Jämställdheten står på spel när distansarbetet begränsas

– En undersökning av distansarbetets effekter på deltidsarbetet för kvinnor

November, 2026

Sveriges Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning 3

Summary in English 5

Om undersökningen 7

Inledning 8

Distansarbete är utbrett och uppskattat 9

Deltidsarbete bland ingenjörer 10

Skälen till deltidsarbetet 10

Så många har gått upp till heltid 11

Deltidsarbetets konsekvenser 12

Räkneexempel 1: heltid hela livet 12

Räkneexempel 2: deltid längre period 13

Räkneexempel 3: deltid några få år 13

Jämförande översikt 14

Deltidsarbete bland jurister, ekonomer och samhällsvetare 15

Deltidsarbete bland tjänstemän och arbetare 16

Slutsatser 17

Författare:
Torsten Kjellgren och Anna Ihrfors Wikström, Sveriges Ingenjörer

Sammanfattning

Sedan covid-19-pandemin har stora grupper på svensk arbetsmarknad kunnat jobba på distans någon eller några dagar i veckan. Nu har det gått tillräckligt lång tid för att kunna utvärdera några av distansarbetets effekter. Den här rapporten kan peka på några stora positiva effekter på jämställdheten och sysselsättningen brett i det svenska samhället. Distansarbetet har nämligen lett till att deltidsarbetet för kvinnor har minskat kraftigt. 2019, året innan pandemin bröt ut, jobbade 11 procent av ingenjörskvinnorna deltid. Sex år senare, 2025, har andelen sjunkit till 7 procent.

Sambandet mellan distansarbete och minskat deltidsarbete visar sig även finnas för andra grupper utöver ingenjörerna. Statistisk från Akavia visar att 9 procent av deras kvinnliga medlemmar jobbade deltid när pandemin bröt ut. Denna andel har minskat till 6 procent 2025. Många av Akavias medlemmar som består av jurister, ekonomer och samhällsvetare har, precis som ingenjörerna, möjlighet att jobba på distans. Bland både Sveriges Ingenjörers och Akavias kvinnliga medlemmar har därmed deltidsarbetet minskat med en tredjedel.

Genom specialbeställd statistik från Statistiska Centralbyrån undersöks även tjänstemannayrken (där många kan jobba på distans) respektive arbetaryrken (som i regel inte kan jobba på distans). Deltidsarbetet bland kvinnor visade sig visserligen gå ner både bland tjänstemannayrken och arbetaryrken de senaste åren. Men LO slår fast att minskningen av deltidsarbete inom arbetaryrken utgörs av medlemmar i offentlig sektor, som konsekvens av politiska beslut. Inom privat sektor slås det fast att deltiden hos kvinnor tvärtom har ökat. Bland tjänstemannayrken har andelen deltidsarbetande kvinnor minskat med en femtedel sedan pandemin.

Kvinnors minskade deltidsarbete de senaste åren är ingen liten sak. 3 200 ingenjörskvinnor har gått från deltid till heltid. I denna rapport redovisas några räkneexempel från Alecta. Trots det modesta antagandet att flera års deltidsarbete inte påverkar karriärlöneutvecklingen visar Alecta att en ingenjör som jobbar deltid på 75 procent under nio år får ett lönetapp på 9 500 kronor i månaden efter skatt. Totalt blir det ett lönetapp på drygt 1 miljon kronor efter skatt under deltidsåren jämfört med en ingenjör som jobbat heltid. Pensionen blir dessutom drygt 3 600 kronor lägre i månaden efter skatt (drygt 43 000 kronor mindre per år) för den som jobbat deltid i nio år. Frågan om deltidsarbete har med andra ord en enorm ekonomisk betydelse till skillnad från vissa andra frågor på jämställdhetsområdet som VAB, vård av barn.

Det är betydligt vanligare bland kvinnor än män att jobba deltid. Ofta är skälen att ta hand om barn och familj. Kvinnor tar fortfarande i regel ett större ansvar för detta än män, och många upplever att det blir för svårt att kombinera detta med ett heltidsarbete. Många kvinnor inom tjänstemannayrken som gått ner i deltid har hamnat i en fälla. De får en deltidslön och kan lämna arbetsplatsen tidigare på eftermiddagen för att exempelvis hämta barn på förskolan, men arbetsuppgifterna förväntas ändå utföras på samma sätt som tidigare. Trots en deltidslön blir det ofta ett heltidsjobb ändå, när arbetsuppgifterna slutförs på kvällarna efter att barnen somnat.

Möjligheten att kunna jobba på distans någon eller några dagar i veckan är något som många uppskattar. När pendlingen uteblir frigörs tid, och det kan bli enklare att få ihop vardagen exempelvis med hämtningar och lämningar på förskolan. Då har många kvinnor kunnat gå från deltid till heltid. Det här får stora ekonomiska fördelar för varje enskild kvinna.

Men det är också en stor framgång för jämställdheten. Heltidsarbete är en viktig förutsättning för självständighet och ekonomisk trygghet både på kort och lång sikt. I och med att rapporten visar en bred trend på arbetsmarknaden där många kvinnor har kunnat gå från deltid till heltid får det också positiva konsekvenser för produktiviteten i den svenska ekonomin och genererar ökade skatteintäkter.

När nu flera svenska storföretag går fram med begränsningar av distansarbetet, och i vissa fall kräver närvaro fem dagar i veckan, så kan det äventyra de framsteg som har skett. Striktare närvarokrav kan innebära att fler kvinnor går ner på deltid. Det skulle vara en stor förlust för såväl individen som för jämställdheten och det svenska samhället.

Summary in English

Since the Covid-19 pandemic, large groups on the Swedish labor market have been able to work from home one or several days a week. Sufficient time has now passed to enable evaluation of some of the effects of remote work. This report can point to some major positive effects on gender equality and employment more broadly in Swedish society. Remote work has in fact led to a sharp reduction in part-time work among women. In 2019, the year before the pandemic broke out, 11 percent of female engineers worked part time. Six years later, in 2025, the share has fallen to 7 percent.

The correlation between remote work and reduced part-time work is also evident for other groups besides engineers. Statistics from Akavia show that 9 percent of their female members worked part time when the pandemic broke out. This share has fallen to 6 percent in 2025. Many of Akavia's members, consisting of lawyers, economists and social scientists, can work remotely, just as engineers. Among both Engineers of Sweden's and Akavia's female members, part-time work has thus decreased by one third.

Using specially ordered statistics from Statistics Sweden, white-collar occupations (where many can work remotely) and blue-collar occupations (who usually cannot work remotely) are also examined. Part-time work among women has indeed decreased both among white-collar as well as blue-collar occupations in recent years. But LO establishes that the reduction of part-time work for blue-collar occupations consists of members in the public sector, as a consequence of political decisions. In the private sector, it is established that part-time work among women has, on the contrary, increased. However, among white-collar occupations part-time work for women has decreased by one fifth since the pandemic.

Women's reduced part-time work in recent years is no small matter. 3,200 women engineers have gone from part time to full time. Examples from Alecta, presented in this report, show that an engineer who works part time for nine years suffers a loss of salary of SEK 9,500 after tax compared. In total, this amounts to a loss of salary of about SEK 1 million after tax during the part-time years compared with an engineer who has worked full time. The pension also becomes approximately SEK 3,600 lower per month after tax for an engineer who has worked part time for nine years. In other words, the issue of part-time work has enormous economic significance, unlike certain other issues such as VAB (temporary parental benefit when taking care of a sick child).

It is significantly more common among women than men to work part time. The reasons are often to take care of children and family. Women still generally take greater responsibility for this than men, and many feel that it becomes too difficult to combine this with full-time work. Many women in white-collar occupations who have reduced their hours to part time have ended up in a trap. They receive a part-time salary and can leave the workplace earlier in the afternoon to, for example, pick up children from preschool, but the work duties are still expected to be carried out in the same way as before. Despite a part-time salary, it often still becomes a full-time job when the work duties are completed in the evenings after the children have fallen asleep.

The possibility of working remotely one or several days a week is something that many appreciate. When commuting is eliminated, time is freed up, and it can become easier to make everyday life work, for example with drop-offs and pick-ups at preschool. In that way, many women have been able to go from part time to full time. This brings major economic benefits for each individual woman.

But it is also a major success for gender equality. Full-time work is an important prerequisite for independence and economic security both in the short and long term. As the report shows a broad trend in the labor market where many women have been able to go from part time to full time, this also brings positive effects for productivity in the Swedish economy and generates increased tax revenues.

Now that several large Swedish companies are moving ahead with restrictions on remote work, and in some cases require presence five days a week, this may jeopardize the progress that has been made. Stricter attendance requirements may mean that more women reduce their hours to part time. That would be a major loss for both the individual, for gender equality and for Swedish society.

Om undersökningen

Sveriges Ingenjörers underlag bygger på data från 74 000 civilingenjörer och högskoleingenjörer som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer och besvarade förbundets löneenkät 2025.

Genom statistik från Akavia har ingenjörskvinnornas deltidsarbete kunnat jämföras med jurister, ekonomer och samhällsvetare.

Genom specialbeställd statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) har en jämförelse kunnat göras brett mellan deltidsarbete för kvinnor i tjänstemannayrken samt arbetaryrken. Beställningen avgränsades till åldrarna 20–70 år och följde SCB:s normala kategorisering av tjänstemannayrken och arbetaryrken.

LO har bidragit med en förklarande analys till statistiken över deltidsarbete för deras medlemmar. Såväl LO som Akavia har gett samtycken till att deras statistik används i denna rapport.

För att illustrera de ekonomiska konsekvenserna av deltidsarbete jämfört med heltidsarbete har Alecta bidragit med tre räkneexempel.

Inledning

Heltidsarbete är en grundpelare i det svenska samhället. För individen handlar det om självständighet, socialt sammanhang och ekonomisk trygghet i dag såväl som i framtiden. Utifrån samhällets sida finns ambitionen att människor ska kunna kombinera heltidsarbete med familjeliv. Det är viktigt både för demografin och produktiviteten i den svenska ekonomin samt generar skatteintäkter.

Men det finns fortfarande betydande grupper på svensk arbetsmarknad som jobbar deltid. Den stora majoriteten av dessa är kvinnor. Ett tydligt utbrett mönster finns där kvinnor vid familjebildning går ner på deltid och jobbar deltid under småbarnsåren. Detta har att göra med att kvinnor fortfarande i regel tar ett större ansvar för barn, familj och hem än männen och att många upplever att det ansvaret inte låter sig kombineras med heltidsarbete.

Många kvinnor inom tjänstemannayrken som gått ner i deltid har ofta hamnat i en fälla. De har gått ner på deltid, och får en lägre lön, men i många fall måste arbetsuppgifterna utföras ändå på samma sätt som tidigare. Trots en deltidslön och tidigare hemgång från arbetsplatsen för att exempelvis hämta barn på förskolan så blir det i praktiken ett heltidsjobb där arbetsuppgifterna sedan slutförs på kvällen när barnen somnat.

Sedan coronapandemin 2020 har distansarbete blivit mycket vanligt bland breda grupper. En av fördelarna som ofta har lyfts fram har varit just möjligheten att kunna kombinera arbete med ansvar för familj. En utebliven pendling kan exempelvis förenkla hämtningar och lämningar på förskolan för småbarnsföräldrar.

Den här rapporten undersöker hur dessa två processer hör ihop. Det vill säga om fler kvinnor har kunnat gå upp från deltid till heltid under de senaste åren tack vare distansarbetet. Rapporten söker svar på detta samband med hjälp av statistik över kvinnors deltidsarbete från Sveriges Ingenjörer, Akavia och LO samt specialbeställda data från Statistiska Centralbyrån.

Rapportens resultat blir ett viktigt bidrag till debatten då vi nu ser en trend där flera svenska storföretag har börjat begränsa, och till och med förbjuda, distansarbete. En sådan tillbakagång påverkar självfallet individens flexibilitet. Men kommer det också innebära att färre kvinnor kommer att jobba heltid?

Distansarbete är utbrett och uppskattat

Innan coronapandemin var distansarbete ett begränsat fenomen på svensk arbetsmarknad. Men när pandemin bröt ut och restriktioner infördes beordrades många arbetstagare att jobba hemifrån. Efter att pandemin var över hade distansarbetet etablerats bland breda grupper. Cirka 4 av 10 svenska arbetstagare arbetar på distans i någon utsträckning[1].

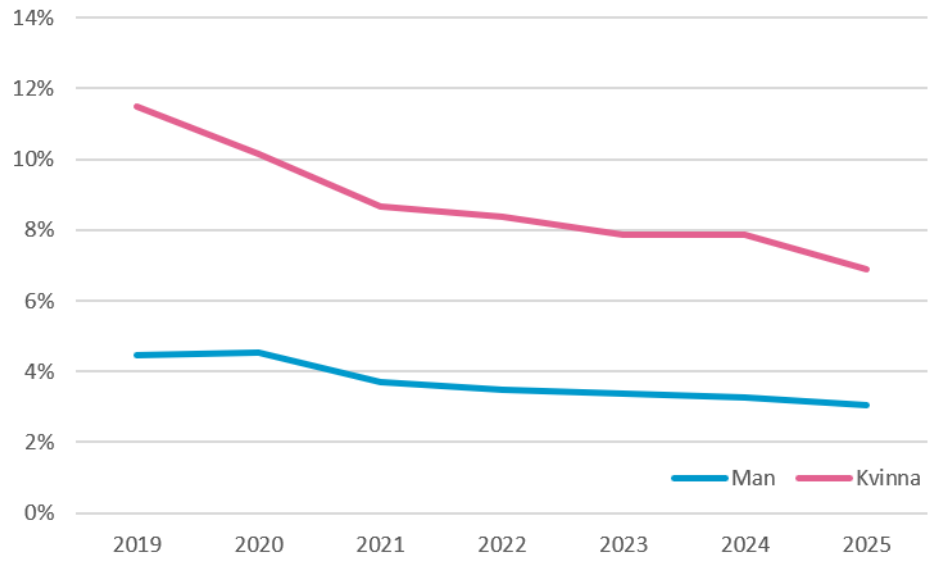
Sveriges Ingenjörer har tidigare visat att 65 procent av ingenjörerna jobbar på distans minst en dag i veckan. Och distansarbetet är något som många uppskattar och värdesätter. I Sveriges Ingenjörers löneenkät uppgav cirka 80 procent att de vill arbeta på distans minst en dag i veckan. I förbundets medlemspanel har tidigare över 40 procent av ingenjörerna uppgett att de skulle söka ett annat jobb om deras nuvarande arbetsgivare skulle förbjuda distansarbete.[2]

[1] SCB, AKU (2025)
[2] Sveriges Ingenjörer (2025)

Deltidsarbete bland ingenjörer

Strax innan coronapandemin bröt ut, 2019, arbetade 6 procent av ingenjörerna deltid. Det fanns stora könsskillnader i statistiken. Andelen deltidsarbeten kvinnor var nämligen 11 procent, medan deltidsarbetande män endast uppgick till 4 procent. Som diagram 1 visar händer det sedan något intressant de efterföljande åren. Deltidsarbetet går tydligt ner för kvinnorna. Från att ha legat på 11 procent 2019 har nu andelen ingenjörskvinnor som jobbar deltid 2025 sjunkit till 7 procent.

Diagram 1. Andel deltidsarbetande ingenjörer 2019–2025



Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2025

Skälen till deltidsarbetet

Kvinnor uppger i högre utsträckning att de arbetar deltid på grund av familjeskäl. Det kan vara för att hämta barn, spendera mer tid med barnen, eller att man har barn som behöver olika typer av stöd. Ibland rör det sig också om att ta hand om föräldrar.

Män har i högre utsträckning uppgett att de arbetar deltid på grund av de vill trappa ned inför pensionen. Eller att de nappat på erbjudandet 80/90/100, det vill säga 80 procents jobb, 90 procents lön och 100 procents pensionsavsättning. Andra anledningar till deltidsarbete kan vara att få mer fritid, vilket är vanligare bland männen, eller ökad livskvalitet samt bättre balans i livet som är vanligare bland kvinnorna.

Så många har gått upp till heltid

Den tydliga minskningen av deltidsarbete hos kvinnor som Diagram 1 visade kan översättas till antal. I Sverige beräknas det finnas cirka 79 000 yrkesarbetande ingenjörskvinnor[3]. När andelen som jobbar deltid har minskat från 11 procent till 7 procent kan det översättas till 3 200 ingenjörskvinnor. Dessa kvinnor har alltså gått från en deltidslön till en heltidslön.

[3] SCB, utbildningsregistret (2025)

Deltidsarbetets konsekvenser

Kvinnors heltidsarbete lyfts ofta fram som en central faktor för jämställdheten. Med ett heltidsarbete följer självständigheten att kunna stå på egna ben ekonomiskt. En heltidslön tryggar både ens egen tillvaro och försörjning av ens familj, samtidigt som det lägger grunden för en bra pension och därmed en trygg ålderdom.

För att visa hur betydelsefullt heltidsarbete kan vara för en persons liv, och vilka ekonomiska konsekvenser deltidsarbete kan få för en person, presenteras här några räkneexempel från Alecta.

Flera forskningsstudier har kunnat påvisa att deltidsarbete får negativa konsekvenser på karriärlöneutvecklingen, då det blir svårare att visa framfötterna på deltid och få lika stora löneökningar som någon som jobbar heltid[4]. I denna rapport görs dock ett modest antagande att såväl föräldraledighet som deltidsarbete inte får några konsekvenser på karriärlöneutvecklingen. Detta innebär att lönetapp och pensionstapp som redogörs i räkneexemplen de facto ofta är större.

Räkneexempel 1: heltid hela livet

Jenny är civilingenjör och jobbar inom privat sektor. Hon blev klar med studierna och började jobba när hon var 26 år och fick ingångslönen 40 000 kronor i månaden. Redan från 34 års ålder hamnar Jennys lön över brytpunkten av 7,5 inkomstbasbelopp (cirka 52 000 kronor 2026). Över brytpunkten går pensionsintjänandet för tjänstepensionen upp från 4,5 procent till 30 procent av lönen.

Jenny jobbar heltid hela karriären fram till att hon går i pension vid 66 års ålder. Hennes slutlön är då 84 390 kronor i månaden före skatt.

Sammanställningen nedan visar hur mycket Jenny får i pension. Efter skatt blir beloppet 48 190 kronor i månaden.

Så här blir Jennys pension:

Inkomstpension:	17 840 kr/mån
Premiepension:	7 380 kr/mån
Tjänstepension:	37 500 kr/mån

Jennys totala pension:

62 720 kr/mån i dagens penningvärde

(inkl. flexpension 2% från 26 års ålder, som tas ut livsvarigt)

Källa: Alecta (2026)[5]

[4] T.ex. Wahlberg (2008)

[5] Premiepension: fondavgift 0,20% av kapitalet, administrationsavgift 0,05%, real avkastning 3,5% (exklusive inflation 2%). Tjänstepension ITP 1: hälften traditionell försäkring, häften entréfond, genomsnittlig avgift cirka 0,11% av kapitalet. Collectums avgift 0,55% av inbetald premie, avkastningsskatt 0,38%, real avkastning 3,5% (exklusive inflation 2%).

Räkneexempel 2: deltid längre period

Karin är civilingenjör i privat sektor. Hon började, precis som Jenny, att jobba när hon var 26 år och hade samma ingångslön, 40 000 kronor i månaden. Vid 33 års ålder är Karin föräldraledig ett år. Därefter går hon ner på deltid och jobbar 75 procent under nio års tid. Karin går i pension vid samma ålder som Jenny, 66 år. På grund av vårt modesta antagande att föräldraledighet och deltidsarbete inte påverkar karriärlöneutvecklingen så kommer Karin, precis som Jenny, att ha en slutlön på 84 390 kronor i månaden.

Jenny tjänar 56 000 kronor när Karin börjar jobba deltid efter sin föräldraledighet. Karins deltidslön under de nio åren ligger ungefär 16 100 kronor under Jennys snittlön under perioden (64 500 kronor). I årslön blir det ett tapp på 193 200 kronor. Över hela deltidsperioden på nio år handlar det om ett lönetapp på 1 740 000 kronor före skatt.

Om vi tittar på nettolönen efter skatt så är lönetappet 9 500 kronor i månaden, vilket blir 114 000 kronor per år. Totalt under de nio åren blir lönetappet efter skatt 1 030 000 kronor.

En stor skillnad kommer att synas också i pensionskuvertet. Under deltidsåren när Karins lön är lägre än Jennys så får hon också mindre avsättning till tjänstepensionen. Karins pension blir därför mycket lägre än Jennys. Den totala pensionen blir 57 300 kronor i månaden före skatt, vilket är cirka 5 400 kronor mindre i månaden före skatt än Jenny. Efter skatt blir Karins pension 44 540 kronor. Pensionstappet efter skatt blir således 3 650 kronor per månad, och 43 800 kronor per år.

Räkneexempel 3: deltid några få år

Anahita är civilingenjör och jobbar i privat sektor. Hon började jobba vid samma ålder som Karin och Jenny till samma ingångslön. Det vill säga 40 000 kronor i månaden vid 26 års ålder. Vid 33 års ålder är Anahita föräldraledig i ett år. Därefter jobbar hon deltid, 75 procent, i tre års tid. När Anahita går i pension, också vid 66 års ålder, har även hon en slutlön på 84 390 kronor i månaden.

Anahitas deltidslön under de tre åren ligger 14 800 kronor under Jennys snittlön under samma period, 59 400 kronor. I årslön tappar Anahita nästan 178 000 kronor, och under hela tidsperioden är det ett tapp på drygt 530 000 kronor. Efter skatt handlar det om ett lönetapp på 9 400 kronor i månaden, vilket blir 113 000 kronor per år och 340 000 kronor totalt under deltidsåren.

Anahitas totala pension blir 61 520 kronor, alltså 1 200 kronor mindre per månad före skatt än Jenny. Det blir 14 400 kronor i tapp per år. Efter skatt blir Anahitas pension 47 380 kronor. Pensionstappet efter skatt blir 800 kronor per månad, och 9 600 kronor per år.

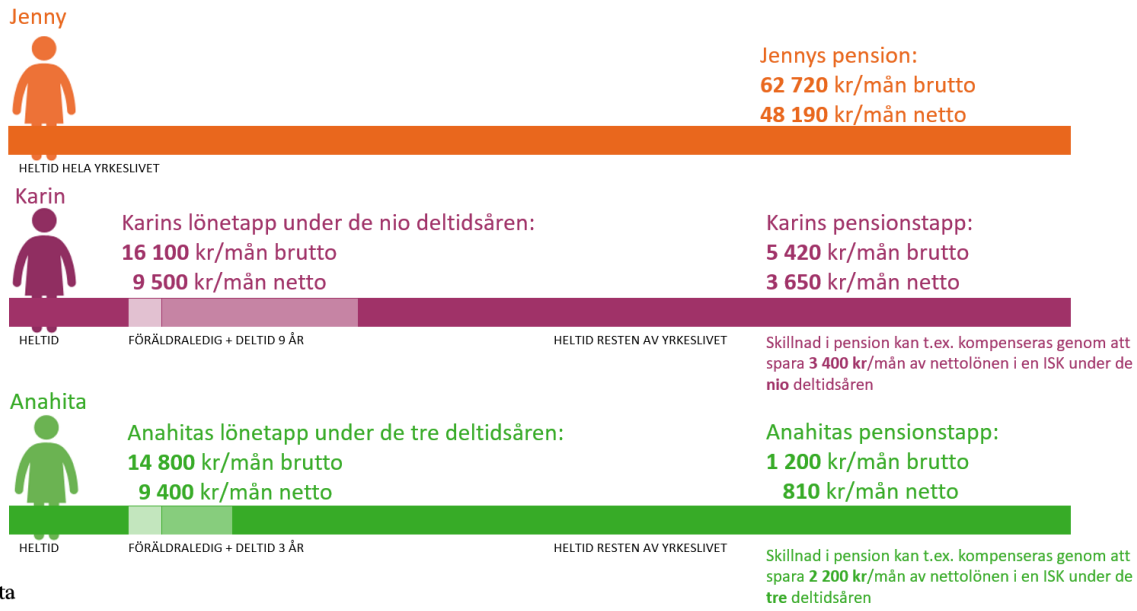
Jämförande översikt

Det står klart att deltidsarbetet inte bara innebär en lägre lön här och nu, utan även får konsekvenser för pensionen.

Att vara föräldraledig ett år får inga stora konsekvenser för pensionen. Det får däremot flera års deltidsarbete. Anahita som jobbade deltid i tre års tid får drygt 2 800 kronor mer i månaden (eller 34 000 kronor mer per år) i pension efter skatt än Karin som jobbade deltid under nio år. Jenny, som jobbade heltid hela karriären, får 3 650 kronor mer i månaden (eller 43 800 kronor mer per år) i pension efter skatt än Karin som jobbade deltid under nio år.

För att komma upp i samma pension som Jenny krävs det att både Anahita och Karin sätter in stora belopp varje månad på ett investeringssparkonto (ISK)[6] under deltidsåren.

Nedan presenteras en sammanställning av Karins och Anahitas lönetapp och pensionstapp, såväl före som efter skatt. Här och nu är det ett lönetapp på 9 500 kronor respektive 9 400 kronor i månaden efter skatt[7], och ett pensionstapp för Karin på 3 650 kronor i månaden och Anahita 800 kronor i månaden efter skatt.



Källa: Alecta (2026)

[6] Uträkningen bygger på en fond inom ISK med avgiften 0,4% av kapitalet, schablonskatt cirka 1%, real avkastning 3,5% (exklusive inflation 2%)

[7] Karins och Anahitas nettolönetapp är nästintill samma trots att deras lönetapp brutto skiljer sig åt kraftigare. Detta beror på skatteeffekter, nämligen hur stor del av lönen som hamnar över/under brytpunkten för statlig inkomstskatt under deltidsåren.

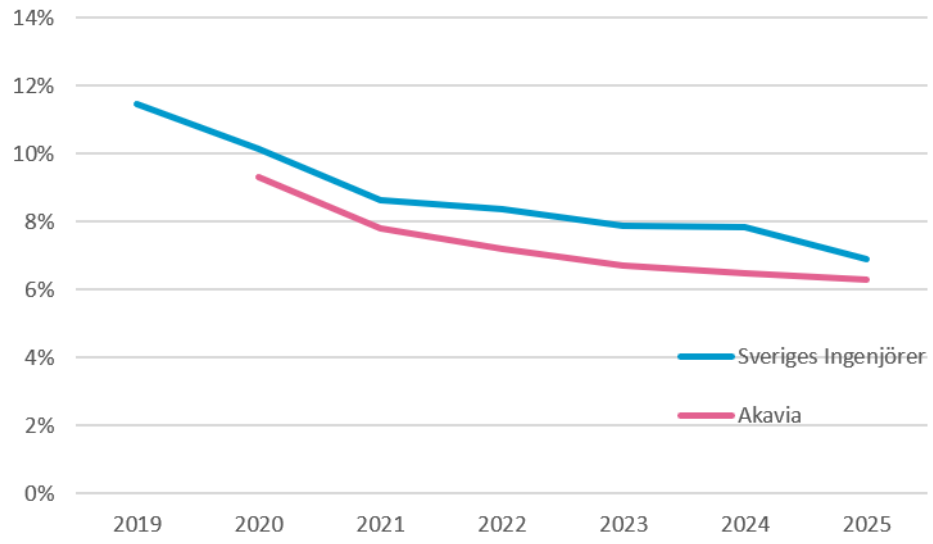
Deltidsarbete bland jurister, ekonomer och samhällsvetare

Den stora minskningen av deltidsarbete bland ingenjörskvinnor har skett under samma tidsperiod som distansarbetet har blivit vanligt bland breda tjänstemannagrupper på arbetsmarknaden. Innan pandemin, när 11 procent av ingenjörskvinnorna jobbade deltid, var möjligheterna till distansarbete mycket begränsade. Sex år senare, 2025, när andelen deltidsarbetande ingenjörskvinnor har sjunkit till 7 procent, har många ingenjörer möjligheten att jobba någon eller några dagar i veckan på distans.

För att undersöka om detta samband med minskat deltidsarbete och ökat distansarbete även finns hos andra grupper, tar vi en titt på fackförbundet Akavias statistik. Akavia organiserar jurister, ekonomer och samhällsvetare. Det vill säga yrkesgrupper där många, likt ingenjörer, har möjlighet att jobba på distans.

Även hos Akavias medlemmar har deltidsarbetet bland kvinnor gått ner tydligt de senaste åren. Diagram 3 visar andelen av både Akavias och Sveriges Ingenjörers kvinnliga medlemmars deltidsarbete de senaste åren. När pandemin bröt ut arbetade drygt 9 procent av Akavias kvinnliga medlemmar deltid. 2025 hade andelen minskat till drygt 6 procent.

Diagram 3. Andelen kvinnor som deltidsarbetar bland Akavias respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar

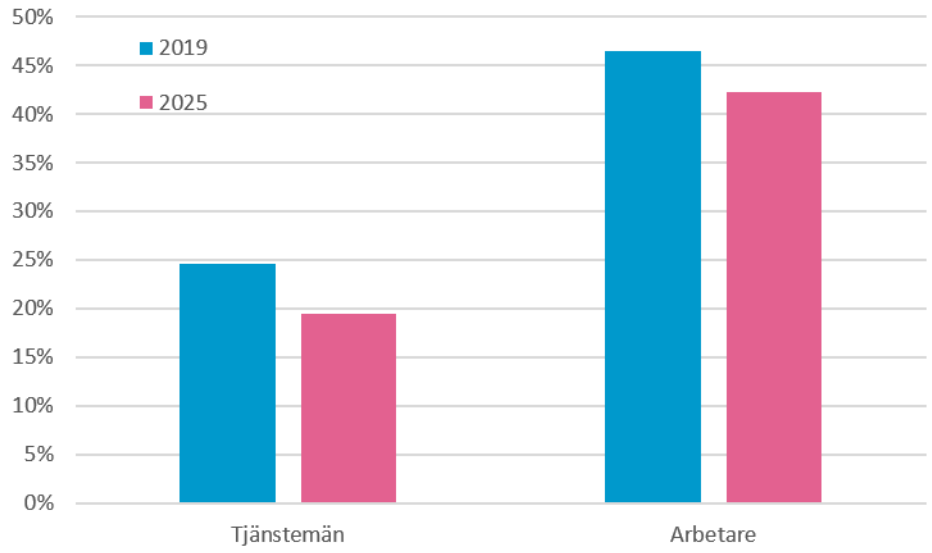


Källa: Sveriges Ingenjörers och Akavias lönestatistik 2025

Deltidsarbete bland tjänstemän och arbetare

Frågan är om den stora nedgången i deltidsarbete bland Sveriges Ingenjörers och Akavias medlemmar kan tillskrivas möjligheterna till distansarbete. I så fall bör det finnas stora skillnader mellan yrken där distansarbete är en möjlighet jämfört med de yrken där närvaro på arbetsplatsen är ett krav för att göra jobbet. I många arbetaryrken som till exempel inom industrin eller vården är det ofta omöjligt att genomföra sitt arbete på distans. Vi har därför specialbeställt statistik från SCB för att jämföra deltidsarbetet bland kvinnor för arbetare och tjänstemän. Det finns visserligen många tjänstemannayrken där det är svårt att utföra arbetet på distans. Det gäller till exempel tandläkare, lärare och receptionister, men det bör ändå finnas skillnader i hur deltidsarbetet utvecklats.

Diagram 4. Deltidsarbete bland kvinnor hos tjänstemanna- respektive arbetaryrken



Källa: SCB 2026

Deltidsarbetet bland kvinnor har minskat hos alla undersökta grupper de senaste åren. Bland tjänstemännen har deltidsarbetet minskat med mer än en femtedel och bland arbetarkvinnorna med cirka en tiondel. Men bakom siffrorna för arbetaryrken finns en viktig distinktion. LO har nämligen kunnat konstatera att deltidsarbetet tydligt har gått ner bland deras medlemmar i offentlig sektor. Däremot i privat sektor har tvärtom deltidsarbetet ökat bland LO:s medlemmar de senaste åren. LO pekar därför på att minskningen har att göra med politiska beslut.

Bland ingenjörer, ekonomer, jurister, samhällsvetare och tjänstemän i stort är det minskade deltidsarbetet hos kvinnor dock mycket tydligt. Det dessa grupper har gemensamt är möjligheten att jobba på distans, till skillnad från arbetaryrken.

Slutsatser

Den här rapporten har kunnat slå fast att deltidsarbetet för kvinnor har minskat kraftigt för såväl ingenjörer, jurister, ekonomer, samhällsvetare och tjänstemän i stort de senaste åren. Översatt till antal beräknas cirka 3 200 ingenjörskvinnor gått från deltid till heltid sedan 2019. Det bör betraktas som ett stort framsteg för jämställdheten.

Räkneexempel från Alecta visar att en ingenjör som jobbar deltid på 75 procent under nio år får ett lönetapp på 9 500 kr i månaden efter skatt och totalt drygt 1 miljon kronor efter skatt under deltidsåren jämfört med en ingenjör som jobbar heltid. Pensionen blir dessutom drygt 3 600 kr lägre i månaden efter skatt för den som jobbat deltid i nio år. Heltidsarbete har därmed en enorm ekonomisk betydelse, till skillnad från vissa andra frågor som ibland lyfts fram i jämställdhetsdebatten som VAB, vård av barn.

Rapporten kan slå fast att deltidsarbetet bland kvinnor har gått ner kraftigt för samtliga grupper som har möjlighet att jobba på distans. Samma samband med ett minskat deltidsarbete hos kvinnorna syns inte hos arbetaryrken, där distansarbete är mycket ovanligt. Här har deltiden endast gått ner i offentlig sektor, men ökat i privat sektor. I och med att deltidsarbetet har minskat för breda grupper på arbetsmarknaden så har distansarbetet bidragit till ökad produktivitet i den svenska ekonomin och ökade skatteintäkter.

Möjligheten att jobba på distans är något som många kvinnor och män uppskattar. När pendlingen uteblir, och jobbet någon eller några dagar i veckan kan utföras hemifrån, så blir det enklare för många att få privat- och familjeliv att gå ihop med ett heltidsarbete. De arbetsgivare som tillåter distansarbete kan få en konkurrensfördel då de kan få det lättare att attrahera och behålla kompetens jämfört med de företag som inte tillåter distansarbete.

När distansarbetet möjliggör för fler kvinnor att jobba heltid i stället för deltid så är det dessutom att betrakta som en jämställdhetsmotor. Utifrån vad denna rapport har påvisat så vore det klokt att låta denna jämställdhetsmotor få fortsätta. Om kvinnor inom breda yrkesgrupper på arbetsmarknaden fortsatt får möjligheten att jobba på distans kan utvecklingen med minskat deltidsarbete tillåtas fortsätta.

Det är därför mycket oroande med den trend hos flera storföretag på sistone där man gått fram med begränsningar av distansarbetet och striktare närvarokrav. Om detta innebär en tillbakagång på bred front, där möjligheterna till distansarbetet stryps för breda grupper, så kan det leda till att deltidsarbetet återigen ökar bland kvinnor. Det vore i sådana fall en stor förlust för såväl individerna, som jämställdheten och det svenska samhället.