfört med män. Kvinnor arbetar dessutom deltid i högre utsträckning. Skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden märks också i löneinkomsterna. Det så kallade lönegapet mellan kvinnor och män är ett vanligt förekommande mått på den ekonomiska jämställdheten på arbetsmarknaden.²

Att jämföra löner mellan grupper är sällan oproblematiskt eftersom det kan bero på en mängd olika faktorer. På individnivå ska lön bestämmas av bland annat prestation, ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Lönen mellan enskilda individer kan därför variera beroende på skillnader i exempelvis kunskap, kompetens och erfarenhet. På yrkesnivå kan löneläget också påverkas av strukturella faktorer, som exempelvis efterfrågan och utbud av arbetskraft, lokala- och regionala förutsättningar och branschspecifika omständigheter.

Enligt Medlingsinstitutet (2025a), den myndighet med uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv, har löneskillnaderna mellan kvinnor och män varit oförändrade de senaste sex åren. Mot denna bakgrund aktualiseras behovet av en fördjupad analys av löneskillnader mellan högutbildade kvinnor och män.³ För att möjliggöra jämförbarhet används Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik som det huvudsakliga underlaget i rapporten.⁴ Syftet är att visa hur löneskillnaderna för högutbildade utvecklats över tid och hur de varierar mellan och inom olika grupper på arbetsmarknaden. Rapporten belyser också de faktorer som har betydelse för löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män.

¹ Sverige rankas högt i många globala jämställdhetsjämförelser. Enligt FN:s jämställdhetsindex (GII) och World Economic Forums jämställdhetsindex rankas Sverige på fjärde respektive femte plats. Europeiska jämställdhetsinstitutet rankar Sverige som det mest jämställda landet i EU.

² Ekonomisk jämställdhet omfattar mer än bara lön. Andra inkomster, som kapitalinkomster och transföreningar, har också betydelse för den ekonomiska jämställdheten. Dessutom är möjlighet till företagande, fördelning av hushållsarbete och föräldraledighet viktiga dimensioner i begreppet.

³ Saco har återkommande publicerat rapporter om akademikers jämställdhet på arbetsmarknaden. Se exempelvis Andrén & Pokarzhevskaya (2017) samt Ljunglöf & Pokarzhevskaya (2009).

⁴ Tidigare rapporter från Saco har framför allt använt partsgemensam statistik och statistik från Saco förbundens löneenkäter.

I rapportens första del ges en överskådlig beskrivning av högutbildades arbetsmarknad. Därefter analyseras lönegapet mellan kvinnor och män i olika arbetsmarknadssektorer. Avslutningsvis beskrivs hur karriärmöjligheter och familjebildning kan påverka lönegapet. I rapportens bilaga ges en detaljerad beskrivning av de dataunderlag och metoder som ligger till grund för analysen.

En könssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknadens sammansättning är en central utgångspunkt i beskrivningen av löneskillnader mellan kvinnor och män. Den svenska arbetsmarknaden är tydligt horisontellt könssegregerad, vilket innebär att vissa yrken, sektorer, branscher och arbetsplatser domineras av kvinnor eller män.⁵

Kvinnor och män gör olika utbildningsval

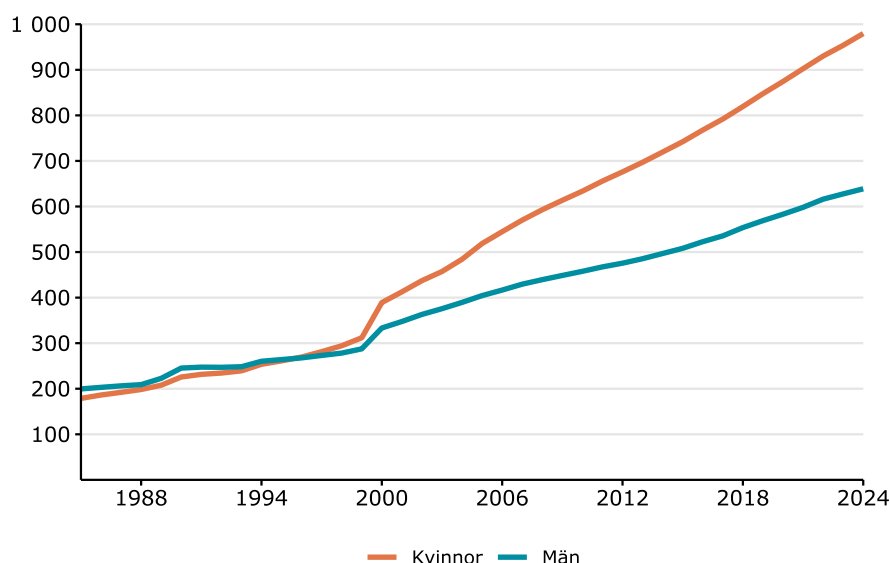
Könssegregeringen på arbetsmarknaden påverkas i hög grad av individers utbildningsval. Redan i gymnasieskolan finns skillnader i hur flickor och pojkar väljer utbildning. Exempelvis är det vanligare att flickor läser det samhällsvetenskapliga programmet, det estetiska programmet eller det humanistiska programmet. Pojkar är i stället överrepresenterade på teknikprogrammet. På ekonomiprogrammet och det naturvetenskapliga programmet tenderar könsfördelningen däremot att vara jämnare (Skolverket, 2025).

Under 2000-talet har antalet kvinnor med längre eftergymnasial utbildning ökat kraftigt. Idag utgörs drygt 60 procent av de högutbildade i ålder 25–64 av kvinnor. Detta illustreras i Figur 1 nedan. Även högskolan präglas av en tydlig könssegregering. Exempelvis domineras utbildningar till forskollärare, arbetsterapeut och socionom av kvinnor. Bland tekniska utbildningar, som exempelvis civil- och högskoleingenjörsutbildningar, är i stället män överrepresenterade.⁶ Ur ett längre perspektiv har dock könssegregeringen i högskolan minskat. Enligt Halldén och Stenberg (2023) har utbildningar inom bland annat juridik, ekonomi och medicin blivit allt mindre könssegregerade sedan 1980-talet.

⁵ Könssegregering kan även vara vertikal, vilket innebär att kvinnor och män återfinns på olika yrkes- och befattningsnivåer i en organisation eller ett företag.

⁶ Se exempelvis Universitetskanslersämbetet (2025).

Figur 1. Antal personer 25–64 år med eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer (exkl. forskarutbildade)
Antal, tusental

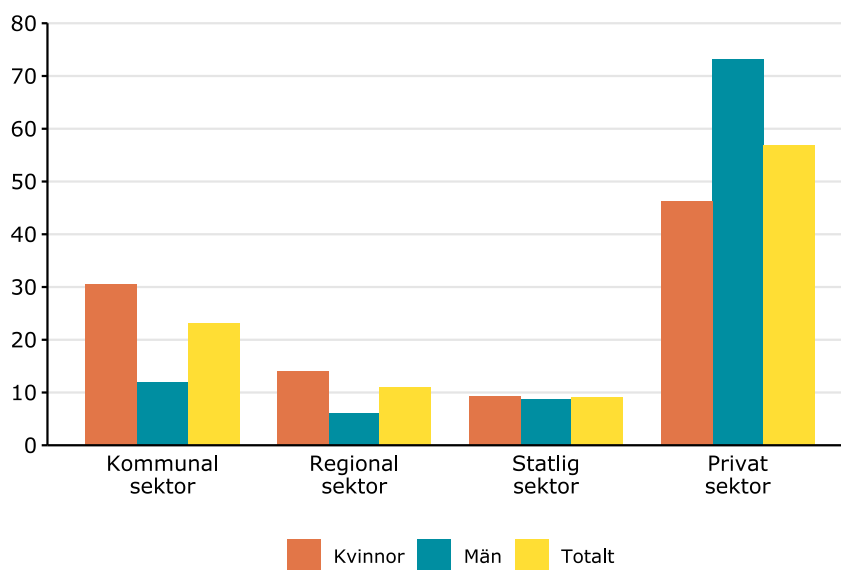


Källa: SCB/Utbildningsregistret.

Kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken

År 2023 var ungefär 1,5 miljoner högutbildade sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden. I Figur 2 visas hur högutbildade kvinnor och män fördelade sig i olika arbetsmarknadssektorer.

Figur 2. Sysselsatta högutbildade efter kön och sektor, 2023
Andel, procent



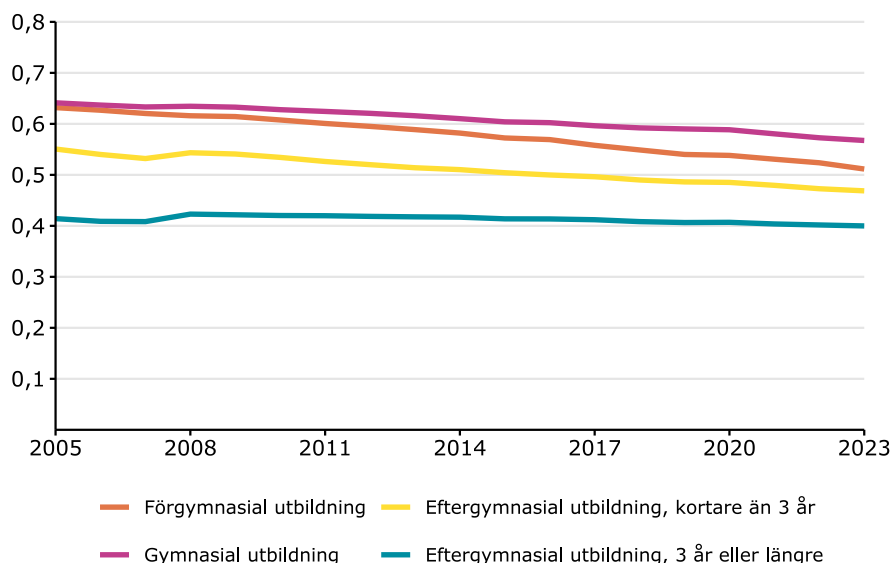
Källa: SCB/Befolkningens arbetsmarknadsstatus.

En majoritet av de högutbildade, ungefär 57 procent, arbetade i privat sektor. Resterande arbetade i offentlig sektor, där kommunal sektor var störst sett till antalet sysselsatta. Kvinnor arbetar i större utsträckning än män i kommunal- och regional sektor. En lika stor andel av kvinnorna som männen arbetade i statlig sektor. Skillnaderna mellan andelen sysselsatta är störst inom privat sektor. Ungefär 46 procent av de högutbildade kvinnorna arbetar i privat sektor, motsvarande andel bland männen är 73 procent.

Den könssegregerade arbetsmarknaden kan även illustreras genom att konstruera ett segregationsindex. Det kanske vanligaste måttet på yrkessegregering är Duncans segregationsindex (Duncan & Duncan, 1955).⁷ Måttet sträcker sig mellan 0–1 (motsvarande 0–100 procent) och tolkas som den andel kvinnor eller män som skulle behöva byta yrke för att fördelningen skulle bli jämn. Ett högre indexvärde innebär en större könssegregering på arbetsmarknaden. I Figur 3 visas hur yrkessegregationen har utvecklats för olika utbildningsgrupper mellan 2005 och 2023.

Figur 3. Yrkessegregation 2005 – 2023

Segregationsindex



Källa: SCB/Yrkesregistret samt egna beräkningar.

Anm: Avser yrken på 4-siffrnivå enligt standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Från och med 2014 baseras beräkningarna på versionen SSYK 2012. Dessförinnan på versionen SSYK 96.

⁷ Segregationsindexet beräknas enligt $\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{k_i}{K} \right|$ där m_i och k_i avser antal män respektive kvinnor i yrke i . M och K avser det totala antalet män respektive kvinnor i populationen.

Det är tydligt att den yrkessegregerade arbetsmarknaden, oavsett utbildningsnivå, har varit ihållande under lång tid och endast minskat marginellt. År 2023 uppgick yrkessegregationsindexet för högutbildade till 0,4. Det innebär att 40 procent skulle behöva byta yrke för att uppnå en helt utjämnad yrkesfördelning på arbetsmarknaden.

Vad kan förklara könssegregationen på arbetsmarknaden?

Det finns flera tänkbara orsaker till att yrkes- och utbildningsval är starkt könssegregerade. Såväl den teoretiska som den empiriska forskningslitteraturen pekar på flera förklaringar, vilka återfinns på både individ- och samhällsnivå.⁸

På individnivå antas skillnader i preferenser vara en viktig förklaringsfaktor till att män och kvinnor gör olika val. Även omgivningens förväntningar och stereotyper kring kvinnor och män kan forma individers intressen och förmågor. Kvinnor kan exempelvis förväntas vara omvårdande och kommunikativa. Män kan däremot förväntas vara auktoritära och tekniska. Sådana identitetsnormer kan innebära att kvinnor och män gör val som ur ett strikt ekonomiskt perspektiv inte är fullt rationella. Att välja en utbildning eller ett yrke som bryter mot förväntningar, normer eller identitet kan vara förknippat med olägenheter, så som obehag, minskad självkänsla, utfrysning eller diskriminering.⁹

Det finns även en koppling till utbildningens och yrkets kontext som kan bidra till könssegregering. Exempelvis är det vanligare att minoritetsskön väljer att hoppa av utbildningar. Här framhålls bland annat sexuella trakasserier eller avsaknaden av förebilder som tänkbara förklaringar. Folke & Rickne (2023) har visat att personer som tillhör minoritetsskön löper en större risk att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, och att kvinnor drabbas oftare än män. Eftersom kvinnodominerade yrken generellt har lägre genomsnittslöner än mansdominerade, kan detta innebära att kvinnor avskräcks från arbetsplatser med relativt höga lönelägen, medan män i sin tur kan avskräckas från arbetsplatser med lägre lönelägen.

Även social bakgrund och familjebildning kan påverka val av utbildning och yrke. Ungas utbildnings- och yrkesval tenderar att vara nära sammankopplat med

⁸ Se exempelvis Halldén & Stenberg (2023) och Boschini (2017) för mer omfattande beskrivningar av forskningslitteraturen än den som återges här.

⁹ Se exempelvis Akerlof & Kranton (2000) för en beskrivning av en sådan teoretisk modell.

föräldrarnas utbildning och yrke, vilket innebär att det i viss mån finns ett generationsöverskridande samband som upprätthåller den könssegregerade arbetsmarknaden. Att män och kvinnor dessutom tenderar att fördela ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet olika kan också påverka val av utbildning och yrke. Eventuella förväntningar om att kvinnor ska ta ett större barn- och familjeansvar kan leda till att kvinnor väljer utbildningar och yrken som tillåter en högre grad av flexibilitet på bekostnad av högre lön.

Den könssegregerade arbetsmarknaden kan också vara en konsekvens av olika former av diskriminering. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön. Lagstiftningen är riktad mot arbetsgivaren och förbjuder så väl direkt- som indirekt diskriminering. Diskrimineringslagen innebär att ingen får missgynnas på grund av kön, vare sig genom direkt orättvis behandling eller genom regler och rutiner som verkar neutrala men som i praktiken missgynnar ett kön.

Ur ett nationalekonomiskt teoretiskt perspektiv uppstår diskriminering när skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan grupper inte kan förklaras av skillnader i produktiva egenskaper. Diskriminering kan på så vis beskrivas som en konsekvens av skillnader i preferenser och informationsbrist som i sin tur skulle kunna få arbetsgivare att föredra att anställa individer av ett visst kön framför andra. Exempelvis kan en rekryterande arbetsgivare välja manliga framför kvinnliga kandidater (eller tvärtom), även när kompetens och prestation är likvärdiga. Denna typ av subjektiv preferens eller fördom till förmån för, eller emot, det ena könet kallas för preferensdiskriminering.

På grund av informationsbrist finns en risk att så kallad statistisk diskriminering kan förekomma. Det innebär att arbetsgivaren utgår från observerbara egenskaper, som exempelvis kön, för att få en uppfattning om en arbetstagares produktivitet. På så vis tillskrivs en enskild individ genomsnittliga gruppegenskaper. Det skulle exempelvis kunna innebära att kvinnor uppfattas som mindre produktiva som en konsekvens av att de vanligtvis tar ett större ansvar för hemarbetet. På gruppnivå kan även frånvaron från arbetet förväntas vara högre för kvinnor jämfört med män på grund av att kvinnor är föräldralediga och vårdar sjuka barn i större utsträckning. Det kan innebära att arbetsgivare, till följd av ofullständig information, väljer att rekrytera män framför kvinnor, trots att det inte finns några faktiska skillnader i produktivitet mellan de enskilda arbetstagarna.

Det faktum att kvinnodominerade yrken tenderar att ha lägre genomsnittslöner beskrivs ibland som en konsekvens av så kallad värdediskriminering. Enligt denna

teori skulle könssegregation på arbetsmarknaden öka om män väljer bort kvinnodominerade yrken på grund av att dessa är sammankopplade med ett lågt löneläge och låg status. Denna typ av diskriminering behöver inte vara en konsekvens av personlig motvilja, utan kan i stället vara ett resultat av rådande normer och värderingar. Förutsättningarna att empiriskt förklara de bakomliggande mekanismer som eventuellt ger upphov till värdediskriminering är begränsade.

Sammantaget kan det konstateras att de utbildnings- och yrkesval som kvinnor och män gör påverkas av en rad olika faktorer, vilka sannolikt också samvarierar med varandra. Det är därför svårt att bedöma vilken eller vilka faktorer som har störst påverkan att upprätthålla den könssegregerade arbetsmarknaden. Men det faktum att utbildnings- och yrkesval är starkt könssegregerade bidrar till tydliga skillnader i utfall för kvinnor och män i arbetslivet.

Lönestruktur och löneskillnader

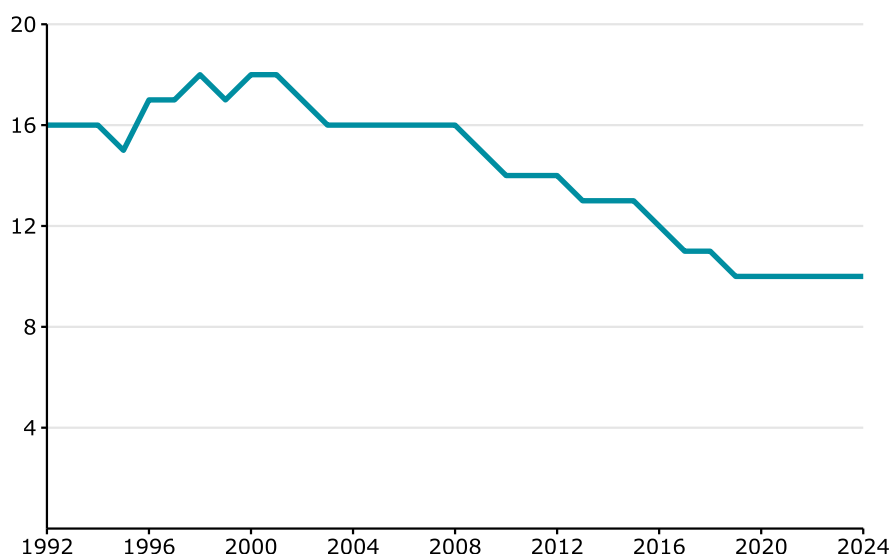
I detta avsnitt ges en deskriptiv beskrivning av lönestrukturen och löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. De uppgifter som redovisas i detta avsnitt avser så kallade ojusterade lönegap och tar inte hänsyn till bakgrundsfaktorer som skulle kunna bidra till att förklara skillnaderna i lön mellan könen.

Löneskillnaderna har varit oförändrade sedan 2019

I Figur 4. visas hur löneskillnaden mellan kvinnor och män, på hela arbetsmarknaden, utvecklats under perioden 1992 till 2024. Under stora delar av 90-talet och i början av 2000-talet varierade lönegapet mellan könen med 15 och 18 procentenheter. År 2009 började löneskillnaderna trendmässigt minska och fortsatte att falla under de efterföljande tio åren. Sedan 2019 har löneskillnaden mellan kvinnor och män planat ut på nivåer runt 10 procent.

Figur 4. Genomsnittlig löneskillnad mellan kvinnor och män, 1992 – 2024.

Procent.



Källa: SCB/MI.

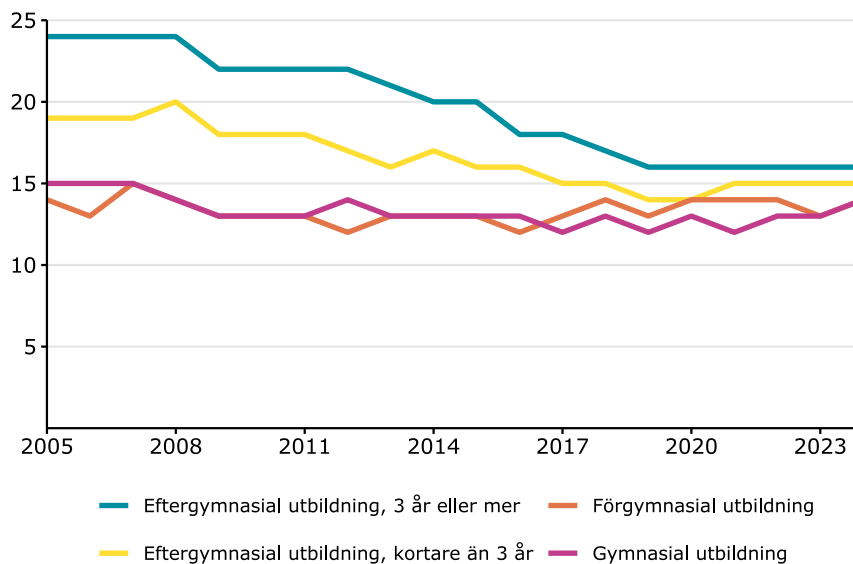
Anm.: Avser hela arbetsmarknaden och samtliga utbildningsnivåer.

Förändring i löneskillnader mellan kvinnor och män varierar mellan olika delgrupper på arbetsmarknaden. I Figur 5 visas löneskillnaden mellan kvinnor och män för ett urval av grupper med olika utbildningsnivåer mellan 2005 och 2024. Det är tydligt att löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män minskat kraftigt. Under perioden har lönegapet mellan kvinnor och män minskat med 8 procentenheter för personer med minst 3 års eftergymnasial utbildning. För grupper på arbetsmarknaden med kortare utbildningsnivå har förändringen i löneskillnaderna inte varit lika tydlig. Det är därför troligt att det är den minskade löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män som huvudsakligen drivit det minskade lönegapet på arbetsmarknaden som helhet under 2000-talet.

Utvecklingen över tid har inneburit att lönegapet mellan kvinnor och män numera är relativt lika med hänsyn taget till utbildningsnivå. År 2024 uppgick det ojusterade lönegapet till 16 procent för personer med minst en eftergymnasial utbildning på 3 år eller mer. För personer med gymnasial eller förgymnasial utbildning var det ojusterade lönegapet 14 procent. Utvecklingen av könslönegapet för högutbildade sammanfaller också med hur avkastningen på högskoleutbildning, den så kallade lönepremien, har förändrats över tid. Ljunglöf m.fl. (2023) visar att högskolepremien under 2000-talet gradvis har minskat för män och sedan 2013 har den ökat för kvinnor.

Figur 5. Genomsnittlig löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005 – 2024.

Procent.



Källa: SCB/MI samt egna beräkningar.

Könslönegapet för högutbildade varierar mellan olika sektorer

Som framgick i det föregående avsnittet är högutbildades arbetsmarknad tydligt könssegregerad. Eftersom yrkessammansättningen skiljer sig mellan olika arbetsmarknadssektorer påverkas också relativlönerna. I Tabell 1 redovisas lön efter olika lägesmått och spridningsmått uppdelat på kön inom olika sektorer på arbetsmarknaden år 2024. Lägst löneskillnad mellan könen har högutbildade i kommunal sektor. Där uppgår den genomsnittliga löneskillnaden till 3 procent. Den högsta löneskillnaden återfinns i regional sektor. Där uppgår den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män till 18 procent.¹⁰

¹⁰ Den höga löneskillnaden mellan kvinnor och män i regional sektor påverkas i viss mån av att yrkesgruppen läkare har ett relativt högt löneläge. Det är dessutom ett av få akademikeryrken inom regionerna som inte är kvinnodominerat. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män i regional sektor, exklusive läkare, uppgår till 6 procent.

Tabell 1. Läges- och spridningsmått efter kön och sektor, 2024.

Avser anställda med minst en treårig högskoleutbildning.

	Medellön	P10	P50	P90	P90/P10
Privat sektor	53 600	31 400	47 800	80 100	2,55
Män	58 100	33 000	51 700	87 200	2,64
Kvinnor	49 300	30 200	44 400	72 300	2,40
Skillnad (%)	15	9	14	17	
Kommunal sektor	41 800	32 100	40 600	52 300	1,63
Män	42 800	31 700	41 200	54 700	1,73
Kvinnor	41 600	32 200	40 400	51 800	1,61
Skillnad (%)	3	-1	2	5	
Regional sektor	49 600	33 500	44 000	78 000	2,33
Män	57 500	34 500	48 900	95 700	2,78
Kvinnor	47 300	33 200	43 000	64 500	1,94
Skillnad (%)	18	4	12	33	
Statlig sektor	45 900	32 400	43 000	62 400	1,93
Män	47 800	32 600	45 000	65 600	2,01
Kvinnor	44 700	32 300	42 000	60 000	1,86
Skillnad (%)	6	1	7	9	
Samtliga sektorer	49 700	32 000	44 200	72 500	2,27
Män	55 100	32 800	49 000	83 200	2,54
Kvinnor	46 200	31 500	42 300	64 000	2,03
Skillnad (%)	16	4	14	23	

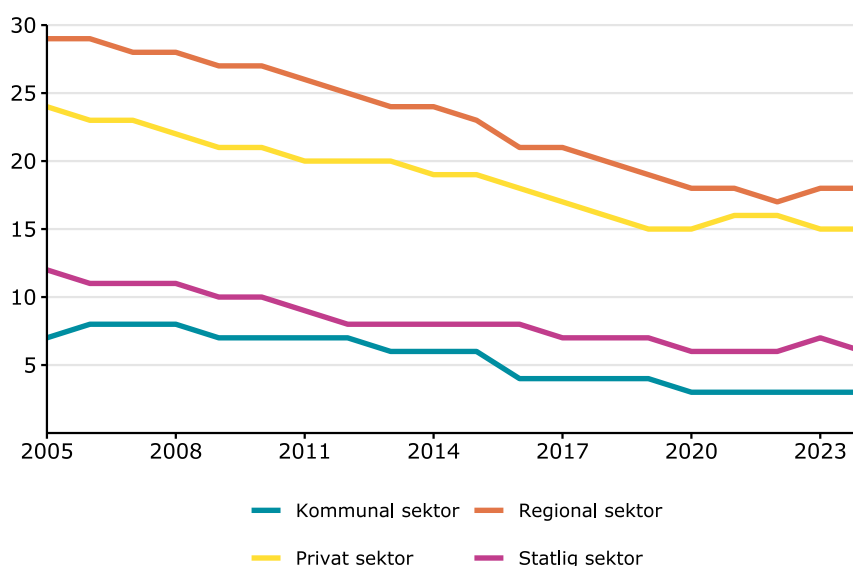
Anm.: P10, P50 och P90 avser 10:e, 50:e respektive 90:e percentilen. Exempelvis motsvarar den 90:e percentilen den tiondel som har högst lön inom respektive grupp. I beräkningen av den procentuella löneskillnaden mellan kvinnor och män används kvinnors lön som bas. Percentilkvoten P90/P10 är ett mått på lönespridning. En kvot på 2 innebär att den tiondelen med högst lön tjänar minst dubbelt så mycket som den tiondelen med lägst lön.

Storleken på löneskillnaderna mellan könen varierar mellan olika delar av lönefördelningen. I de lägre delarna är skillnaderna mindre jämfört med de högre delarna av fördelningen. I den 10:e percentilen, den tiondel med lägst lön, uppgår lönegapet mellan högutbildade män och kvinnor till 4 procent. I den 90:e percentilen, den tiondel som har högst lön, uppgår lönegapet till 23 procent. Skillnaden i lönestrukturen mellan kvinnor och män kan också beskrivas genom att mäta lönespridningen. Percentilkvoter är ett vanligt förekommande mått på lönespridning. I sista kolumnen Tabell 1 redovisas lönen i den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen. En kvot om 2 innebär att den tiondel med högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondelen med lägst lön. En högre percentilkvot innebär alltså en större lönespridning. Lönespridningen för högutbildade män och kvinnor varierar både inom och mellan sektorer. Lönespridningen är störst inom privat sektor och minst inom kommunal sektor. I alla

sektorer är lönespridningen större för män än för kvinnor. För högutbildade på arbetsmarknaden som helhet uppgår percentilkvoten till ungefär 2,3.

Lönegapet mellan högutbildade kvinnor och män har, sett ur ett längre perspektiv, minskat i alla arbetsmarknadssektorer. Sedan år 2005 har lönegapet minskat mest i privat och regional sektor, där lönegapet är och har varit som störst. Likt arbetsmarknaden som helhet har löneskillnaderna bland högutbildade i alla sektorer varit i princip oförändrade under de senaste åren. Utvecklingen av den genomsnittliga löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män visas i Figur 6.

Figur 6. Genomsnittlig löneskillnad mellan högutbildade kvinnor och män, 2005 – 2024.
Procent.



Källa: SCB/MI.

Som illustrerats tidigare i Tabell 1 finns det betydande skillnader i relativlöner mellan offentlig och privat sektor. Exempelvis är medellönen för högutbildade ungefär 28 procent högre i privat sektor jämfört med kommunal sektor. I teorin kan lönerna i offentlig sektor vara högre eller lägre än i privat sektor för personer med liknande bakgrund och liknande kunskaper. Relativlöneskillnaderna kan påverkas av både politiska, institutionella och ekonomiska skäl.¹¹

¹¹ I en internationell kontext är lönepremien för anställda inom offentlig sektor i förhållande till privatanställda positiv. Se exempelvis tvärvärdens studier av Abdallah, Coady och Jirasavetakul (2023) och Giordano m.fl. (2011).

Om arbetsmarknaden för vissa yrken kännetecknas av en så kallad monopsonistisk marknadssituation kan det innebära att lönen pressas under den nivå som vid perfekt konkurrens skulle ge jämvikt mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Monopson innebär att en dominerande arbetsgivare utgör en enskild köpare av arbetskraft.¹² Denna situation kan exempelvis uppstå när en arbetsgivare har en särställning på en enskild ort eller inom den offentliga sektorn, särskilt för vissa utbildnings- eller yrkesgrupper. Empiriska studier ger stöd för att för att monopson kan förekomma på den svenska arbetsmarknaden. Exempelvis använder Calmfors & Richardsson (2004) monopsonmodellen för att förklara de relativt låga lönerna och personalbristen inom regionerna. Lönesättarmakten tenderar dessutom att vara större på delarbetsmarknader där arbetstagare har högre utbildning eller specialistkompetens, då antalet alternativa arbetsgivare kan vara färre. Söderqvist & Eklund (2024) visar exempelvis på att marknadskoncentration är associerat med lägre lönenivåer för tjänstemän, men inte för arbetarkollektivet.¹³ Eftersom löner inom offentlig sektor dessutom finansieras av skattemedel och många yrken där påverkas mindre av marknadskrafter, påverkar detta sannolikt de stora relativlöneskillnaderna mellan sektorerna.

Enligt Medlingsinstitutet (2025b) ökade lönerna i privat sektor i snabbare takt i privat sektor under perioden 2020–2024. Innan dess, under åren 2015–2020, steg i stället lönerna i offentlig sektor snabbare än i privat sektor.¹⁴ Givet den tydliga könsegregeringen mellan sektorerna kan denna utveckling, i alla fall på marginalen, ha bidragit till att lönegapets utveckling stagnerat på senare år. På lång sikt kan dock relativlönerna mellan privat- och offentlig sektor inte avvika i allt för stor omfattning eftersom det skulle leda till rekryteringssvårigheter. Då yrken i offentlig sektor i viss utsträckning är sammankopplade med de yrken som återfinns i privat sektor sker också en löneanpassning mellan sektorerna. Denna löneanpassningsförmåga har bekräftats av bland annat Holmlund & Ohlsson (1992), Jacobson & Ohlsson (1994) och Friberg (2007). Då den svenska lönebildningsmodellen utgår från att den globalt konkurrensutsatta industrin är lönenormerande, krävs en hög grad av samstämmighet mellan avtalsparter för att uppnå relativlöneförändringar mellan yrken och sektorer.¹⁵

¹² Se exempelvis Manning (2003) för en mer genomgripande teoretisk och empirisk beskrivning av monopson på arbetsmarknaden.

¹³ Även Thoresson (2021) visar positiva löneeffekterna av minskad arbetsmarknadskoncentration i en studie av den avreglerade apoteksmarknaden.

¹⁴ Sammantaget har lönerna under 2000-talet ökat snabbare i offentlig sektor jämfört med privat sektor.

¹⁵ Liknande diskussioner förs också i Andrén (2018).

Vad kan förklara löneskillnaderna?

I det förgående avsnittet beskrevs lönestrukturen för högutbildade kvinnor och män genom att jämföra ojusterat lönegap. Den beskrivande statistiken tar dock inte hänsyn till bakgrundsfaktorer som eventuellt kan påverka löneskillnaderna mellan könen. Eftersom arbetsmarknaden för högutbildade, som tidigare beskrivits i rapporten, är starkt könssegregerad, är det troligt att skillnader i exempelvis utbildningsinriktning, yrke och ålder har en betydande roll för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män.

Yrke och utbildningsbakgrund förklarar stor del av lönegapet

Genom så kallad dekomponeringsanalys kan den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män separeras i två delar. Den ena delen beskriver hur mycket av lönegapet som kan tillskrivas skillnader i gruppernas sammansättning av mätbara faktorer. Sådana sammansättningsskillnader uppstår när de egenskaper som påverkar lönenivån skiljer sig mellan kvinnor och män. Denna skillnad i sammansättning kan benämnas som *förklarad del*. Den andra delen beskriver hur mycket av lönegapet som inte kan tillskrivas skillnader av dessa mätbara faktorer, utan som i stället kan hänföras till så kallade effektskillnader. Dessa effektskillnader följer av att faktorer kan ha olika betydelse för lönenivån för kvinnor och män. Denna effektskillnad benämns som *oförklarad del*. I den delen hänförs dessutom faktorer som inte inkluderats i den statistiska modellen.¹⁶

I Tabell 2 redovisas i vilken utsträckning enskilda faktorer bidrar till att förklara skillnader i genomsnittliga löner mellan kvinnor och män. Separata skattningar genomförs för respektive arbetsmarknadssektor. I vilken utsträckning bakgrundsfaktorerna som inkluderats i modellen kan förklara löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar mellan olika sektorer. I privat sektor förklarar de ungefär 54 procent av den genomsnittliga löneskillnaden. I offentlig sektor är den förklarade delen större motsvarande 69 procent i kommunal sektor, 76 procent i regional sektor och 65 procent i statlig sektor. Resterande del utgör en oförklarad del. Det är viktigt att understryka att den oförklarade löneskillnaden aldrig fullt ut kan tillskrivas osakliga löneskillnader mellan könen, även om delar av det skulle kunna innehålla direkt lönediskriminering. Dekomponeringsanalysen syftar främst till att synliggöra hur skillnader i gruppernas sammansättning bidrar till att förklara löneskillnader mellan könen.

¹⁶ I rapportens bilaga ges en mer detaljerad beskrivning av dekomponeringsmetoden.

Tabell 2. Enskilda faktorerers bidrag till genomsnittliga löneskillnader.

	Privat sektor	Kommunal sektor	Regional sektor	Statlig sektor
Förklarad andel av den totalt löneskillnaden	54%	69%	76%	65%
Ålder	5,8%	-0,9% [†]	-3,4%	8,8%
Utrikes född	-0,7%	-3,6%	-0,2%	-1,4%
Tjänstgöringsomfattning	2,6%	8,4%	-1,1%	1,9%
Län	-1,3%	5,9%	0,1% [†]	2,4%
Utbildningsbakgrund	9,9%	-3,3%	24,3%	11,4%
Yrke	20,8%	62,1%	56,8%	42,3%
Näringsgren	16,9%			

Anm: Positiva värden ska tolkas som att skillnader av den enskilda faktorn mellan kvinnor och män bidrar till att den genomsnittliga löneskillnaden blir större. Negativa värden innebär, tvärtom, att skillnader av den enskilda faktorn mellan grupperna bidrar till att löneskillnaden blir mindre. Utbildningsbakgrund inkluderar det sammanvägda bidraget av utbildningsinriktning och utbildningsnivå.

[†] avser icke statistiskt signifikanta faktorer på 5-procentsnivå. Beräkningarna bygger på dataunderlag avseende referensåret 2023.

Av Tabell 2 framgår att det huvudsakligen är skillnader i yrke och utbildningsbakgrund som bidrar till att förklara de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika sektorer. I analysen av privat sektor inkluderas även företagets näringsgren (bransch) som också förfaller ha relativt stor betydelse för att förklara de genomsnittliga löneskillnaderna. Skattningarna från dekomponeringsanalysen ligger i linje med tidigare resultat av Andrén & Pokarzhevskaya (2017) som visat att befattning, yrke och utbildningsbakgrund har störst betydelse för löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män inom olika arbetsmarknadssektorer.¹⁷

Karriär och föräldraskap

Möjligheterna för kvinnor och män att göra karriär är ytterligare en dimension som speglar skillnader i ekonomisk jämlikhet mellan könen. Så kallad vertikal könssegregering handlar om att män tenderar att nå mer välbetalda och prestigefulla positioner på arbetsmarknaden jämfört med kvinnor. Jämförelser av genomsnittliga löneskillnader fångar sällan alla aspekter av vertikal könssegregering, eftersom löneskillnader mellan kvinnor och män skiljer sig åt i olika delar av lönefördelningen.

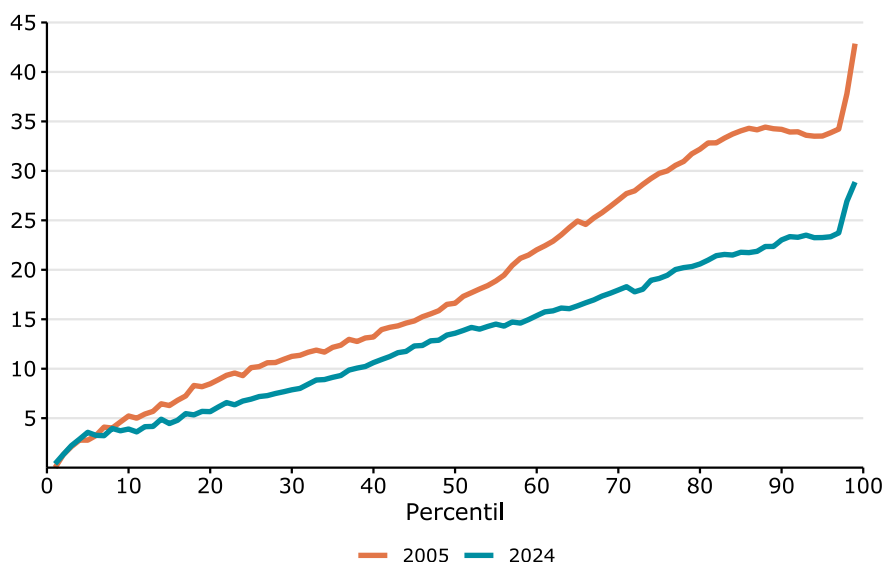
¹⁷ I dataunderlaget som används i denna analys finns ingen uppgift om den anställdes befattning. Enligt Andrén & Pokarzhevskaya (2017) kan skillnader i befattningsnivå exempelvis förklara närmare en tredjedel av löneskillnaden inom statlig sektor.

Lönegapet ökar längs med lönefördelningen

I Figur 7 visas hur löneskillnaden mellan högutbildade män och kvinnor skiljer sig vid olika percentiler för åren 2005, respektive 2024. Det är tydligt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är störst i de högre lönelägena. År 2024 var exempelvis löneskillnaden vid den 50:e percentilen (medianen) närmare 14 procent och drygt 23 procent vid den 90:e percentilen (den tiondelen med högst lön). Skillnaderna har dock minskat över tid, längs med hela fördelningen. Lönegapet har minskat mest i de högre lönelägena.

Figur 7. Löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män efter percentil.

Procent.

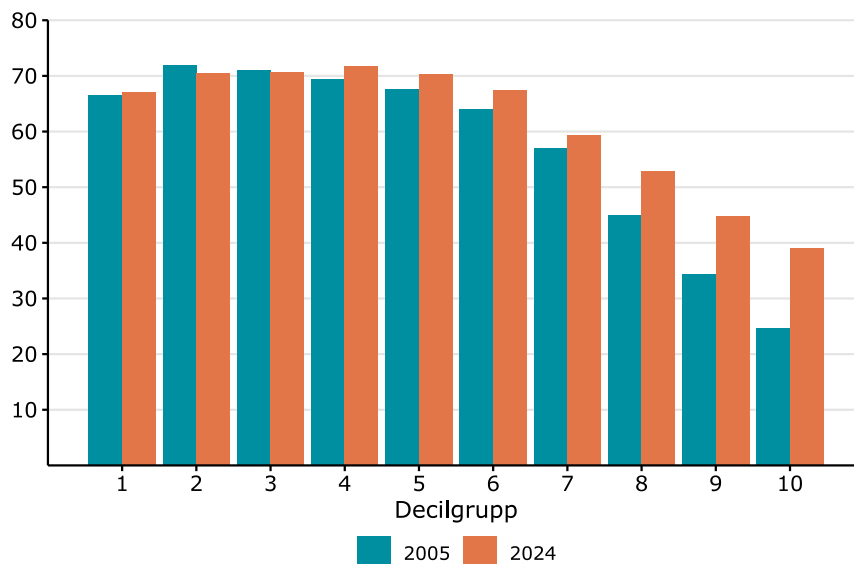


Källa: SCB/MI samt egna beräkningar.

Även andelen kvinnor som återfinns i olika delar av lönefördelningen har förändrats över tid. Figur 8 visar andelen kvinnor uppdelat i decilgrupper. Exempelvis har andelen kvinnor i decilgrupp 10, den tiondelen med högst lön, ökat från ungefär 25 procent till närmare 39 procent sedan år 2005. Även om löneskillnaderna i toppen av fördelningen har minskat och att en allt större andel av de högutbildade kvinnorna återfinns i högre lönelägen verkar det fortsatt finnas ett så kallat glastak, som innebär att högutbildade kvinnor har svårare än högutbildade män att nå positioner på arbetsmarknaden där löneläget är högt.

Figur 8. Andel högutbildade kvinnor efter decilgrupp

Procent.



Källa: SCB/MI samt egna beräkningar.

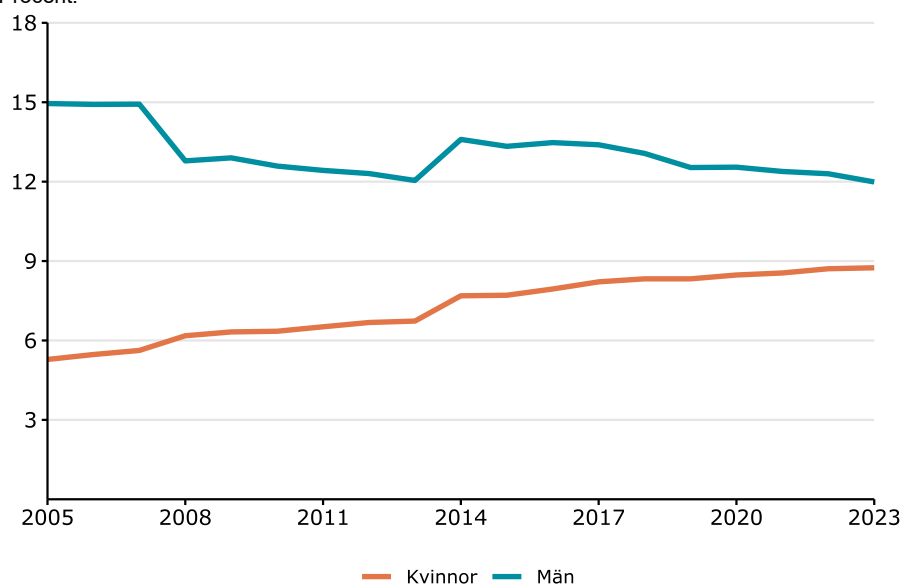
Högutbildade kvinnor är chefer i lägre utsträckning än män

En delförutsättning för att högutbildade kvinnor ska nå höga löner är betingat av möjligheten att nå högre befattningar eller chefstjänster. År 2023 arbetade drygt 141 000 av alla högutbildade i ett kvalificerat chefsyrke.¹⁸ I takt med att antalet högutbildade kvinnor ökat har också antalet högutbildade kvinnor i chefsyrken ökat över tid. Sedan 2019 är det totalt fler högutbildade kvinnor i chefsyrken jämfört med män. Samtidigt är det fortsatt en större andel av männen, jämfört med kvinnor, som har ett chefsyrke. År 2023 återfanns knappt 9 procent av alla högutbildade kvinnor i ett chefsyrke, motsvarande andel bland män var 12 procent. I Figur 9 redovisas utvecklingen över tid.

¹⁸ Avser chefsyrken med en kvalifikationsnivå enligt standard för svensk yrkesklassificering på nivå 4.

Figur 9. Andel högutbildade kvinnor och män i ett kvalificerat chefsyrke, 2005 – 2023.

Procent.



Källa: SCB samt egna beräkningar.

Anm: Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) förändrades 2014. Det innebär att jämförelsen för perioden 2005–2013 och 2014–2023 måste göras med viss försiktighet.

Högutbildade kvinnor har platt lönekarriär

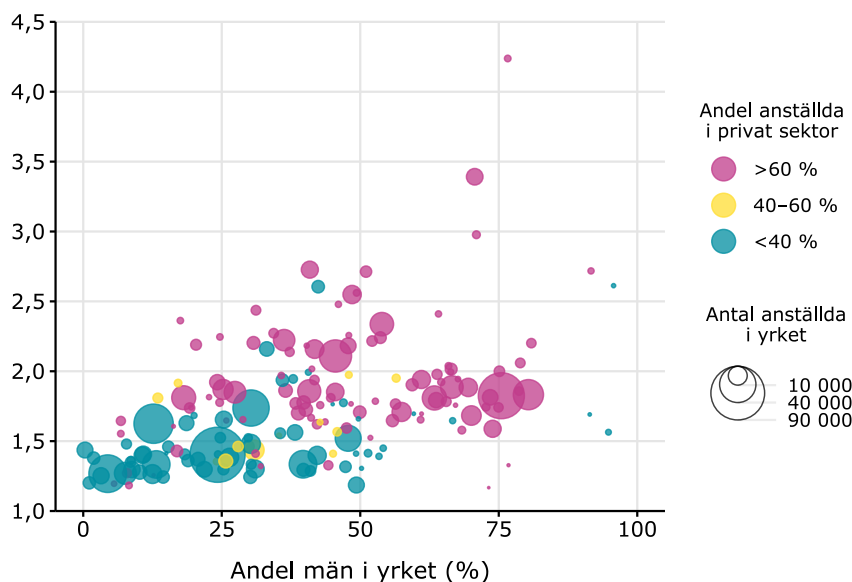
Möjligheten att göra lönekarriär inom ett yrke kan speglas av storleken på lönespridningen.¹⁹ I Figur 10 visas relationen mellan lönespridning, könsfördelning och sektorfördelning för högutbildade 177 akademikeryrken. Många stora kvinnodominerade akademikeryrken tenderar att ha låg lönespridning. Dessa yrken återfinns huvudsakligen i offentlig sektor. Omvänt återfinns akademikeryrken som domineras av män i större utsträckning i privat sektor, där lönespridningen tenderar att vara större. Högutbildade kvinnor är således koncentrerade i yrken som erbjuder få möjligheter till lönekarriär och som kännetecknas av en sammanpressad lönestruktur.

Kvinnors och mäns möjlighet att göra lönekarriär kan också illustreras genom att jämföra så kallade ålders- och löneprofiler. I Figur 11 nedan visas den genomsnittliga lönenivån för högutbildade män och kvinnor från 23 år till och med 66 år. Under de första åren i arbetslivet är löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män förhållandevis små, men redan i 25-års åldern börjar männens löneutveckling öka i snabbare takt jämfört med kvinnor. I 50-års ålder börjar

¹⁹ Lönespridningsbegreppet inrymmer flera olika aspekter och dimensioner, se Granqvist (2013) för en gedigen översikt.

löneutvecklingen för både kvinnor och män att plana ut vilket innebär att de genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen inte längre ökar.

Figur 10. Relation mellan lönespridning, kön och sektor i olika akademikeryrken, 2024.
P90/P10 kvot.

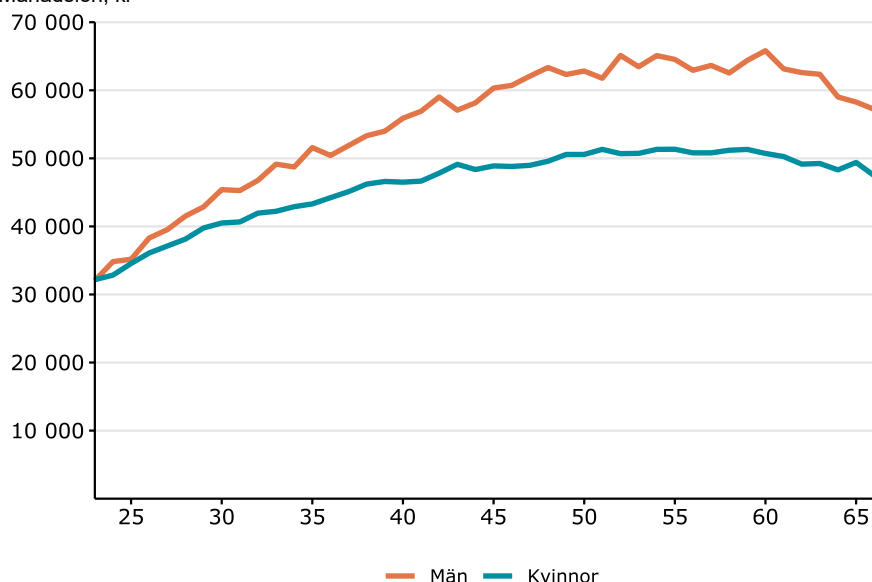


Källa: SCB/MI samt egna beräkningar.

Anm: Avser personer med eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer (exkl. forskarutbildade) i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens eller krav på högskolekompetens eller motsvarande. Totalt redovisas uppgifter för 177 yrken. Lönespridning mäts här som den 90:e percentilen dividerats med lönen i den 10:e percentilen. En högre percentilkvot innebär en större lönespridning.

Figur 11. Genomsnittlig månadslön för akademiker efter ålder, 23 – 66 år, 2024.

Månadslön, kr



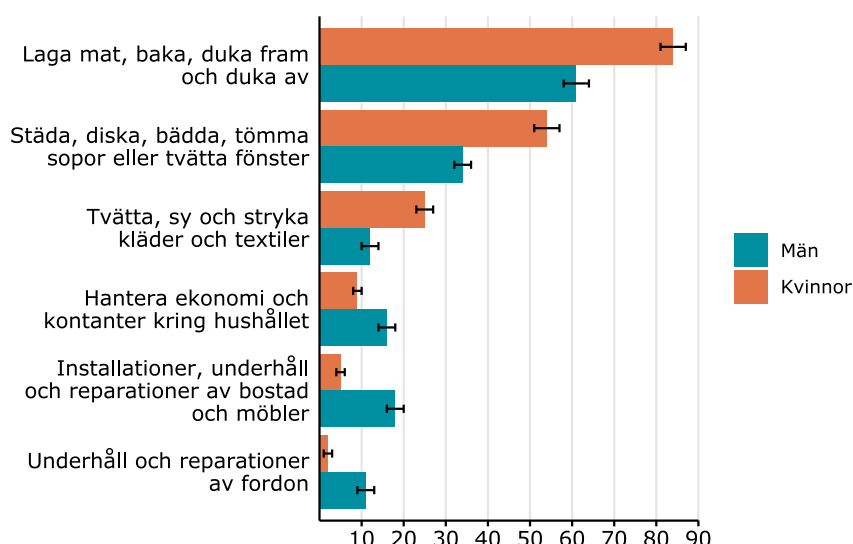
Källa: SCB/MI samt egna beräkningar.

Kvinnor tar stort ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete

Skälen till att löneprofilerna skiljer sig åt kan vara flera. Exempelvis kan män vara överrepresenterade i de yrken som ger större utrymme för löneökningar i takt med att erfarenheten ökar. Skillnaderna kan även påverkas av faktorer utanför arbetsmarknaden. Exempelvis så fördelas det obetalda hemarbetet olika mellan könen. Enligt Statistiska centralbyråns tidsanvändningsundersökning spenderar kvinnor mer tid än män på att exempelvis laga mat, städa och tvätta. Män lägger däremot mer tid på att hantera ekonomin samt underhåller och reparerar bostad, möbler och fordon.²⁰ I Figur 12 visas hur ett urval av aktiviteter fördelas mellan kvinnor och män. Jämställdhetsmyndigheten (2023) konstaterar att även om både kvinnor och män spenderar tid på obetalt arbete så utför kvinnor mer obetalt hemarbete än män.

Figur 12. Genomsnittlig tid per dygn för aktiviteter efter kön

Antal minuter.



Källa: SCB (2022).

Anm: Avser personer i åldern 18–84 år för referensåret 2021. Felmarginalen avser ett 95-procentigt konfidenstervall.

Även omsorgsarbete, i synnerhet av de egna barnen, fördelas olika mellan kvinnor och män. Detta är en starkt bidragande faktor till att mäns lön ökar i snabbare takt än kvinnors under stora delar av arbetslivet. Forskning visar att det första barnets födelse bland annat leder till att kvinnor tappar i lön, får ökad sjukfrånvaro och når chefstjänster i lägre utsträckning än män. Angelov m.fl. (2013) visar exempelvis att

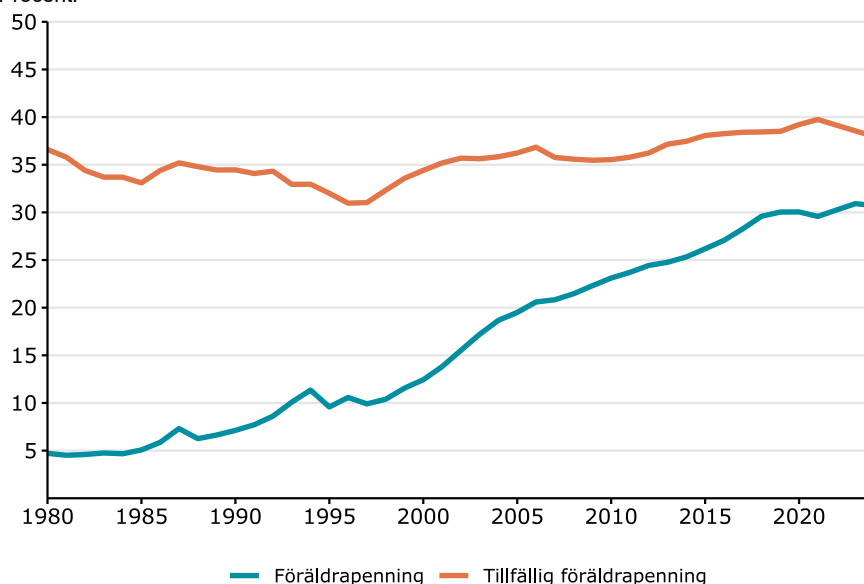
²⁰ Ett flertal aktiviteter, som att exempelvis ta hand om tomt och trädgård eller att planera och organisera hushållets aktiviteter, utför kvinnor och män i lika stor omfattning.

löneskillnaden mellan par ökar med 10 procentenheter 15 år efter barnets födelse i jämförelse med motsvarande skillnad före familjebildning. Även Albrecht m.fl. (2015) visar att kvinnor har svårare att nå höga löner jämfört med män efter första barnets födelse. De visar att könslönegapet vid medianen tredubblas tio år efter barnets födelse jämfört med fyra år innan. Längre upp i lönefördelningen, i den 75:e percentilen, fyrdubblas lönegapet mellan motsvarande period. I en studie av examinerade inom juridik och ekonomi visar Albrecht m.fl. (2018) att ungefär hälften av lönegapet mellan kvinnor och män vid 45-års ålder kan härledas till barnafödande.²¹ Det finns även en koppling mellan lön och familjeansvar. Grönqvist m.fl. (2025) studerar hur löneeffekten av förstelärarreformen påverkade uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av barn (VAB) mellan kvinnliga lärare och deras manliga partner. Reformen minskade inkomstskillnaderna i paren med ungefär 25 procent och skillnaden i VAB med cirka 12 procent. Det är därför sannolikt att ökade löner har en direkt effekt på fördelningen av omsorgs- och hushållsansvaret.

Den ojämna fördelningen av omsorgsarbete för de egna barnen blir tydligt om man jämför uttag av föräldrapenning. I Figur 13 visas mäns andel av nettodagar för föräldrapenning samt för tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

Figur 13. Mäns andel av nettodagar 1980 – 2023

Procent.



Källa: Försäkringskassan.

²¹ Albrecht m.fl. (2018) visar även att kvinnor och män arbetar i olika företag med olika särdrag, men att detta har liten betydelse för lönegapet. Det är snarare skillnader och belöning av individegenskaper som har betydelse.

Över tid har mäns uttag av föräldrapenning ökat, från knappt 5 procent av nettodagarna år 1980, till närmare 31 procent år 2024. Ett stegvist införande av reserverade månader har varit en kraftigt bidragande orsak till att mäns uttag av föräldrapenning ökat över tid.²² Uttaget av tillfällig föräldrapenning för vård av barn fördelas mer jämställt mellan kvinnor och män. Under perioden 2010–2021 utvecklades uttaget mot en mer jämställd fördelning mellan kvinnor och män, men under de senaste tre åren har mäns andel gradvis minskat. Sammantaget går det att konstatera att uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning inte är jämställt.²³

Slutsatser och diskussion

Denna rapport visar att det fortsatt finns betydande löneskillnader mellan högutbildade kvinnor och män. Under stora delar av 2000-talet har det ojusterade könslönegapet för högutbildade trendmässigt minskat, men sedan 2019 har utvecklingen avstannat. Bestående löneskillnader mellan kvinnor och män påverkar inte bara ekonomiska förutsättningarna här och nu, utan påverkar även pensioner och de ekonomiska villkoren efter arbetslivets slut. Att könslönegapets utveckling har planat ut under de senaste åren försämrar förutsättningar att uppnå ekonomisk jämställdhet mellan könen.

Den könssegregerade arbetsmarknaden har stor betydelse för löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män. Faktorer som utbildningsbakgrund, yrkesval och näringsgren tillhör de faktorer som främst bidrar till att förklara löneskillnaderna. Att bryta könsbundna utbildnings- och yrkesval är en stor utmaning, inte minst eftersom dessa val sannolikt påverkas av flera olika faktorer.

Det är viktigt att skolan ger alla elever samma framtida möjligheter och livschanser. Eftersom könsbundna utbildningsval är tydliga redan vid valet av gymnasieprogram är det angeläget att skolan uppmuntrar både tjejer och killar att utforska och välja utbildningsvägar utifrån intresse. Det behövs också ett ökat fokus på att minska avhoppet för det kön som är i minoritet på könssegregerade utbildningar. Det kan även behöva tillföras mer resurser till yrkes- och studievägledningen inom grundskolan och gymnasiet så att elever kan göra välinformerade studieval.

²² Över tid har föräldraförsäkringen genomgått flera andra reformer. Se exempelvis Duvander & Lundqvist (2025) och Försäkringskassan (2024) för en översikt av historiska förändringar i försäkringen.

²³ Andelen föräldrar som delat jämställt (40–60 procent) på föräldrapenningen uppgick 2022 till 21,2 procent. För personer med en eftergymnasial utbildning var motsvarande andel 28,7.

Stora relativlöneskillnader mellan arbetsmarknadssektorerna har betydande påverkan på könslönegapet bland högutbildade, inte minst eftersom många kvinnodominerade akademikeryrkena återfinns i offentlig sektor. I dessa yrken är löneläget förhållandevis lågt och lönestrukturen är sammanpressad. Dessa yrkesgrupper behöver få tillgång till fler karriärvägar. Det behöver inte nödvändigtvis vara chefstjänster, utan kan också handla om olika typer av specialisttjänster. Kombinationen av ett lågt löneläge och en utbredd kompetensbrist inom många välfärdsyrken är en stor samhällsutmaning. Detta aktualiserar behovet av en genomgripande skattereform som beaktar hur och i vilken omfattning välfärden ska finansieras med offentliga medel. Högre löner i välfärdssektorn skulle på sikt bidra till att minska kompetensbristen och minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Män och kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden påverkas också av fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor tar i synnerhet ett större ansvar än män för omsorgen av de egna barnen, vilket leder till ökat deltidsarbete, lägre arbetsinkomst och sämre förutsättningar att nå ledande befattningar. Historiskt har föräldraledigheten blivit mer jämställd när fler dagar i föräldraförsäkringen har reserverats till vardera föräldern. Eftersom uttaget fortsatt är ojämnt finns det ett behov att vika ytterligare dagar till respektive förälder. En tredelad föräldraförsäkring, där 130 dagar reserveras till respektive vårdnadshavare och 130 dagar kan överlåtas fritt mellan vårdnadshavarna, skulle öka jämställdheten på arbetsmarknaden och samtidigt värna föräldrars valfrihet.

Avslutningsvis går det att konstatera att arbetet för ekonomisk jämställdhet fortfarande har långt kvar, trots de framsteg som gjorts under de senaste decennierna. Löneskillnaderna mellan högutbildade kvinnor och män är ett komplext samhällsproblem som bottnar i flera bakomliggande orsaker. För att åstadkomma varaktig förändring krävs ett brett jämställdhetsarbete som omfattar utbildning, arbetsliv och familjepolitik, men också en långsiktig förändring av normer och strukturer som påverkar kvinnors och mäns möjligheter i samhället.

Referenslista

Abdallah, M. C., Coady, M. D., & Jirasavetakul, L. B. F. (2023). *Public-private wage differentials and interactions across countries and time*. International Monetary Fund.

Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). *Economics and identity*. The quarterly journal of economics, 115(3), 715-753.

Albrecht, J., Thoursie, P. S., & Vroman, S. (2015). *Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Albrecht, J., Bronson, M. A., Thoursie, P. S., & Vroman, S. (2018). *The career dynamics of high-skilled women and men: Evidence from Sweden*. European Economic Review, 105, 83-102.

Andrén T. (2018). *Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Underlagsrapport. Saco.

Andrén T. & Pokarzhevskaya G. (2017). *Förklarat och oförklarat mellan kvinnor och män - Löneskillnader bland Sacoförbundens medlemmar*. Rapport. Saco.

Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2013). *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?* IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Blinder, A. S. (1973). *Wage discrimination: Reduced form and structural estimates*. Journal of Human Resources 8: 436-455.

Boschini, A. (2017). *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi, 2017:5.

Calmfors, L., & Richardson, K. (2004). *Marknadskräfterna och lönebildningen i landsting och regioner*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). *A methodological analysis of segregation indexes*. American sociological review, 20(2), 210-217.

Duvander, A-Z., & Lundqvist Å. (2025). Ett svenskt lapptäcke – Föräldraförsäkringen under 50 år. Forskningsrapport 2025. SNS.

Folke O., & Rickne J. (2023). *Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten*. Rapport. SNS Analys, 94.

Försäkringskassan. (2024). *En historisk översikt av föräldrapenning*. Korta analyser 2024:2. Försäkringskassan

Giordano, R., Depalo, D., Coutinho Pereira, M., Eugène, B., Papapetrou, E., Perez, J. J., Reiss, L., & Roter, M. (2011). *The public sector pay gap in a selection of euro area countries* (No. 1406). ECB working paper.

Granqvist, L. (Red.) (2013). Lönespridning. SNS Förlag.

Grönqvist, E., Hensvik, L., Okuyama, Y., & Thoresson, A. (2025). *Kvinnors karriärer och fördelning av hushållssysslor*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Halldén, K., & Stenberg, A. (2023). *Fritt valt arbete?: en ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2023:6.

Jann, B. (2008). *The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models*. The stata journal, 8(4), 453-479.

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Livspusslet som inte går ihop - En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, 2023:17*. Rapport. Jämställdhetsmyndigheten.

Ljunglöf, T. & G. Pokarzhevskaya (2009). *Olika kön – olika lön, Löneskillnader mellan kvinnor och män i 76 akademikeryrken*. Rapport. Saco.

Manning, A. (2003). *The real thin theory: monopsony in modern labour markets*. Labour economics, 10(2), 105-131.

Medlingsinstitutet (2025a). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024*. Rapport. Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2025b). *Löneutvecklingen i Sverige till och med juli 2025*. Rapport. Medlingsinstitutet.

Oaxaca, R. (1973). *Male–female wage differentials in urban labor markets*. International Economic Review 14: 693-709.

SCB. (2022). *En fråga om tid: en studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*. Rapport. Statistiska centralbyrån.

Skolverket. (2025). *Elever i gymnasieskolan Läsåret 2024/25*. Rapport. Skolverket.

Söderqvist, C. F., & Eklund, J. (2024). *Wage effects from employer concentration and collective bargaining in Swedish labor markets*.

Thoresson, A. (2021). *Konkurrens om specialiserad arbetskraft*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Universitetskanslersämbetet. (2025). *Universitet och högskolor: Årsrapport 2025*. Rapport. Universitetskanslersämbetet.

Bilaga

Dataunderlag

De dataunderlag som ligger till grund för denna rapport baseras på olika statistikällor med referensår 2023 och 2024. Analysen bygger främst på Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik på individnivå, vars aggregerade uppgifter syftar till att ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Kommuner, regioner och statlig sektor totalundersöks. Privat sektor undersöks genom en urvalsundersökning där stickprovet stratifieras efter näringsgren och företagsstorlek. Löneuppgiften i denna rapport sammanräknar fast lön, fasta tillägg och rörliga lönetillägg. Uppgifterna för deltidsarbetande räknas upp till heltid. Löneuppgifterna kompletteras med individuppgifter från registret över totalbefolkningen, registret över befolkningens utbildning samt yrkesregistret. I beskrivningen av arbetsmarknaden för akademiker används uppgifter från Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) och Yrkesregistret (YREG).

Rapporten ämnar analysera löneskillnader mellan högutbildade kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att understryka även om utbildning och yrke är nära sammankopplat, skiljer de sig i flera avseenden. I praktiken förekommer det att personer som arbetar med ett yrke med krav på högskolekompetens kan ha en annan, lägre, utbildningsnivå. Även det omvända kan förekomma, det vill säga att en person med hög formell utbildning arbetar i ett yrke som ställer lägre krav på utbildning. Analysen i denna rapport avgränsas till att huvudsakligen undersöka individer som minst har en treårig eftergymnasial utbildning (exkl. forskarutbildade). Individer som har en tjänstgöringsomfattning som är mindre än fem procent eller har en månadslön under 12 000 kronor exkluderas, i enlighet med de avgränsningar som tillämpas i den officiella redovisningen av lönestrukturstatistiken. Populationen avgränsas dessutom till att endast innehålla anställda på arbetsmarknaden mellan 18 – 66 år. Totalt utgörs den oviktade populationen av ungefär 984 000 anställningar.

Metod för att dekomponera löneskillnader

I denna rapport dekomponeras löneskillnaden mellan högutbildade kvinnor och män genom Oaxaca-Blinder-dekomponering, omnämnd efter Oaxaca (1979) och Blinder (1979). Metoden möjliggör en uppdelning av den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män. Löneskillnaden kan på så vis delas upp i två komponenter, en *förklarad del* och en *oförklarad del*. Den ena delen beskriver hur mycket av lönegapet som kan tillskrivas skillnader i gruppernas sammansättning av mätbara faktorer. Sammansättningskillnaderna följer av att

egenskaper som kan förklara lönenivån hos olika individer kan skilja sig mellan kvinnor och män. Denna skillnad i sammansättning kallas för den *förklarade delen*. Den andra delen beskriver hur mycket av lönegapet som kan inte tillskrivas skillnader av dessa mätbara faktorer utan som i stället kan hänföras till effektskillnader. Dessa effektskillnader följer av att faktorer kan ha olika betydelse för lönenivån för kvinnor och män. Denna effektskillnad kallas för den *oförklarade delen*. I den delen hänförs dessutom faktorer som inte inkluderats i modellen.

Med en löneekvation av Mincer-typ som utgångspunkt kan metoden exemplifieras. Lönen för $i \in \{K, M\}$, där K avser kvinnor och M avser män ges av

$$\ln(\text{Lön})_i = X_i\beta_i + \mu_i \quad (1)$$

där X är en vektor av förklarande variabler och β_i en vektor innehållandes ett intercept och koefficienter. Modellens felterm ges av μ . Modellen kan specificeras i separat för respektive kön, i , enligt

$$\ln(\text{Lön})_K = X_K\beta_K + \mu_K, \quad (2)$$

$$\ln(\text{Lön})_M = X_M\beta_M + \mu_M. \quad (3)$$

Skillnaden i genomsnittlig (logaritmerad) lön mellan kvinnor och män kan på så vis skrivas som

$$\ln(\overline{\text{Lön}})_M - \ln(\overline{\text{Lön}})_K = \bar{X}_M\hat{\beta}_M - \bar{X}_K\hat{\beta}_K \quad (4)$$

där $\bar{X}$ avser kovariaternas genomsnittliga värden och $\hat{\beta}$ är skattade koefficienten av β . Genom att addera och subtrahera produkten av den skattade koefficienten för kvinna med kovariaternas genomsnittliga värden för män erhålls följande dekomponering

$$\ln(\overline{\text{Lön}})_M - \ln(\overline{\text{Lön}})_K = (\bar{X}_M - \bar{X}_K)\hat{\beta}_M + \bar{X}_K(\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_K). \quad (5)$$

Den första termen i högerledet avser den *förklarade delen* och den andra termen i högerledet avser den *oförklarade delen*.²⁴

²⁴ För en beskrivning av tillämpningen i Stata, se Jann (2008).

I vektorn X inkluderas kontrollvariabler för ålder (samt ålder i kvadratisk form), arbetsställets län, födelseregion (inrikes eller utrikes född), utbildningsinriktning (SUN inriktning 1-siffer), utbildningslängd (tre, fyra, eller fem års eftergymnasial utbildning), tjänstgöringsomfattning (mindre än 50 procent, 50–99 procent eller 100 procent), yrkesgrupp (SSYK, 3-siffernivå). I dekomponeringen av lönegapet i privat sektor inkluderas även en kontrollvariabel för näringsgren (SNI på avdelningsnivå).

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 970 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

