



LÖNERAPPORT 2025

Arbetares löner

Löneutveckling, löneskillnader
och solidarisk lönepolitik i praktiken

Stockholm 2025-12-01
Kerstin Mikaelsson
Enheten för samhällspolitik

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Foto: Elmerin/Thanner
Grafisk form: LO
Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025
ISBN 978-91-566-3777-3
LO 25.12 100

Innehåll

Sammanfattning	4
Om rapporten	6
Metod och dataunderlag	6
Arbetare och tjänstemäns löner	8
Medellön uppräknat till heltid	8
De högsta och lägsta lönerna	10
Löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän	12
Löneutveckling för arbetare och tjänstemän	14
Senaste årets löneökningar	14
Hela avtalsrörelsen år 2023 och 2024	16
Sämre reallöneutveckling för arbetare	19
Löneskillnader mellan kvinnor och män	20
Skillnader i och mellan olika branscher	22
Arbetstid och lön	24
Ofrivilligt deltidsanställd	24
Appendix	26

Sammanfattning

Lön är en kärnfacklig fråga som berör alla. Starka normerande riksavtalsbestämmelser och hög facklig organisationsgrad är grundförutsättningar för att upprätthålla en sammanhållen lönestruktur, motverka ojämlikhet och säkerställa reallöneutveckling för alla.

Löneskillnader hänger nära samman med ojämställdhet – skillnader mellan kvinnor och män – samt klass- och strukturella skillnader. Den här rapporten belyser inte bara könsskillnader i lön, utan också lönegapet mellan arbetare och tjänstemän samt hur lönespridningen, det vill säga hur skillnaden mellan de högst och lägst avlönade, har utvecklats över tid.

För att motverka ökade klasskillnader och förbättra jämställdheten arbetar LO-förbunden för en solidarisk lönepolitik. Det innebär löneökningar för alla oavsett den egna branschens produktivitet och lönsamhet. Principen bygger på att Sveriges samlade produktivitetsökning ska fördelas solidariskt mellan alla löntagare. Som en del av LO-samordningen inför varje avtalsrörelse ingår även ofta krav om särskilda låglönesatsningar.

Trots detta visar den senaste lönestatistiken att skillnaderna i löner på svensk arbetsmarknad ökar och särskilt vissa tjänstemannagrupper fortsätter att dra ifrån och öka löneskillnaderna ytterligare.

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän är rekordstort

Den ökande klyftan drivs framför allt av att tjänstemän i privat sektor har ökat sina löner mer än arbetare i både privat och offentlig sektor. Det största lönegapet finns inom den privata tjänstesektorn.

Löneskillnader mellan kvinnor och män inom arbetaryrken ökar igen

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande en betydande utmaning. Typiskt kvinnodominerade arbeten tenderar att värderas lägre vilket märks på lönen. Arbetarkvinnors andel av männens lön har minskat sedan år 2021. Dagens nivå motsvarar löneskillnaden år 2018.

Skillnaderna mellan de med högsta och lägsta lönerna fortsätter öka

Lönespridningen har fortsatt att öka och är högre i privat sektor än i offentlig sektor. Även inom arbetarkollektivet har skillnaderna mellan de som har de högsta och lägsta lönerna ökat över tid. I privat sektor ökade lönespridningen något det senaste året, medan den minskade något inom offentlig sektor.

Reallöneökningar under avtalsperioden år 2023–2024

De relativt höga nominella löneökningarna, i linje med märket, har efter två år av hög inflation säkrat reallöneökningar för både arbetare och tjänstemän 2024.

Totalt sett har löneökningarna för tjänstemän, och framförallt tjänstemannakvinnor, har under många år varit högre än för arbetare. Särskilt vissa grupper

grupper av tjänstemän såsom inom finans och IT har fortsatt att få löneökningar i betydligt högre nivåer än det avtalade märket.

Grupper med högre löneökningar har också haft en starkare reallöneutveckling – i synnerhet tjänstemän jämfört med arbetare i stort.

I KORTHET

➤ **Löneökningar senaste året**

- Tjänstemännen hade totalt sett högre löneökningar, 4,3 procent, jämfört med arbetares 3,6 procent.
- Bland tjänstemännen ökade kvinnorna sina löner mest, 4,5 procent.
- Inom arbetarkollektivet ökade männens löner mer än kvinnorna, 3,7 procent jämfört med 3,5 procent.

➤ **Löneökningar under avtalsperioden åren 2023 och 2024**

- Under dessa två år ökade lönerna för arbetare i genomsnitt med 7,8 procent och tjänstemän 8,7 procent.
- I privat sektor ökade lönerna under samma period för arbetare med 8,0 procent och för tjänstemännen med 9,1 procent.
- I offentlig sektor hade arbetare 7,5 procent och tjänstemän 7,8 procent i löneökning.

Om rapporten

LO publicerar årligen en lönerapport som belyser arbetarnas löner och löneutveckling i Sverige. Underlaget sträcker sig till 1910-talet och möjliggör studier av löner för arbetare och tjänstemän över mer än hundra år. Rapporten bygger på SCBs lönestrukturstatistik, med sammanställningar och analyser av löner samt löneskillnader utifrån klass och kön.

Sveriges arbetsmarknad är tudelad, med bestående köns- och klasskillnader mellan kvinnor och män samt mellan arbetare och tjänstemän. Uppdelning på kön och klassbegreppet är därför centralt för att förstå lönestrukturens variation.

För att skapa jämförbarhet över tid och mellan yrkesgrupper har LO beräknat ett enhetligt lönebegrepp, där löner omräknas till heltidsanställning och huvudsakligen utgår från grundlön utan tillägg för obekväm arbetstid eller övertid.

Metod och dataunderlag

Rapporten beskriver löner och löneutveckling i Sverige 1913–2024. Den bygger på SCBs lönestrukturstatistik och i bearbetningar för att kunna redovisa skillnader mellan arbetare och tjänstemän inom privat och offentlig sektor, med branschanalyser, används yrkeskodssystemet SSYK 2012.

SCBs lönestrukturstatistik har funnits i sin nuvarande form sedan 1994 men med metodförändringar 2014. Då infördes SSYK 2012 och populationen utökades till åldersgruppen 65–66 år. Kodningen för arbetare och tjänstemän i statliga bolag (till exempel SJ, Postnord), statliga verk och privat vård och omsorg ändrades så att anställda nu kodas efter yrkesroll. Cirka 160 000 personer berördes. Från 2023 ingår även åldersgruppen 67–68 år.

Statistiken ger en jämförbar bild av lönestrukturen på hela arbetsmarknaden. För offentlig sektor är det en totalundersökning. För privat sektor en urvalsundersökning som omfattar cirka 50 procent av de anställda. Urvalet medför viss osäkerhet, och jämförelser mellan år kan påverkas av strukturella förändringar eller urvalsrotation.

Den senaste undersökningen bygger på data från september 2024 (privat sektor) och november 2024 (offentlig sektor). Eftersom inte alla kollektivavtalsförhandlingar var klara under den perioden kan löneökningar för år 2024 vara ofullständiga.

Analysen fokuserar på heltid och grundlön utan tillägg för att skapa jämförbarhet. Genom att exkludera övertid och skiftarbete erhålls en mer standardiserad bild av faktisk lön, vilket möjliggör rättvisa jämförelser mellan yrken, branscher och regioner. Fokus på grundlön utesluter tillfälliga faktorer och ger en stabil översikt över lönenivåer.

Grundlön används som huvudbegrepp, skiftformstillägg i industrin exkluderas och deltidslöner räknas upp till heltid för helgfri vecka. För arbetare i privat sektor redovisar SCB endast timlön. LO omvandlar den till månadslön genom att multiplicera med 167,5 timmar, genomsnittet per månad över 28 år. Detta gör löner jämförbara mellan yrkeskategorier.

I avsnittet löneskillnader mellan kvinnor och män under perioden 1913–2024 används begreppet ”lön för arbetad tid”, där rörliga tillägg ingår men inte övertid, för att uppnå jämförbarhet över hela perioden.

Arbetare och tjänstemäns löner

Medellön uppräknat till heltid

I genomsnitt har arbetare en medellön på 31 700 kronor utifrån en heltidsanställning. Kvinnor inom arbetaryrken har medellön på 29 300 kronor vilket är 4 100 kronor i mindre i månaden än män inom arbetaryrken.

Det finns stora klasskillnader mellan arbetares och tjänstemäns löner. I snitt har tjänstemän 17 300 kronor högre lön per månad än arbetare. Även könskillnaderna inom tjänstemannakollektivet är påtagliga. I genomsnitt har tjänstemannakvinnorna 8 300 kronor mindre i lön per månaden än männen.

TABELL 1

Medellön uppräknat till heltid

I kronor

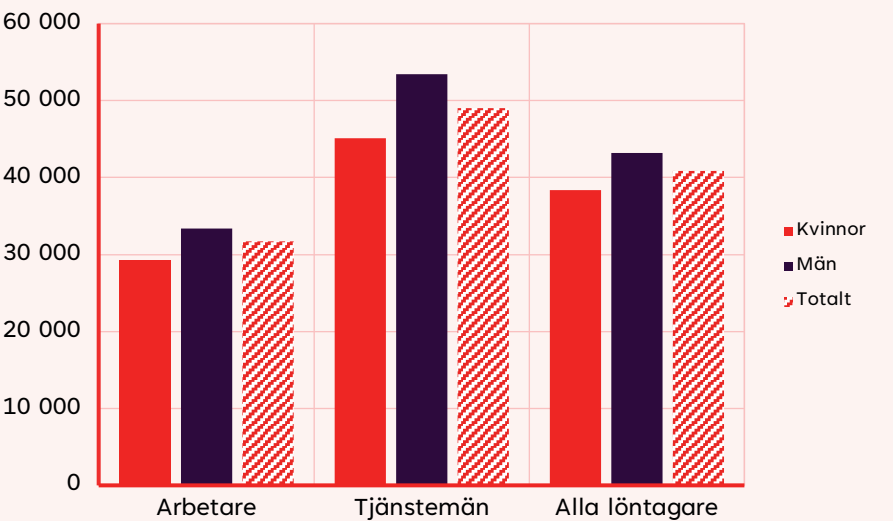
	Kvinnor	Män	Totalt
Arbetare	29 300 kr	33 400 kr	31 700 kr
Tjänstemän	45 100 kr	53 400 kr	49 000 kr
Alla löntagare	38 400 kr	43 200 kr	40 900 kr

Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

DIAGRAM 1

Medellön uppräknat till heltid

I kronor, uppdelat på klass och kön



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

FAKTA

Antal arbetare och tjänstemän på arbetsmarknaden

Totalt arbetar 2,15 miljoner löntagare i LO-yrken på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa arbetar 1,62 miljoner i privat sektor och 530 000 i offentlig sektor.

- En majoritet av arbetarna inom privat sektor är män. Var tredje arbetare är kvinna.
- I offentlig sektor är det flest kvinnor som arbetar och knappt var tredje är män.

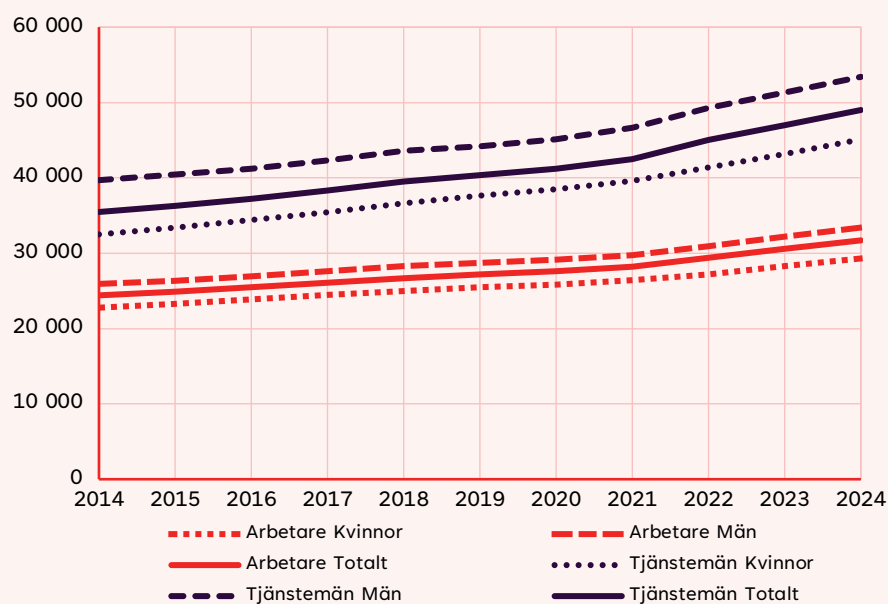
Det arbetar 1,57 miljoner tjänstemän i privat sektor och 870 000 tjänstemän i offentlig sektor.

- Strax över hälften av tjänstemännen i privat sektor är män.
- I offentlig sektor är det flest kvinnor som arbetar och knappt var tredje tjänsteman är man.

DIAGRAM 2

Medellön uppräknat till heltid

I kronor över tid, uppdelat på klass och kön



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

De högsta och lägsta lönerna

För att belysa lönespridning, det vill säga löneskillnader i samhället och inom vissa grupper, används ofta förhållandet mellan de med de högsta lönerna och de med de lägsta. Lönespridningen har under lång tid ökat trots fackliga krav om extra låglönesatsningar. De med de lägsta lönerna hamnar efter medan gruppen med de högsta lönerna drar ifrån mer.

Lönespridningskvoten P90/P10 mäter förhållandet mellan lönen för den person som tjänar mer än 90 procent av de anställda (90:e percentilen) och lönen för den som bara har 10 procent av de anställda under sig i lönefördelningen (10:e percentilen). En lägre kvot innebär en mer sammanpressad lönestruktur, medan en högre kvot indikerar större löneskillnader.

FÖRDJUPNING

Fackliga krav om låglönesatsningar

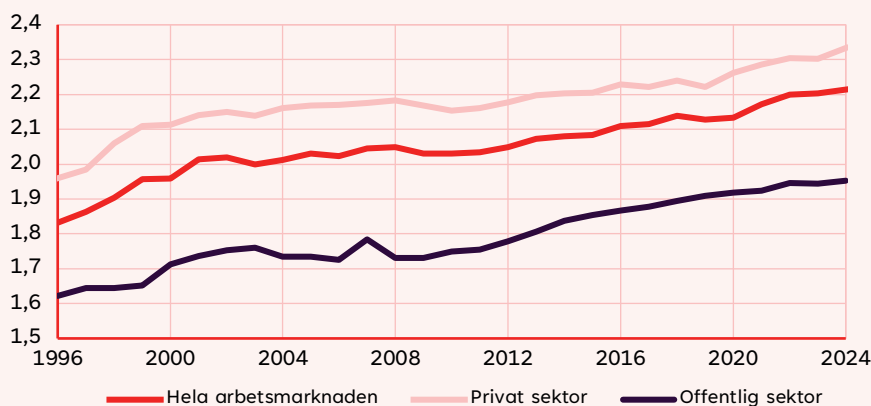
För att motverka den ökande lönespridningen är en central strategi att genom samordnade avtalskrav driva igenom särskilda låglönesatsningar och extra höjningar av lägstalöner. Detta innebär i praktiken att löneökningar för de lägst avlönade ofta anges i kronor i stället för procent, vilket ger dem en relativt sett större höjning. Genom denna metod säkerställs att en större andel av löneutrymmet tilldelas till de lägst avlönade, vilket är ett nödvändigt verktyg för att motverka trenden med ökade klyftor och bidra till en mer sammanpressad lönestruktur.

Lönespridningen är och har under hela mätperioden varit högre i privat sektor än i offentlig sektor, det vill säga att lönerna är mer sammanpressade i offentlig sektor. I diagrammet nedan som redovisar lönespridningen på hela arbetsmarknaden, i privat och offentlig sektor är både tjänstemän och arbetares löner inkluderade i jämförelsen.

DIAGRAM 3

Lönespridning

Kvot av P90/P10 hela arbetsmarknaden, privat och offentlig sektor



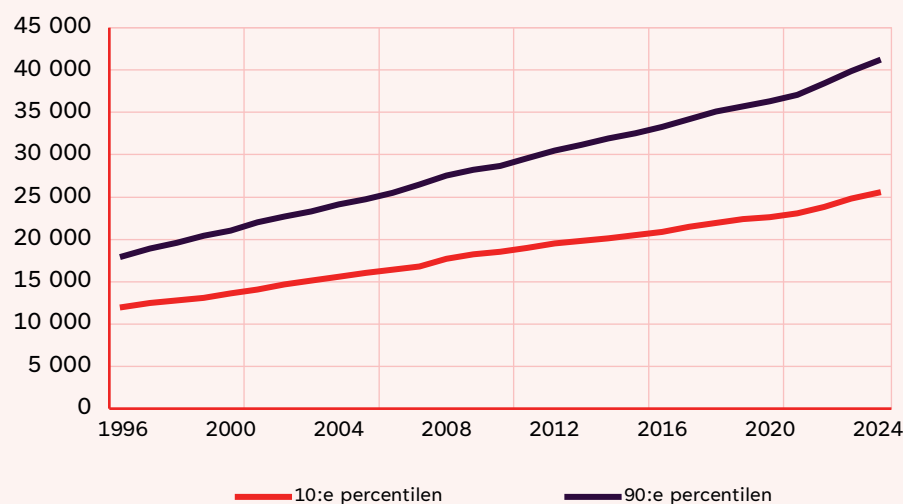
Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Lönespridningen inom arbetarkollektivet har under lång tid ökat, om än från lägre nivåer. I diagram 4 redovisas lönerna för 10:e och 90:e percentilen i kronor för arbetare.

DIAGRAM 4

Lönespridning inom arbetarkollektivet

I kronor 10:e percentilen och 90:e percentilen för arbetare, hela arbetsmarknaden



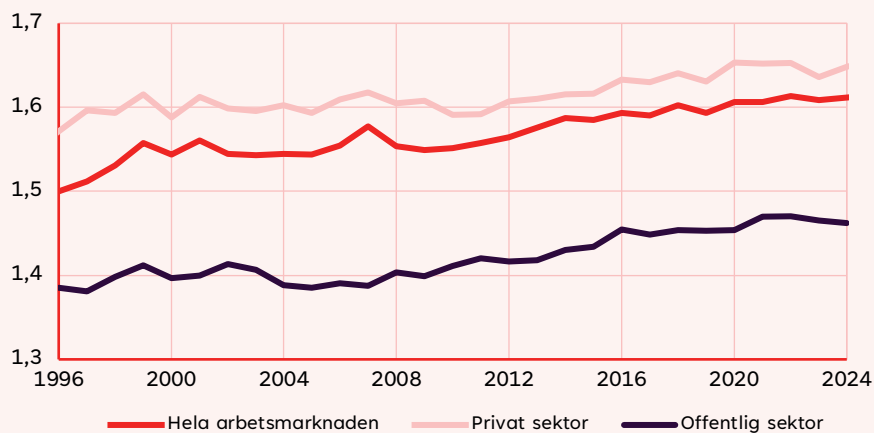
Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Även för arbetare har lönespridningskvoten över tid ökat. I privat sektor är lönespridningen något högre och har det senaste året ökat, även om den i jämförelse med år 2020 är på samma nivå. Inom offentlig sektor har kvoten mellan de som har högsta lönerna och de som har lägst minskat något de senaste åren.

DIAGRAM 5

Lönespridning inom arbetarkollektivet

Kvot av P90/P10 hela arbetsmarknaden, privat och offentlig sektor



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

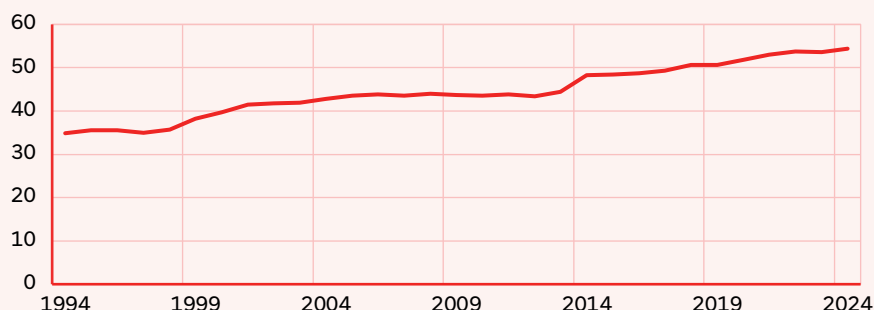
Löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän

För trettio år sedan hade tjänstemän i genomsnitt 35 procent högre löner än arbetare. Lönegapet har sedan dess vuxit sig allt större och är nu rekordstort. År 2024 hade tjänstemän 54,4 procent högre löner än arbetare. I diagrammet nedan redovisas skillnaden i lön – lönegapet – mellan arbetare och tjänstemän sedan 1994.

DIAGRAM 6

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän

Skillnad i medellön som andel utifrån tjänstemännens lön



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

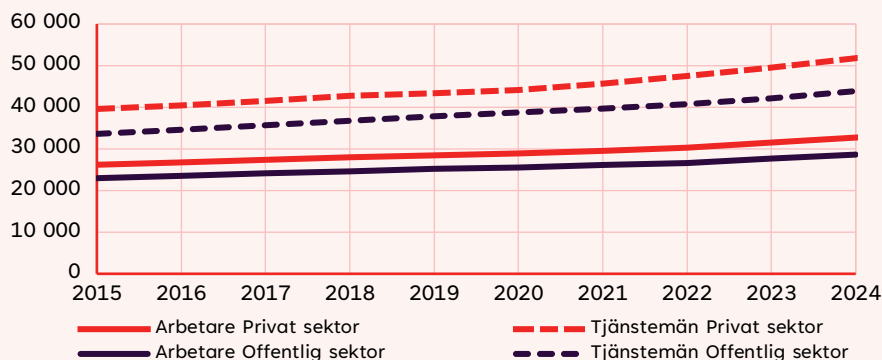
Anmärkning: Som beskrivs i metodavsnittet förändrade SCB mätmetoden för lönestrukturstatistiken år 2014.

Det är framförallt tjänstemän i privat sektor som de senaste åren ökat sina löner mer än arbetare inom så väl privat som offentlig sektor gjort. Under 2010-talet ökade däremot tjänstemännens löner inom offentlig sektor något mer, bland annat till följd av statligt ingrepp i form av lönesatsningar för lärare. Sammantaget har det bidragit till att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän vuxit sig allt större.

DIAGRAM 7

Löneskillnad mellan arbetare och tjänstemän

Medellön i kronor, privat och offentlig sektor



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

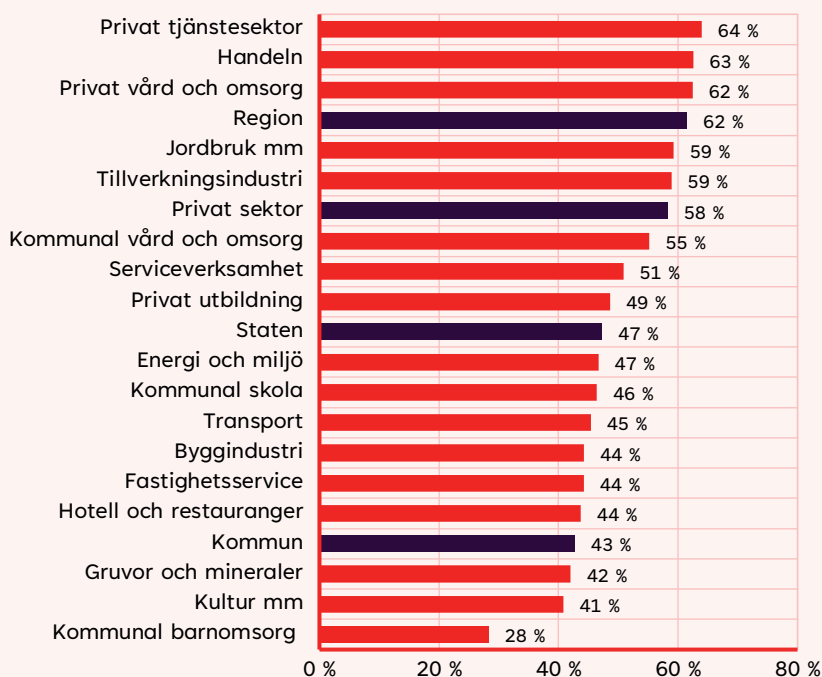
Det finns stora löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän inom olika branscher. I privat tjänstesektor återfinns de högsta löneskillnaderna. Där har tjänstemän i genomsnitt 64 procent högre löner än arbetare inom samma bransch, tätt följt av handeln och privat vård och omsorg.

På övergripande nivå finns det största lönegapet inom regioner och inom privat sektor totalt. Lönegapet är något lägre för statligt och kommunalt anställda. I diagram 8 redovisas lönegapet för sektorer totalt och på branschnivå i privat och kommunal sektor.

DIAGRAM 8

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän

Andel per bransch, privat sektor, kommun, region och staten



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Löneutveckling för arbetare och tjänstemän

Senaste årets löneökningar

För arbetare på hela arbetsmarknaden ökade lönerna i genomsnitt med 3,6 procent senaste året. Under samma period ökade lönerna för tjänstemän 4,3 procent. Det vill säga 0,7 procentenheter högre löneökningar för tjänstemännen totalt sett.

TABELL 2

Löneökning mellan år 2023–2024

I procent utifrån kön och klass

	Kvinnor	Män	Totalt
Arbetare	3,5 procent	3,7 procent	3,6 procent
Tjänstemän	4,5 procent	4,1 procent	4,3 procent

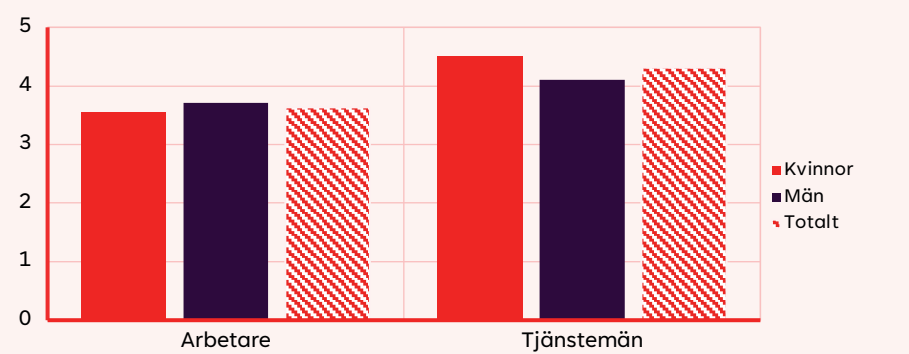
Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Det finns stora skillnader i löneökningar också mellan könen. Inom arbetarkollektivet ökade männens löner något mer; 3,7 procent för arbetarmän och 3,5 procent för arbetarkvinnor. För tjänstemännen var det i stället högre löneökningar för kvinnor. Kvinnor i tjänstemannayrken ökade sina löner med i snitt 4,5 procent och män i tjänstemannayrken 4,1 procent i snitt under året.

DIAGRAM 9

Löneökning mellan år 2023–2024

I procent utifrån kön och klass



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

För arbetare i privat sektor ökade lönerna i snitt 3,7 procent, något högre för männen, 3,8 procent, än för kvinnorna, 3,5 procent. Tjänstemännen inom privat sektor hade betydligt högre löneökningar. Störst var ökningen för

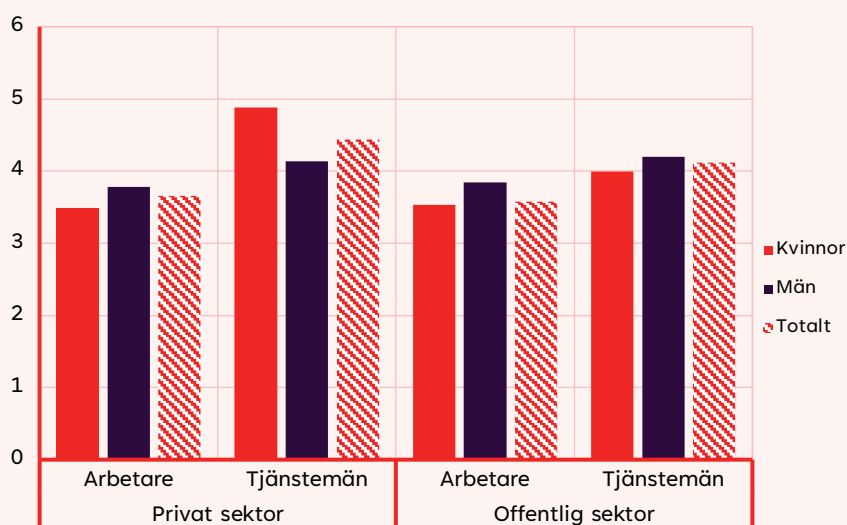
kvinnor i tjänstemannayrken; 4,9 procent. Löneökningarna för männen i tjänstemannayrken i privat sektor var i genomsnitt 4,1 procent.

I offentlig sektor ökade lönerna för arbetare i genomsnitt 3,6 procent; för kvinnor 3,5 procent och för männen 3,8 procent. Tjänstemän i offentlig sektor hade något högre löneökningar. I genomsnitt ökade lönerna 4,1 procent, för männen i tjänstemannayrken 4,2 procent och för kvinnornas 4,0 procent samma år.

DIAGRAM 10

Löneökning mellan år 2023–2024

Procent utifrån kön och klass i privat och offentlig sektor



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

FÖRDJUPNING

Högst löneökningar för kvinnor i tjänstemannayrken

Totalt sett hade kvinnor i tjänstemannayrken inom privat tjänstesektor de högsta löneökningarna. Kvinnor inom bank och finans i synnerhet, men även tjänstemannakvinnor inom IT och teknik samt ingenjörsyrken i stort, hade högre löneökningar än genomsnittet.

Även kvinnor i tjänstemannayrken inom offentlig sektor hade högre löneökningar än genomsnittet och då framförallt inom yrken som verksamhetschefer, jurister, rektorer och handläggare.

För männen i tjänstemannayrken ökade lönerna i genomsnitt inte lika mycket som för tjänstemannakvinnorna, även om vissa grupper och yrken hade betydligt högre än genomsnittet. Det handlar framför allt om män inom tjänstemannayrken i bank och finans, bygg, industri och teknik men också på chefsnivå inom offentlig sektor.

Hela avtalsrörelsen år 2023 och 2024

De relativt höga nominella löneökningarna, i linje med märket, märks genomgående både bland arbetare och tjänstemän. Trots det höga lönemärket har flera tjänstemannagrupper fortsatt att uppvisa betydande löneglidning.

Märket för löneökningarna i avtalsrörelsen för åren 2023 och 2024 var totalt 7,4 procent – första året 4,1 procent och andra året 3,3 procent, exklusive extra lägstlönehöjning år ett och låglönesatsning år två. Dessutom drev förbunden även andra avtalskrav än löneökningar under avtalsrörelsen, bland annat genom yrkanden om avsättning från löneutrymmet till extra tjänstepension.

För arbetare blev utfallet av löneökningar de två åren i genomsnitt 7,8 procent och tjänstemän 8,7 procent. Män i arbetaryrken hade i genomsnitt högre löneökningar än arbetarkvinnor medan kvinnor i tjänstemannayrken har haft högre löneökningar samtliga på arbetsmarknaden.

TABELL 3

Löneökning hela avtalsrörelsen

I procent utifrån kön och klass, mellan åren 2022–2024

	Kvinnor	Män	Totalt
Arbetare	7,7 procent	8,1 procent	7,8 procent
Tjänstemän	8,9 procent	8,4 procent	8,7 procent

Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

De samlade löneökningarna för arbetare i hela den privata sektorn för var 8,0 procent för arbetare och för tjänstemän i hela den privata sektorn 9,1 procent. I offentlig sektor ökade löner genomsnitt 7,5 procent för arbetare och 7,9 procent för tjänstemännen.

Det betyder att tjänstemännen i privat sektor hade en högre positiv löneglidning på 1,7 procentenheter, medan arbetare i genomsnitt haft 0,6 procentenheter positiv löneglidning. I offentlig sektor hade tjänstemännen 0,4 procentenheter och arbetare i genomsnitt 0,1 procentenheter positiv löneglidning.

I tabellen nedan redovisas de genomsnittliga löneökningarna från år 2022 till 2024 för arbetare och tjänstemän utifrån vissa branscher i privat sektor, tre verksamhetsområden i kommunerna, regionen samt statlig sektor. Där framgår att vissa branscher haft betydande löneglidning. Bland annat hotell och restaurang som haft en gynnsam arbetsmarknad och positiv löneglidning även om ska ses i ljuset av flera år innan av lägre löneökningar än märket.

Som beskrivits i metodavsnittet finns det vissa mätproblem med lönestrukturstatistiken i och med att det är en urvalsundersökning för privat sektor och att insamlingen görs redan i oktober. Det betyder till exempel att inte alla genomfört sin lönerevision när statistiken samlas in. Mer detaljerade nedbrytningar ska därför tolkas med viss försiktighet. Detta ska särskilt

noteras i mindre branscher och för exempelvis privat utbildning som har sin lönerevision efter mätperioden senare på hösten.

TABELL 4

Löneutveckling för arbetare och tjänstemän
Andel utifrån bransch, mellan åren 2022 och 2024

	Arbetare	Tjänstemän
Byggindustri	8,1 %	11,8 %
Energi och miljö	7,6 %	8,3 %
Fastighetsservice	7,8 %	8,8 %
Gruvor och mineraler	7,3 %	9,9 %
Handeln	8,0 %	12,5 %
Hela privat tjänstesektor	7,9 %	9,3 %
Hotell och restauranger	11,2 %	13,0 %
Jordbruk m.m.	5,7 %	3,0 %
Tillverkningsindustri	8,4 %	6,8 %
Transport	6,9 %	8,2 %
Kultur m.m.	11,9 %	9,5 %
Privat utbildning	4,3 %	5,3 %
Privat vård och omsorg	7,0 %	8,7 %
Serviceverksamhet	6,0 %	8,2 %
Kommun	7,3 %	7,3 %
Kommunal barnomsorg	7,9 %	7,0 %
Kommunal skola	7,2 %	7,1 %
Kommunal vård och omsorg	7,9 %	7,5 %
Region	7,4 %	8,2 %
Staten	9,0 %	7,8 %

Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Solidarisk lönepolitik

LO och förbunden utgår i lönebildningen från hela näringslivets samlade och genomsnittliga produktivitsutveckling. Det innebär att löneökningar baseras på ett nationellt löneutrymme som omfattar alla branscher.

Den solidariska lönepolitiken, som LO introducerade redan på 1950-talet, är fortfarande en hörnsten i svensk lönebildning. Grundtanken är att de samlade produktivitsvinsterna tillhör alla löntagare och ska fördelas solidariskt – inte efter enskilda företags eller branschers betalningsförmåga.

Lön efter bärkraft skulle låta lågproduktiva företag överleva genom låga löner och minska trycket på investeringar och effektiviseringar. Det är varken fördelningspolitiskt rättvist eller långsiktigt hållbart för svensk ekonomi.

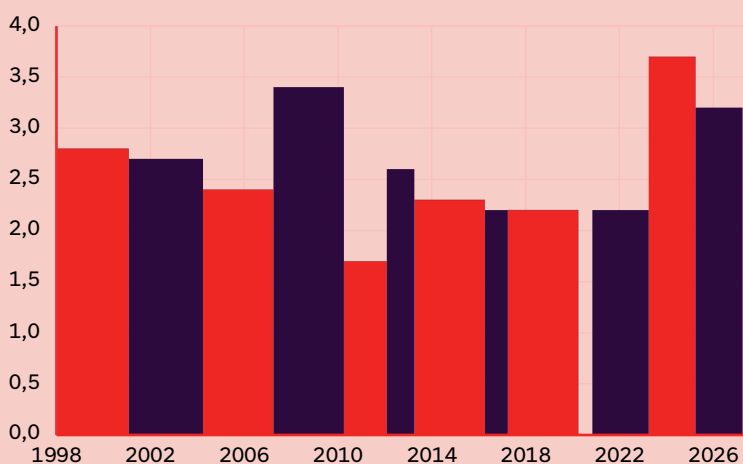
Under pågående avtalsrörelsen och den mellan åren 2023–2024 var märket, och därmed även de centralt avtalade löneökningarna, högre än på många år tidigare och de högsta sedan år 2008.

Utöver krav att följa det nationella löneutrymmet innehåller LO-samordningen ofta särskilda satsningar för att höja lägslöner extra eller låglönesatsningar enligt en ”knämodellen” där arbetare med månadslöner under ett visst belopp bidrar med mer till avtalsområdet. Det ska bidra till en mer sammanpressad lönestruktur.

DIAGRAM 11

Industrimärket 1998–2027

Genomsnittlig årlig ökningstakt under respektive avtalsperiod



Källa: Medlingsinstitutet

Sämre reallöneutveckling för arbetare

Efter två år av kraftiga reallöneminskningar ökade reallönerna återigen för både arbetare och tjänstemän under år 2024. Tjänstemännen hade igenomsnitt något högre löneökningar än arbetarna, vilket gav en reallöneökning på 1,4 procent jämfört med 0,7 procent för arbetare.

Löneökningarna för tjänstemännen har många år varit högre än arbetarnas vilket syns tydligt i tjänstemännens reallöneutveckling i diagram 13. Under perioden 2010–2021 ökade reallönen med totalt 14 procent för arbetare och 16 procent för tjänstemän, vilket motsvarar en årlig ökning på 1,1 procent för arbetare och 1,4 procent för tjänstemän.

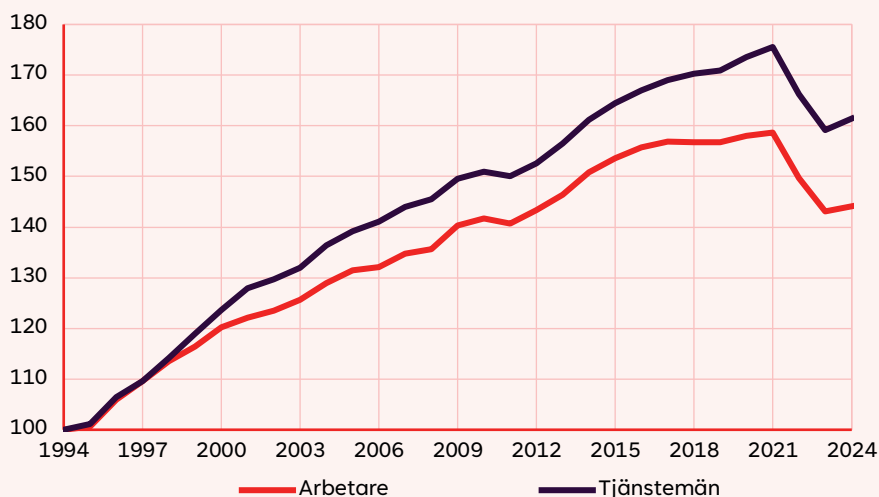
Under stora delar av de senaste 30 åren har reallöner och köpkraft ökat årligen med ett stort undantag för åren 2022 och 2023 då den rekordhøga inflationen bidrog till att reallönerna minskade kraftigt.

Arbetarnas reallöner ligger nu på samma nivå som år 2013, medan tjänstemännens reallöner är tillbaka på 2014 års nivå. Inflationen har minskat de tidigare nominella löneökningarna i reala termer, och det kommer ta lång tid komma tillbaka till det löneläge som var år 2021.

DIAGRAM 12

Reallöneutveckling för arbetare och tjänstemän

Basår 1994 = 100



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män utgör fortfarande en betydande utmaning på den svenska arbetsmarknaden. Inom arbetaryrken finns tydliga skillnader i lön mellan kvinnor och män, både inom samma bransch och mellan olika branscher.

Under stora delar av 2000-talet har löneskillnaderna mellan kvinnor och män i arbetaryrken varit oförändrade, utan några märkbara förbättringar. Sedan 2021 har utvecklingen gått i negativ riktning. Kvinnors andel av männens lön har minskat från 88,3 procent år 2021 till 87,8 procent år 2024 – en nivå som motsvarar löneskillnaden år 2018.

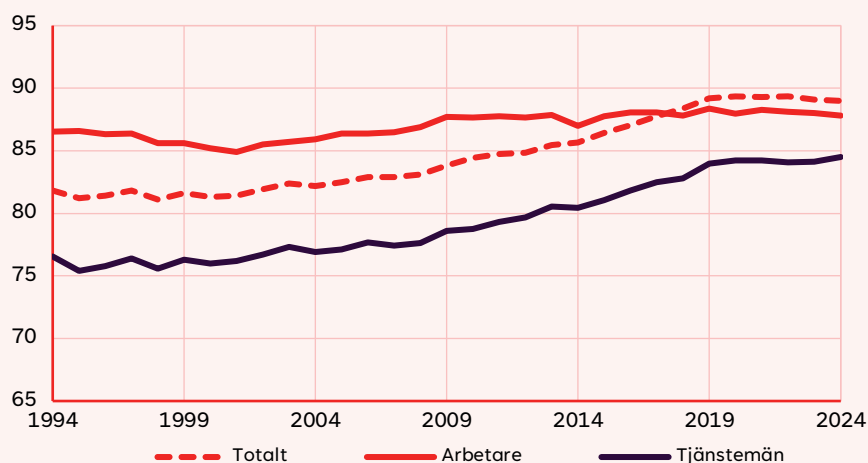
Totalt sett är löneskillnaderna mellan könen varit lägre för arbetare jämfört med tjänstemännen. En arbetarkvinna har i genomsnitt 87,8 procent av en mans lön i arbetaryrken. Tjänstemannakvinnan å sin sida har i snitt 84,5 procent av en mans lön. I diagrammet nedan redovisas löneskillnaderna de senaste trettio åren, uppdelat för arbetare och tjänstemän samt totalt.

De senaste åren har kvinnor i tjänstemannayrken ökat sina löner mer, så väl jämfört med arbetare som med männen i samma yrken. Det har bidragit till att löneskillnaderna mellan kvinnor och män totalt sett har minskat under flera år även om det går att se en utplaning sedan år 2020. I snitt har en kvinna 89 procent av en mans lön år 2024.

DIAGRAM 13

Löneskillnader mellan könen

Kvinnors lön i andel av männens utifrån klass



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Löneskillnader de senaste hundra åren

I början av 1900-talet hade män som arbetade i industrin nästan dubbelt så hög lön som arbetarkvinnor. Detta förändrades i snabb takt fram till 50-talet då kvinnor i arbetaryrken hade omkring 30 procentenheter lägre lön än manliga kollegor.

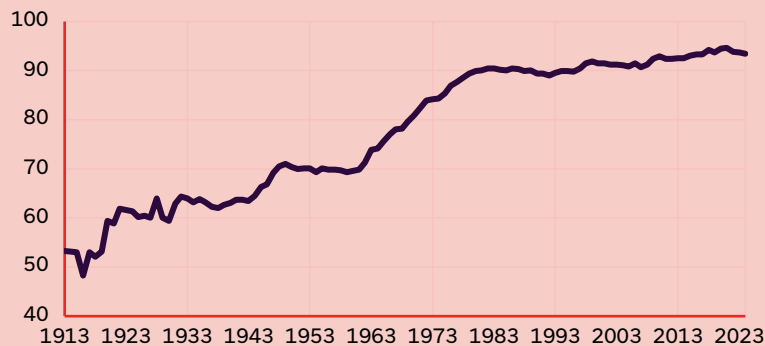
År 1960 slöt LO och dåvarande SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv) en central överenskommelse om att successivt avskaffa kvinnolönerna i kollektivavtalen för arbetare. Avskaffandet bidrog till kraftigt höjda löner för kvinnor fram till början av 1980-talet. Då hade arbetarkvinnor i genomsnitt 90 procent av manliga kollegornas medellön. De senaste 40 åren har förändringen varit mer blygsam och efter en uppgång har de senaste årens löneökningar varit högre för männen vilket bidragit till att löneskillnaderna mellan könen ökat igen.

I diagrammet nedan redovisas löneskillnader mellan kvinnor och män i arbetaryrken inom industrin sedan år 1913 till i dag.

DIAGRAM 14

Löneskillnader för arbetare i industrin

Kvinnors lön i andel av männens, år 1913–2024



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Skillnader i och mellan olika branscher

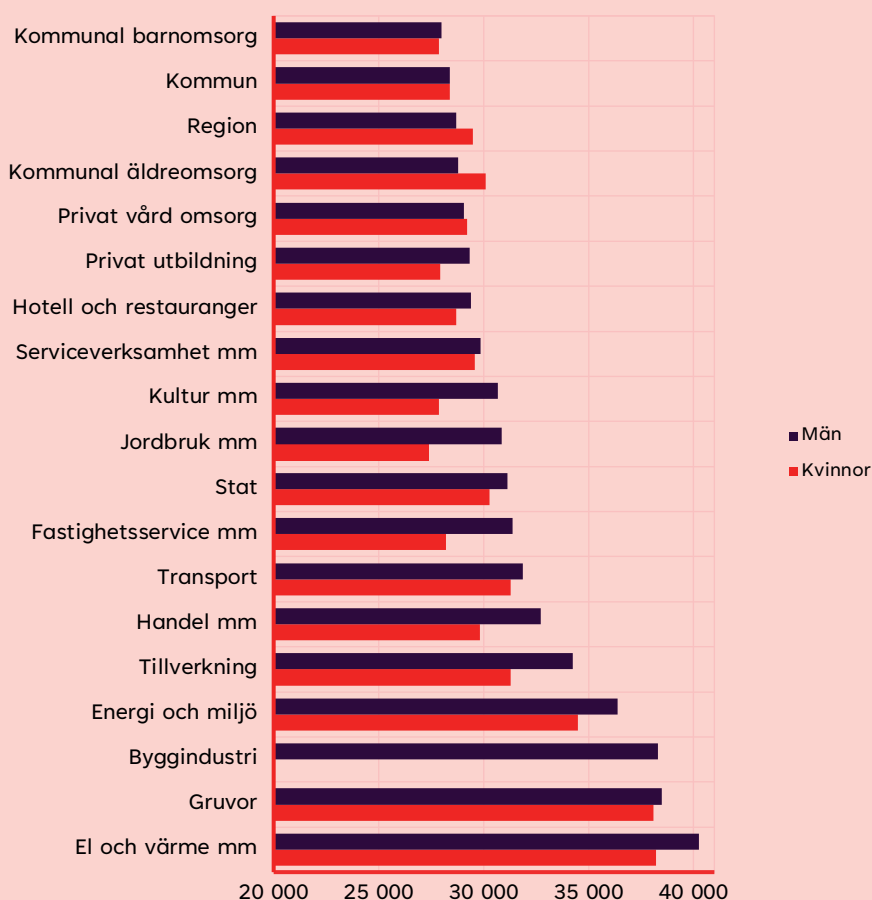
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar mellan olika branscher. I vissa fall, såsom inom kommunal äldre- och barnomsorg samt inom privat vård och omsorg, har kvinnor en högre medellön än män. I övriga branscher har män i genomsnitt högre medellöner.

Diagram 15 visar medellöner för kvinnor och män inom privat och offentlig sektor. Den offentliga sektorn redovisas uppdelad på kommunanställda totalt, kommunal äldre- och barnomsorg, regionanställda samt statligt anställda. För den privata sektorn redovisas medellönerna utifrån SCBs SNI-indelning av branscher.

DIAGRAM 15

Medellön uppräknat till heltid för arbetare

Kronor för kvinnor och män per bransch



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Anmärkning: På grund av att statistiska underlaget för kvinnor inom bygg är så litet redovisas inte det av SCB.

Exempelvis har män inom hotell- och restaurangbranschen i genomsnitt 700 kronor högre medellön än kvinnor i samma bransch. Inom privat utbildning är skillnaden cirka 1 400 kronor till männens fördel, medan män inom energi- och miljöbranschen i genomsnitt har närmare 2 000 kronor högre medellön än kvinnor.

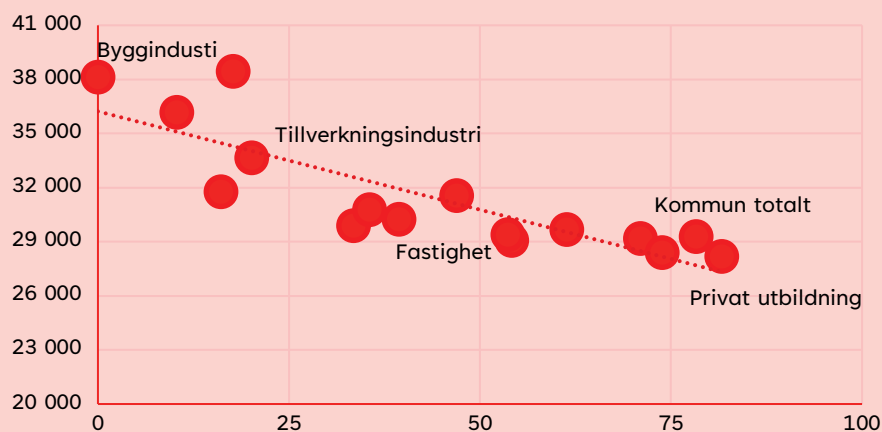
Löneskillnaderna varierar inte enbart mellan kvinnor och män inom samma bransch, utan det finns stora skillnader mellan olika branscher. En arbetarkvinna anställd i kommunal sektor har en genomsnittlig heltidslön på 28 300 kronor per månad. Detta kan jämföras med en arbetarman inom tillverkningsindustrin, vars medellön uppgår till 34 200 kronor – nästan 6 000 kronor mer.

Löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher är stor och tydlig. I diagrammet nedan redovisas medellön utifrån heltid i olika branscher på ena axeln och andel kvinnor i respektive bransch på den andra. Det visar ett tydligt strukturellt problem med lägre medellöner i kvinnodominerade branscher.

DIAGRAM 16

Medellön uppräknat till heltid och andel kvinnor

Kronor och andel kvinnor per bransch



Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

Arbets­tid och lön

Löneskillnaderna mellan olika sektorer förstärks av att anställningsvillkoren skiljer sig åt, särskilt inom kvinnodominerade branscher. Där är det vanligt med ofrivilligt deltid­arbete och så kallad "hyvling", där antalet timmar i anställningsavtalet reduceras för att arbetsgivarna precisionsbemannar. Eftersom tjänsteomfattningsgraden har en direkt påverkan på den faktiska lönen, blir arbets­tid och anställningsform centrala jäm­ställdhetsfrågor.

Att beskriva löneskillnader med jämförelser av enbart heltidslöner blir därmed missvisande. Detta avsnitt analyserar därför deltid­arbetets omfattning och konsekvenser för att ge en kompletterande bild av löneskillnaderna.

Ofrivilligt deltid­anställd

Totalt har 28 procent av alla arbetare en deltid­anställning. Motsvarande andel bland tjänstemännen är 14 procent. Deltid­anställningar är där­med ungefär dubbelt så vanligt bland Sveriges arbetare som bland tjänstemännen.

Det finns dock stora skillnader mellan kvinnor och män samt kvinno­dominerade och mansdominerade branscher. Deltid­arbete är framför allt vanligt för arbetarkvinnor i kvinnodominerade branscher. Var tredje arbetare, kvinna och man, anger att de är ofrivilligt deltid­anställda.¹

ANDEL HELTID­ANSTÄLLDA UTIFRÅN URVAL AV BRANSCHER

Heltid­anställningar vanligast inom:

Byggverksamheter: 100 procent heltid­anställningar
El och vatten: 97 procent heltid­anställningar
Tillverkning och gruvor: 95 procent heltid­anställningar
Staten: 90 procent heltid­anställningar
Transport och magasinering: 86 procent heltid­anställningar
Jordbruk: 85 procent heltid­anställningar

Deltid­anställningar vanligast inom:

Handeln: 46 procent deltid­anställningar
Privat välfärds­verksamhet: 45 procent deltid­anställningar
Kommuner och regioner: 45 procent deltid­anställningar
Hotell- och restaurang­verksamheter: 36 procent deltid­anställningar

Källa: SCB, egna beräkningar (2024).

För tjänstemännen förekommer deltid­anställningar i en högre endast utsträckning inom kommuner och regioner samt inom privata välfärds­verksamheter där en av fyra arbetar deltid. Förekomsten av

¹ Kortare arbets­tid – fakta, forskning och förutsättningar (LO 2025)

deltidsanställningar i dessa branscher förklaras framför allt av den relativt stora tjänstemannagruppen sjuksköterskor som oftare arbetar deltid. I övriga branscher är andelen heltidsanställda hög, över 90 procent arbetar heltid.

Det finns tydliga strukturer kopplade till kön och anställningsvillkor samt tjänsteomfattning. För branscher med en stor andel kvinnor är det vanligare med deltidсанställningar.

När man studerar den faktiska inkomsten – det vill säga den totala ersättningen från arbete efter hänsyn till faktiskt arbetad tid – blir skillnaderna mellan kvinnor och män än mer påtagliga än om endast heltidslöner jämförs. Inkomst omfattar både månadslön och arbetstid, samt påverkas av frånvaro och rörliga ersättningar.

Diagram 17 visar att kvinnodominerade branscher generellt har lägre inkomster i jämförelse med mansdominerade, samt att det finns ett tydligt samband mellan hur vanligt deltidсанarbete är i en bransch och hur låg genomsnittsinkomsten är. Ju högre andel deltidсанställda, desto lägre är inkomsterna i genomsnitt.

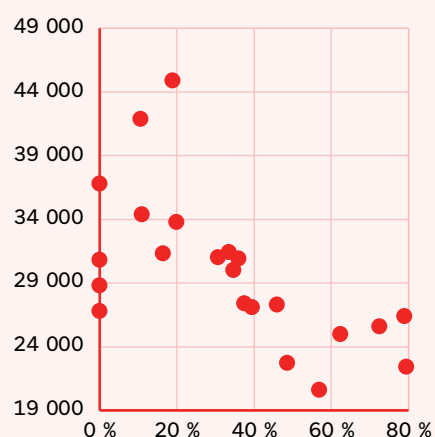
Frånvaro på grund av till exempel vård av barn, sjukdom eller annan typ av ledighet förstärker inkomstskillnaderna ytterligare. Kvinnor tar i större utsträckning huvudansvaret för det obetalda hemarbetet och familjelivet, vilket påverkar både deras arbetstid och lön.

Inkomstklyftorna mellan arbetare i olika branscher är därmed inte enbart ett resultat av olika lönenivåer, utan speglar också strukturella skillnader i arbetsvillkor, tillgång till heltidsarbete och fördelning av omsorgsansvar.

DIAGRAM 17

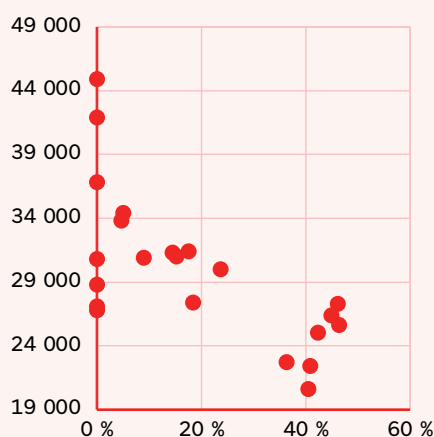
Inkomstskillnader bland arbetare

Andel kvinnor och inkomst från
huvudsaklig arbetsgivare per bransch



Deltidsarbete och inkomst

Andel deltidсанställda och
inkomst per bransch



Källa: SCB, egna beräkningar (2023).

Appendix

Medellön år 2024

Kronor, medellön uppräknat till heltid, och antal löntagare för arbetare och tjänstemän i privat sektor, samt större branschindelning, och offentlig sektor. Kvinnor, män och totalt redovisas separat.

		Arbetare		Tjänstemän	
		Antal	Medellön	Antal	Medellön
Samtliga sektorer	Kvinnor	963 000	29 300	1 308 000	45 100
	Män	1 186 000	33 400	1 129 000	53 400
	Totalt	2 148 000	31 700	2 438 000	49 000
Privat sektor	Kvinnor	580 600	29 800	696 300	47 300
	Män	1 040 400	34 000	871 200	55 400
	Totalt	1 621 000	32 700	1 567 400	51 800
Jordbruk och skogsbruk	Kvinnor	9 000	27 400	2 200	45 700
	Män	17 900	30 900	3 700	48 700
	Totalt	26 900	29 900	5 900	47 600
Gruvor och mineraler	Kvinnor	1 100	38 100	1 500	50 200
	Män	5 100	38 500	2 600	57 200
	Totalt	6 200	38 400	4 100	54 600
Tillverkningsindustri	Kvinnor	57 900	31 300	72 700	50 100
	Män	229 000	34 200	151 700	55 300
	Totalt	286 900	33 700	224 400	53 500
Energi och miljö	Kvinnor	2 000	34 500	12 400	49 300
	Män	17 300	36 400	19 300	55 400
	Totalt	19 300	36 200	31 700	53 100
Byggindustri	Kvinnor	..	..	21 600	48 700
	Män	202 300	38 300	63 500	57 000
	Totalt	213 000	38 100	85 100	55 000
Handel	Kvinnor	150 000	29 800	96 300	46 300
	Män	169 300	32 700	125 600	55 300
	Totalt	319 300	31 600	221 800	51 300
Partihandel	Kvinnor	15 100	32 100	54 000	50 100
	Män	47 600	34 300	84 600	58 600
	Totalt	62 700	33 900	138 500	55 200
Detaljhandel	Kvinnor	130 400	29 400	33 200	41 200
	Män	79 400	30 500	23 100	46 000
	Totalt	209 900	29 800	56 300	43 300
Transport och magasinering	Kvinnor	23 800	31 300	18 400	41 300
	Män	123 800	31 900	27 000	49 500
	Totalt	147 600	31 800	45 300	46 200

		Arbetare		Tjänstemän	
		Antal	Medellön	Antal	Medellön
Hotell och restaurang	Kvinnor	82 200	28 700	11 100	41 500
	Män	69 600	29 400	14 200	42 000
	Totalt	151 800	29 100	25 200	41 800
Information och kommunikation	Kvinnor	1 400	30 900	64 500	51 900
	Män	3 200	35 800	141 800	57 800
	Totalt	4 500	34 600	206 300	55 900
Finans och försäkring	Kvinnor	..	..	50 400	55 400
	Män	..	..	52 100	69 700
	Totalt	..	..	102 400	62 700
Fastighetsbolag och förvaltning	Kvinnor	7 100	29 800	17 600	49 300
	Män	16 400	33 600	18 600	59 500
	Totalt	23 500	32 700	36 100	54 500
Juridik, ekonomi och teknik	Kvinnor	5 100	32 700	115 100	49 900
	Män	10 300	35 800	139 300	56 500
	Totalt	15 400	34 900	254 400	53 500
Uthyrning, fastighet m.fl.	Kvinnor	68 000	28 200	41 000	41 500
	Män	104 300	31 400	37 200	46 000
	Totalt	172 300	30 200	78 200	43 600
Utbildning	Kvinnor	28 100	27 900	50 000	41 300
	Män	6 300	29 300	22 100	43 100
	Totalt	34 400	28 200	72 200	41 900
Vård och omsorg	Kvinnor	99 600	29 200	72 500	45 700
	Män	40 600	29 100	19 100	54 000
	Totalt	140 200	29 200	91 600	47 400
Kultur och nöje m.fl.	Kvinnor	34 200	29 100	49 100	39 900
	Män	24 600	30 200	33 600	44 500
	Totalt	58 800	29 600	82 700	41 700
Offentlig sektor	Kvinnor	382 280	28 600	612 080	42 600
	Män	145 090	28 800	258 240	46 800
	Totalt	527 220	28 600	870 310	43 900
Stat	Kvinnor	317 630	28 400	324 640	41 100
	Män	111 990	28 400	99 660	42 400
	Totalt	429 800	28 400	424 420	41 400
Kommun	Kvinnor	54 980	29 500	152 930	44 900
	Män	15 540	28 700	46 450	55 500
	Totalt	70 230	29 300	199 460	47 400
Region	Kvinnor	9 670	30 300	134 510	43 900
	Män	17 560	31 100	112 130	47 200
	Totalt	27 190	30 800	246 430	45 400

Källa: Egna beräkningar, SCB 2024.

December 2025

ISBN 978-91-566-3777-3

www.lo.se

