



Faktisk månadslön

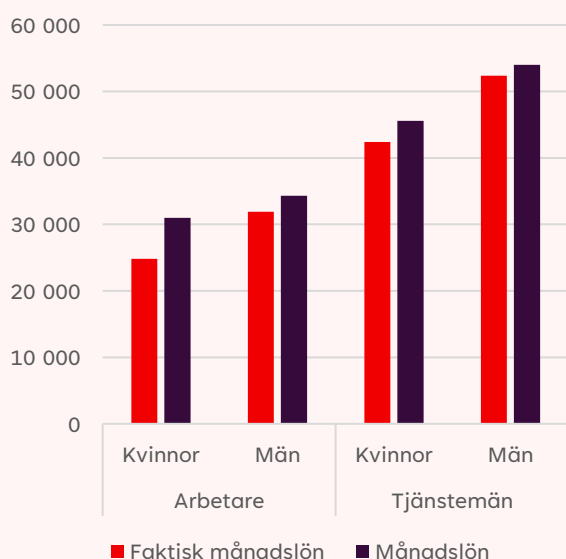
LOs mått *faktisk månadslön* uppmärksammar hur deltidsarbete påverkar lönen i lönekuvertet.

Diskussioner om löneskillnader utgår oftast från heltidslöner. Men många arbetar kortare än heltid, i deltidsanställningar och i osäkra tidsbegränsade anställningar. Det är särskilt vanligt inom kvinno-dominerade arbetaryrken. Det är bara hälften av kvinnorna i arbetaryrken som har en trygg tillsvidareanställning på heltid. Det påverkar hur stor lönen blir.

LOs begrepp *faktisk månadslön* mäter vad anställda i genomsnitt får i månadslön om de arbetar så många timmar som står i deras anställningsavtal. Den faktiska månadslönen tas fram genom att den genomsnittliga heltidsmånadslönen räknas ned med den genomsnittliga tjänstgöringsomfattningen.

DIAGRAM 1

Faktisk månadslön och månadslön 2024



Källa: SCB lönestrukturstatistik (2024) Anställda i åldern 18–68 år, samt egna beräkningar.

LO tar fram faktisk månadslön för fyra grupper: kvinnor och män i arbetaryrken respektive kvinnor och män i tjänstemannayrken, se diagram 1. Den faktiska månadslönen för män i tjänstemannayrken, 52 380 kronor, är mer än dubbelt så hög som faktisk månadslön för kvinnor i arbetaryrken, 24 800 kronor. Det skiljer i genomsnitt 6 200 kronor före skatt per månad mellan vad den faktiska månadslönen är bland kvinnor i arbetaryrken och vad månadslönen skulle ha varit om alla kvinnor i arbetaryrken hade haft en heltidsanställning.

TABELL 1

Tjänstgöringsomfattning

Arbetare	Kvinnor	80 procent
Arbetare	Män	93 procent
Tjänstemän	Kvinnor	93 procent
Tjänstemän	Män	97 procent

Källa: SCB lönestrukturstatistik (2024) Anställda i åldern 18–68 år.

Anledning till deltidsarbete

Den viktigaste orsaken till deltidsarbete inom arbetaryrken är att inte ha blivit erbjuden eller hittat heltidsarbete. Var tredje deltidsarbetande arbetare, kvinna eller man, arbetar deltid för att de inte har fått heltidsanställning, se diagram 2.

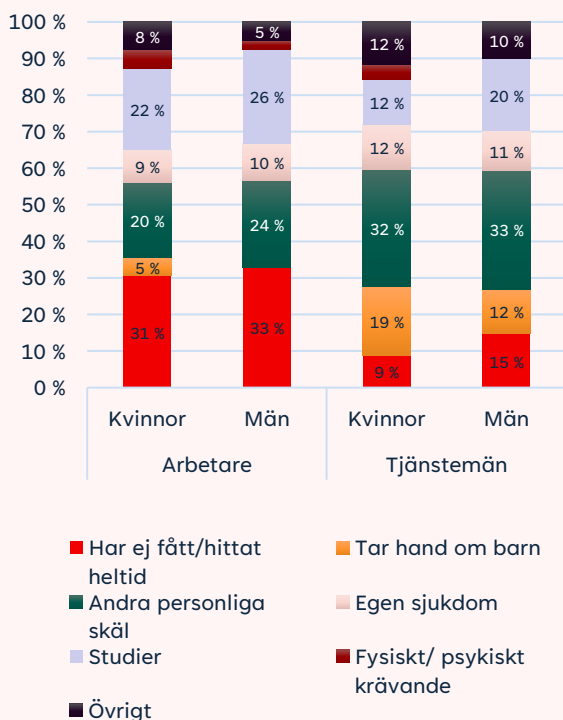
LO och LO-förbunden arbetar för att heltid ska vara norm på hela arbetsmarknaden och att arbeten ska organiseras så att det är möjligt att arbeta heltid. På dagens arbetsmarknad betalar de som arbetar deltid, framför allt i kvinno-dominerade arbetaryrken, själva för en lägre arbetstid i yrken där heltid inte erbjuds eller det är för slitsamt att arbeta heltid. De får lägre faktisk månadslön och i förlängningen låg pension.

Möjligheten att gå ned i arbetstid för att ta hand om sina barn används främst av tjänstemän. De som går ned i tid har en heltidstjänst i botten. I arbetaryrken är det vanligt att vara anställd på deltid och då finns inte möjligheten att gå ned i arbetstid för vård av barn. Alternativet "Andra personliga skäl" har blivit vanligare som orsak till deltidsarbete i alla grupper. Det kan till exempel vara omsorgsansvar för äldre föräldrar eller att gå ned i tid i slutet av arbetslivet för att man inte orkar jobba heltid.

DIAGRAM 2

Anledning till deltidarbete

Andel i procent bland deltidarbetande, år 2023



Källa: SCB AKU.

Arbetstidsförkortning bra för deltids- och timanställda

LO vill att normalarbetstiden ska sänkas från dagens 40 timmar per helgfri vecka för alla arbetare. Därför har LO begärt förhandlingar med Svenskt Näringsliv om sänkt normalarbetstid.

Våra grannländer har kortat sin arbetstid men Sverige är kvar med 40-timmarsveckan. Sverige halkar efter i utvecklingen och priset blir mindre tid för barn, fritidsintressen och vila.

LO anser att veckoarbetstiden ska sänkas i alla branscher och kräver att det görs utifrån en solidarisk arbetstidspolitik.

Sänkningen av veckoarbetstiden ska ske med full lönekomensation. Det innebär bibehållen lön för månadsavlönade, att timlöner höjs i proportion till arbetstidsförkortningen samt höjda värden för ackord- och prestationslöner.

Huvudregeln ska vara att deltidanställda inte minskar sin veckoarbetstid, utan i stället får en

högre tjänstgöringsomfattning. Alltså att de som nu är deltidanställda arbetar lika många timmar som de gör i dag, vilket kommer vara en högre andel av heltid när normalarbetstiden har sänkts till färre än 40 timmar. Kortare normalarbetstid kan även öppna upp fler möjligheter för deltidanställda att få några timmar till i sitt anställningskontrakt och få höjd tjänstgöringsomfattning till heltid.

Arbetstidsförkortning för alla kan öka jämställdheten

Kvinnor tar i genomsnitt större ansvar för det obetalda hemarbetet och familjelivet. SCB:s tidsanvändningsstudier visar att kvinnor ägnar ungefär en timme mer om dagen än män åt hushållsarbete, som att laga mat, handla, städa, diska och omsorg om barn. Detta påverkar kvinnors arbetstid och lön.

En generell arbetstidsförkortning skulle göra det lättare att fördela hemarbetet mer jämställt. Tänk en familj där den ena vuxna jobbar heltid och den andra deltid för att hinna med att ta hand om barn och hem. Vid en generell arbetstidsförkortning kommer den som jobbar heltid få en kortare veckoarbetstid och därmed mer tid för hemarbete. Då skulle även den som i dag jobbar deltid kunna ta ett heltidsjobb, både för att veckoarbetstiden är kortare och för att en jämnare fördelning av hemarbetet är möjlig.

Läs mer

- Boschini, Anne (2025) [Ekonomisk jämställdhet](#)
- LO (2026) [Inriktning och yrkanden om arbetstidsförkortning](#)
- LO (2025a) [Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar](#)
- LO (2025b) [LOs index för ett gott arbetsliv](#)
- LO (2025c) [Lönerapport år 2025](#)
- LO (2023) [Sveriges jämställdhetsbarometer 2023](#)
- SCB (2022) [En fråga om tid \(TID2021\) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021](#)
- Stanfors, Maria (2025) [Obetalt men avgörande. Kunskapsunderlag och förslag på prioriteringar för att stärka målpuppfyllelsen i delmål 4 \(Jämn fördelning av det obetalda arbetet\)](#)

Bilaga 1. Om statistiken och begrepp

Begrepp	Förklaring
Grundlön	Grundlön utgörs av summan av fast lön och fasta lönetillägg. Ett exempel på fast lönetillägg är chefslönetillägg. Redovisas uppräknat till heltidslön.
Månadslön	Månadslönebegreppet är ett brett lönebegrepp. Det innehåller förutom grundlön, ett stort antal rörliga lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel ob-tillägg och skift-tillägg). Bland de rörliga tilläggen finns också andra typer av tillägg representerade, exempel är tillägg för risktagande. Redovisas uppräknat till heltidslön.
Tjänstgöringsomfattning	Tjänstgöringsomfattning står i anställningsavtalet. Det anger hur stor andel i procent av heltid som personen är anställd för att arbeta.
Faktisk månadslön	LOs begrepp <i>faktisk månadslön</i> är beräknad utifrån två genomsnittsmått: genomsnittlig månadslön och genomsnittlig tjänstgöringsomfattning . Månadslönen räknas ned med arbetstidsmättet (om det är lägre än 100 procent) genom att månadslönen multipliceras med tjänstgöringsomfattningen. Syftet med begreppet är att synliggöra deltidsarbetets betydelse för lönen i lönebeskedet.
Om statistiken	
	Statistiken som faktisk månadslön bygger på kommer från SCB:s lönestrukturstatistik. En gång om året ger lönestrukturstatistiken en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden.
SCB:s lönestrukturstatistik	Uppgifterna för årets faktisk månadslön är från år 2024 vilket är den senaste lönestatistikinsamlingen. Statistiken omfattar anställda i åldersgruppen 18–68 år. Den är uppdelad i kvinnor och män samt i kategorierna arbetare och tjänstemän enligt SCB:s/AKU:s rekommenderade indelning av SSYK2012.

Bilaga 2. Faktisk månadslön på länsnivå

Kronor per månad, 2024

Län	Arbetaryrken		Tjänstemannayrken	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Stockholm	24 880	30 171	47 564	57 424
Uppsala	24 332	30 576	41 041	49 115
Södermanland	25 564	32 585	39 804	48 985
Östergötland	25 149	31 806	40 083	49 567
Jönköping	25 730	31 678	38 129	48 902
Kronoberg	23 560	31 960	38 700	47 215
Kalmar	25 730	31 527	37 856	46 848
Gotland	25 620	30 749	38 311	44 160
Blekinge	24 846	32 618	37 202	51 744
Skåne	24 640	31 434	40 848	50 688
Halland	24 024	31 740	38 070	46 752
Västra Götaland	25 200	33 088	41 400	51 798
Värmland	23 793	31 713	37 350	46 368
Örebro	25 788	31 584	38 732	47 724
Västmanland	24 764	31 992	41 078	52 136
Dalarna	24 480	32 242	38 129	46 948
Gävleborg	24 867	33 408	38 409	46 851
Västernorrland	25 956	32 148	38 688	47 918
Jämtland	21 600	28 536	38 548	45 888
Västerbotten	25 564	33 535	37 904	46 176
Norrbottn	26 158	34 122	39 153	48 112
Riket	24 800	31 899	42 408	52 380

Källa: SCB lönestrukturstatistik (2024) Anställda i åldern 18–68 år, samt egna beräkningar.