

# Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden

– En analys av sambandet mellan  
distansarbete och arbetstid

Distansarbetets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden  
– En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid  
Rapport 2025:2  
ISBN 978-91-89747-95-1  
Publicerad år 2025

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Telefon: 026 14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)  
[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

# Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden

– En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid

# Förord

Jämställdhet på arbetsmarknaden har länge varit en central samhällspolitisk fråga. Covid-19-pandemin medförde stora förändringar på arbetsmarknaden, inte minst i form av den omfattande övergången till distansarbete för de verksamheter och människor som hade möjlighet till det. Även efter pandemin har många arbetstagare valt och fått möjligheten att fortsätta arbeta på distans. Naturligtvis väcker denna radikala förändring frågor om hur jämställdheten i arbetslivet påverkas.

I regleringsbrevet för 2024 tilldelades Myndigheten för arbetsmiljökunskap uppdraget att redovisa hur distansarbetet påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. För att svara på regeringsuppdraget genomförde myndigheten två projekt; en kunskapssammanställning av befintlig forskning inom området distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden samt föreliggande rapport som är en kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan distansarbete och antalet arbetade timmar per vecka för kvinnor och män.

På uppdrag av myndigheten har Karin Halldén, docent i sociologi vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet tagit fram denna rapport. Experten har själv valt teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvarig för resultaten och slutsatserna som presenteras.

Anders Stenberg, professor vid Stockholms universitet, har kvalitetssäkrat rapporten.

Processledande analytiker från Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit Johan Stenmark, och ansvarig för kommunikationen var Kristin Nylander.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla som bidragit till denna rapport.

Gävle, februari 2025



Nader Ahmadi, generaldirektör

# Författare

Karin Halldén, docent i sociologi vid Institutet för social forskning vid  
*Stockholms universitet.*

# Sammanfattning

## Huvudresultat

Den här studien visar att personer som arbetar på distans i genomsnitt jobbar fler timmar per vecka än de som inte gör det. Detta gäller för både kvinnor och män, men sambandet är starkare för kvinnor och mödrar jämfört med män och fäder. Rapportens analyser visar emellertid att selektion har en betydande inverkan och att orsakssambandet mellan distansarbete och arbetstid får betraktas som svagt. Sammantaget indikerar resultaten endast marginella genomsnittliga effekter på jämställdheten på arbetsmarknaden avseende veckoarbetstid.

## Bakgrund

I december 2023 gav regeringen Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. För att svara på uppdraget genomförde myndigheten två projekt; en kunskapssammanställning av befintlig forskning inom området distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden samt föreliggande rapport som är en kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan distansarbete och antalet arbetade timmar per vecka för kvinnor och män. Distansarbete definieras som arbete hemifrån och jämställdhet mäts genom skillnader i veckoarbetstid mellan könen. Studien undersöker hur distansarbete påverkar kvinnors och mäns veckoarbetstid och om ett eventuellt samband är särskilt framträdande bland småbarnsföräldrar. Analyserna baseras på data från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) för perioden 2016–2024 och omfattar anställda kvinnor och män i åldern 20–64 år. Både tvärsnittsdata och longitudinella data används för att identifiera potentiella associationer och orsakssamband.

## Delresultat och slutsatser

Distansarbete har blivit allt vanligare över tid. År 2016 arbetade cirka 29 procent av alla anställda på distans i någon utsträckning, en siffra som ökade till cirka 44 procent år 2021. Nivåerna är fortsatt höga även efter pandemin. Distansarbete är mer vanligt förekommande bland tjänstemän och i privat sektor. Före pandemin var distansarbete något vanligare för män än för kvinnor (cirka 29 respektive 28 procent år 2016), men efter pandemin är det vanligare för kvinnor (45 respektive 42 procent år 2024).

Rapportens första analyser är baserade på tvärsnittsdata. Dessa resultat bör tolkas med försiktighet då de inte tar hänsyn till så kallad selektion som innebär att det kan finnas systematiska skillnader mellan individer som har möjlighet att arbeta hemma och övriga. Till exempel kan det vara personer med hög arbetskapacitet och flexibilitet som oftare distansarbetar. Givet dessa reservationer visar resultaten från tvärsnittsdata ett positivt och statistiskt signifikant samband mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid för både kvinnor och män. Sambandet är dock starkare för kvinnor. Bland småbarnsföräldrar liknar sambandet det för kvinnor och män generellt och sambandet är tydligare för mödrar än för fäder.

För att bättre kontrollera för selektionseffekter kan man följa samma individer över tid (longitudinella data). Även i dessa analyser är sambandet mellan distansarbete och veckoarbetstid positivt och signifikant, men betydligt svagare, och med mycket små skillnader mellan män och kvinnor; översatt i veckoarbetstid är skillnaderna endast några få minuter. Resultaten bland småbarnsföräldrar är endast signifikant för mödrar.

## Diskussion och begränsningar

Svaret på frågan om ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin ökar jämställdheten på arbetsmarknaden är osäkert. Kvinnor distansarbetar i något högre utsträckning än män, och resultaten indikerar att distansarbete har en svag positiv effekt på veckoarbetstid och att effekten är något starkare för kvinnor jämfört med män och för mödrar jämfört med fäder. Osäkerheten i svaret beror på att de positiva effekterna av distansarbete på arbetstid är små och att även skillnaden mellan könen avseende sambandets styrka är mycket liten. En reservation är dessutom att den positiva effekten av distansarbete på arbetstid skulle kunna förklaras av selektionseffekter snarare än av en faktisk effekt av distansarbete. En annan reservation är att uppföljningen bara sträcker sig drygt två och ett halvt år från det att pandemin tog slut. Det kan fortfarande vara för tidigt att se tydliga effekter av distansarbete på jämställdheten på arbetsmarknaden – både positiva och negativa.

Vidare finns det många aspekter av distansarbete som kan ha implikationer för jämställdheten på arbetsmarknaden som inte undersöks i denna rapport. Ett exempel är att de anställda blir mindre synliga på arbetsplatsen. Detta kan påverka möjligheten till karriär och löneutveckling då fysisk närvaro på arbetsplatsen ofta är en viktig faktor i befordringsbeslut och löneförhandlingar. Ytterligare aspekter är arbetsmiljö. Man kan tänka sig att distansarbete kan medföra känslor av isolering samt leda till brist på stöd från kollegor och chefer och på så sätt inverka negativt på arbetstagares arbetsmiljö. Å andra sidan kan arbetstagares möjlighet att kombinera familj och arbete öka vilket kan innebära minskad stress i vardagen. Rapporten studerar inte heller aspekter kopplade till rekreation, och det är ju möjligt att delar av den tid som tjänas in vid distansarbete läggs på återhämtning. Dessa element kan ju inverka positivt på arbetstagares hälsa och vara kopplad till minskad sjuklighet.

## Avslutande reflektion

Sammantaget är det således oklart på vilket sätt ökat distansarbete påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. Det blir därför angeläget att följa ett flertal olika aspekter av distansarbete under de kommande åren. Vidare är det av vikt att studera om kvinnor är fortsatt överrepresenterade bland distansarbetare och om effekter av distansarbete på till exempel karriär, löneutveckling och hälsa skiljer sig åt för kvinnor och män. På så sätt kan vi få en mer nyanserad bild av distansarbetets roll för jämställdheten på arbetsmarknaden.



# Summary

## Main findings

This study shows that, on average, employees who telework spend more hours on work each week than those who do not. This is true of both women and men, but the association is stronger among women and mothers than it is among men and fathers. However, the analyses in the report show that selection effects have significant impact on these results and that the causal link between remote work and working hours can be considered weak. Overall, the results indicate no more than marginal average effects on gender equality in the labour market in terms of weekly working hours.

## Background

In December 2023, the government commissioned the Swedish Agency for Work Environment Expertise (Mynak) to report on how remote work, which had become more common after the COVID-19 pandemic, affects gender equality in the labour market. This report seeks to answer this question. Remote work is defined as work from home and gender equality is measured in terms of differences in weekly working time. The study examines how teleworking affects women's and men's weekly working time and whether such effects might be particularly prominent among parents of young children. The analyses are based on data from Statistics Sweden's labour force surveys (LFS) for 2016–2024, and include employed women and men aged 20–64. Both cross-sectional data and longitudinal data are used to identify potential associations and causal relationships.

## Results and conclusions

Remote work has grown increasingly common over the last decade. In 2016, approximately 29 per cent of all employees worked remotely to some extent, a figure that increased to approximately 44 per cent in 2021. Levels have remained high even after the end of the pandemic. Remote work is more common among white-collar workers and in the private sector. Before the pandemic, teleworking was slightly more common among men than among women (about 29 and 28 per cent, respectively, in 2016), but after the pandemic, it has become more common among women (45 and 42 per cent, respectively, in 2024).

The first analysis in the report is based on cross-sectional data. These results should be interpreted with caution, as selection effects have not been factored into them. In other words, any existing systematic differences between individuals who can telework and ones who can't have not been considered. For example, it's

conceivable that people whose work capacity is high and whose work situations are flexible work remotely more often than others. Given these reservations, the results from the cross-sectional data show a positive and statistically significant relationship between teleworking and measured weekly working hours among both women and men. However, this association is stronger among women. Among parents of young children, the relationship resembles that among the overall population and is stronger among mothers than it is among fathers.

One way of better controlling for selection effects is following the same individuals over time (longitudinal data). In such analyses, the relationship between teleworking and weekly working hours remains positive and significant, although significantly weaker, and with very small differences between men and women; in terms of actual weekly working time, the difference is no more than a few minutes. The results among parents of young children are only statistically significant for mothers.

## Discussion and limitations

The answer to the question of whether the increase in remote work after the COVID-19 pandemic increased gender equality in the labour market is unclear. Women telework to a slightly higher extent than men, and the results indicate that teleworking has a weak positive effect on weekly working time and that the effect is somewhat stronger for women compared to men and mothers compared to fathers. The factors that cloud the issue are the fact that the positive effects of teleworking on working time are small and the fact that the difference in that association's strength between women and men is also very small. It should also be pointed out that the positive effect of remote work on working time might be explained by selection effects, rather than any actual effects of remote work per se. Also, the follow-up only extends over two and a half years from the end of the pandemic. It may still be too early for clear effects of remote work on gender equality in the labour market to materialise – whether positive or negative.

Furthermore, many aspects of remote work may have implications for gender equality in the labour market that have not been examined in this report. One example would be its effects on employees' visibility in the workplace. This could affect opportunities for career and wage development, as physical presence in the workplace is often an important factor in promotion decisions and wage negotiations. Further aspects that may be significant involve the working environment. It is conceivable that remote work might lead to feelings of isolation and a perceived lack of support from colleagues and managers, thus being detrimental to employees' experienced work environment. On the other hand, remote work can boost employees' ability to combine family and work, which could result in reduced stress in everyday life. The report also does not cover aspects related to recreation, and parts of the time individuals gain by working remotely may be spent on recovery. These elements could positively affect workers' health and be linked to reduced morbidity.

## Final reflections

All in all, it remains unclear how and to what extent the increase in remote work has affected gender equality in the labour market. Because of this, it will be important to follow several different aspects of remote work in the coming years. Furthermore, it will be important to study whether women are still overrepresented among remote workers, and whether the effects of remote work on outcomes such as career prospects, wage development, and health differ among women and men. These efforts promise to give us a more nuanced picture of the role that remote work plays for gender equality in the labour market.



# Innehåll

Sammanfattning.....	6
Summary .....	9
<b>1. Inledning.....</b>	<b>14</b>
Definitioner.....	14
Distansarbete .....	14
Före och efter covid-19-pandemi-perioden .....	14
Har distansarbetet ökat efter covid-19-pandemin?.....	15
Distansarbete och jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden .....	16
Tidigare undersökningar från Mynak om distansarbete och jämställdhet .....	18
Direkta och indirekta indikatorer på jämställdhet på arbetsmarknaden.....	19
Frågeställning .....	20
Data och tidsperiod .....	20
Urval.....	20
<b>2. Metod .....</b>	<b>21</b>
Analytisk strategi.....	22
Variabler .....	23
<b>3. Resultat .....</b>	<b>25</b>
Finns det ett samband mellan distansarbete och arbetstid? .....	26
Sambandet för kvinnor och män .....	28
Sambandet för småbarnsföräldrar .....	31
Beror det positiva sambandet mellan distansarbete och faktisk arbetstid på selektion?.....	32
Sensitivitetsanalyser .....	34
<b>4. Slutsatser och diskussion .....</b>	<b>35</b>
<b>5. Referenser .....</b>	<b>38</b>
<b>6. Bilaga .....</b>	<b>39</b>

# Inledning

Mynak har fått ett regeringsuppdrag som syftar till att belysa hur ”... ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin fortsatt påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden”. En del av detta uppdrag innefattar en kvantitativ studie av sambandet mellan distansarbete och jämställdhet. Denna kvantitativa studie presenteras i föreliggande rapport. En detaljerad sammanställning av tidigare forskning om ett eventuellt samband mellan distansarbete och jämställdhet presenteras i kunskapssammanställningen, *Distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt*.

Rapporten är strukturerad enligt följande: Initialt behandlas definitioner av distansarbete och covid-19-pandemin. Efter detta följer ett avsnitt om generella trender i distansarbete samt en diskussion om sambandet mellan distansarbete och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Rapporten fortsätter med att presentera den specifika frågeställningen, datamaterial och metod för att sedan redovisa övergripande statistik och resultat från analyser. Rapportens avslutande avsnitt sammanfattar de viktigaste resultaten.

## Definitioner

Begreppen ”distansarbete” och ”covid-19-pandemi-perioden” är centrala för detta regeringsuppdrag. Dock är dessa begrepp inga precisa termer varför de kort diskuteras och definieras nedan.

### Distansarbete

Distansarbete kan avse olika saker. På sin webbplats definierar Arbetsgivarverket (2024) distansarbete i enlighet med det centrala kollektivavtalet (en definition som i sin tur vilar på det europeiska ramavtalet) som ”... ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler”. Inom ramen för detta specifika regeringsuppdrag tolkas termen distansarbete som att arbeta hemma – främst därför att uppdraget relateras till covid-19-pandemin där arbete hemifrån var vanligt förekommande. I rapporten används begreppet distansarbete vid benämning av denna typ av arbete.

### Före och efter covid-19-pandemi-perioden

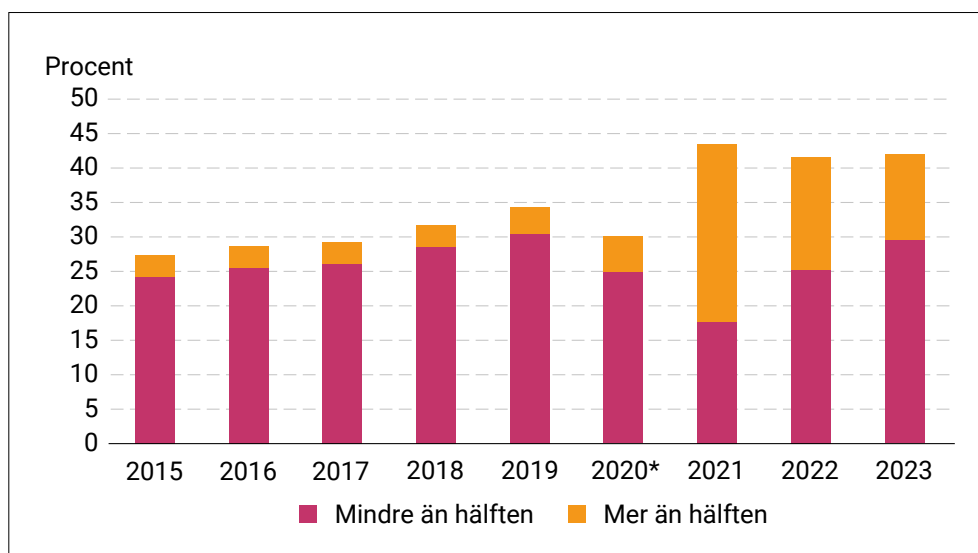
Covid-19-pandemin startade i början av 2020. För att hålla nere smittspridningen rekommenderade Folkhälsomyndigheten i mitten av mars 2020 arbetsgivare att uppmuntra arbete hemifrån (om möjligt) (Folkhälsomyndigheten, 2024). Vidare fick statliga myndigheter i uppdrag att möjliggöra arbete hemifrån för sina anställda. Den 9 februari 2022 upphörde Folkhälsomyndighetens råd om att arbeta hemma (samt många andra råd och rekommendationer kopplade till

covid-19-pandemin). Således avser perioden före pandemin år 2019 och tidigare (alternativt även det första kvartalet av 2020) och perioden efter pandemin avser år 2023 och senare (alternativt även de tre sista kvartalen av 2022).

## Har distansarbetet ökat efter covid-19-pandemin?

I SCB:s statistik (bearbetat av Medlingsinstitutet) framkommer det att distansarbetet har ökat efter covid-19-pandemin. Figur 1 visar andelen anställda som distansarbetat under perioden 2015 till 2023. Figuren visar att andelen distansarbetande (oavsett omfattningen av distansarbetet) ökade markant under de två sista pandemiåren, från cirka 30–35 procent åren före pandemin till över 40 procent år 2021 och 2022. Anmärkningsvärt är att distansarbete ligger kvar på nivåer över 40 procent även för år 2023, det vill säga när pandemin var över.

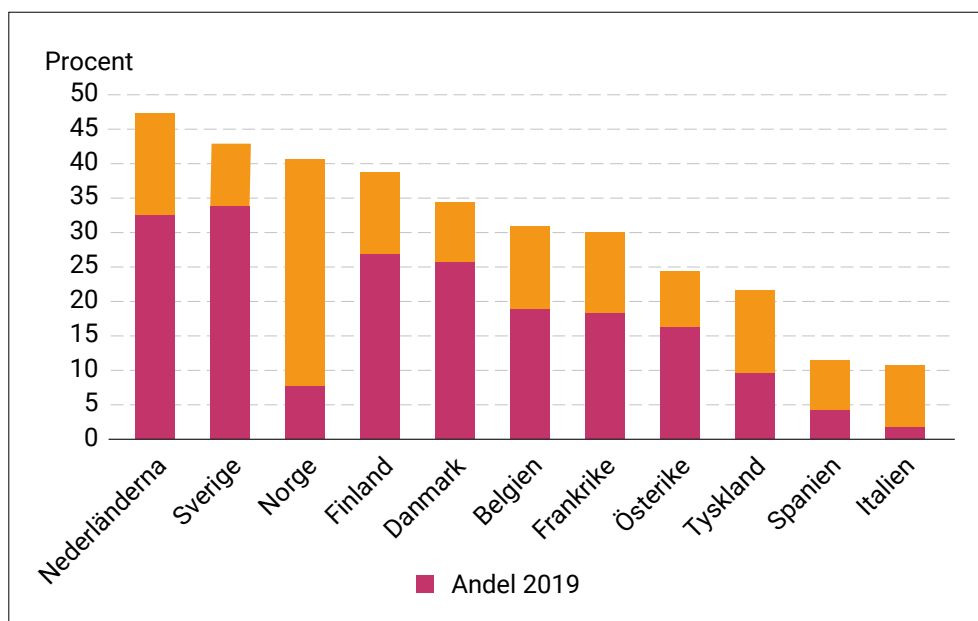
**Figur 1.** Andelen anställda i åldern 18–64 år som distansarbetat (procent) år 2015 - 2023 (uppdelat efter omfattning).



**Not till figur 1:** Brott i tidsserie för år 2020 på grund av omformulerad fråga. Källa: Medlingsinstitutet, 2024. Analysen baseras på statistik från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Figur 1 visar även att andelen som distansarbetade merparten av tiden (det vill säga den gula delen av staplarna) var cirka 3–4 procent före pandemin. Denna andel har ökat till cirka 13–16 procent efter pandemin. Ytterligare analyser som Medlingsinstitutet (2024) gjort visar att distansarbete är vanligast förekommande bland tjänstemän i privat sektor. Bland dessa arbetar män i högre utsträckning än kvinnor hemifrån (63,8 procent av kvinnorna och 69,8 procent av männen arbetade hemifrån någon gång per vecka under 2023). Sett över hela arbetsmarknaden är det dock vanligast att kvinnor distansarbetar. Det är också mer vanligt att individer boende i storstadsregionerna arbetar hemifrån. I ett europeiskt perspektiv ligger Sverige högt vad gäller distansarbete (Medlingsinstitutet, 2024). Det är bara Nederländerna som har en högre andel individer som arbetar på distans (se figur 2). Även före pandemin låg Sverige och Nederländerna i topp.

**Figur 2.** Andelen distansarbete bland personer i arbete i åldern 15–64 år (procent) år 2023 (och 2019).



**Not till figur 2.** Källa: Medlingsinstitutet 2024. Analysen baseras på statistik från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) & Eurostat.

## Distansarbete och jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

Det är relativt välkänt att det finns skillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden då kvinnor till exempel har lägre löner och en lägre andel maktpositioner (Boye med flera, 2017; Medlingsinstitutet, 2014) samt en högre andel arbetsrelaterade sjukskrivningar (se även, Försäkringskassan, 2022). I samband med resonemang om orsaker till skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden argumenterar Goldin (2021) bland annat för att jämställdhet bland par med barn, där båda har karriärer, är svårt att uppnå och att det behövs policyer som underlättar för arbetande småbarnsföräldrar, till exempel i form av offentligt subventionerad barnomsorg och flexibla arbetsmöjligheter. Sverige, och de andra nordiska länderna, rankas i topp internationellt avseende jämställdhet (World Economic Forum, 2023).

Detta kopplas ofta just till den typ av familjepolitik som bedrivs med rätt till betald föräldraledighet och offentligt subventionerad barnomsorg, samt ett föräldraförsäkringssystem som uppmuntrar fäder att ta föräldraledighet (de så kallade pappamånaderna)<sup>1</sup> (Duvander med flera, 2015). Således tenderar den svenska familjepolitiken att stödja en familjelösning där båda parterna arbetar på arbetsmarknaden och utför barnomsorgsarbete. Det andra Goldin nämner är flexibilitet kopplat till arbete. Ett exempel på detta är flexibel arbetstid, såsom möjligheten att själv bestämma när man börjar och slutar arbetsdagen (ofta inom ett tidsspänn), att göra ärenden eller ta privata samtal under arbetstid

<sup>1</sup> Här avses de tre månaderna av föräldraförsäkringen som inte kan överlåtas till den andra föräldern.



(givet att man arbetar igen tiden senare) alternativt förtroendearbetstid där arbetstagaren har än större möjlighet att själv bestämma över när och var arbetet utförs (jämfört med flexibel arbetstid). Ytterligare exempel på flexibelt arbete är möjligheten till distansarbete. Möjligheten till distansarbete skulle kunna innebära ökad arbetstid eftersom restiden till och från jobbet elimineras, och att arbete och privata åtaganden kan bli enklare att kombinera vilket torde kunna ge en tidsvinst. Å andra sidan skulle arbetstiden i betalt arbete kunna minska om antalet distraktioner ökar vid distansarbete, vilket till exempel påverkas av om det finns små barn i hushållet och om man har ett eget arbetsrum i hemmet.

Kvinnor arbetar över lag färre timmar per vecka jämfört med män, även om könsgapet har minskat över tid (SCB, 2024). Under perioden 2005–2023, bland heltidsanställda i åldern 20–64 år, har den totala faktiskt arbetade tiden ökat med 26 procent för män och 61 procent för kvinnor. År 2023 arbetade kvinnor 2,7 timmar i veckan mindre jämfört med män (a.a.). Om alla anställda inkluderas blir skillnaderna i arbetstid mellan kvinnor och män ännu större då en anledning till kvinnors lägre arbetstid är att de arbetar deltid i högre utsträckning än män. Som förälder har man i Sverige generellt rätt att minska en heltidstjänst med 25 procent om man har barn under åtta år. Således väljer många föräldrar (framför allt kvinnor) att gå ned i arbetstid under småbarnsåren för att lättare kunna balansera arbets- och familjeliv. I Sverige arbetade cirka 28 procent av alla kvinnor deltid år 2023 medan motsvarande siffra för män var ungefär 13 procent (Eurostat, 2023). Det europeiska genomsnittet för samma år var 27,9 respektive 7,7 procent för kvinnor och män (a.a.). Deltid kan ses som en viss typ av arbetsflexibilitet som innebär att en högre andel kvinnor förvärvsarbetar, speciellt mödrar med små barn i hushållet (Thévenon, 2013), som då inte behöver välja mellan att arbeta heltid eller vara hemma på heltid. Detta gör att balansen mellan arbete och familj underlättas. Dock är ju andelen kvinnor som arbetar deltid mycket högre än andelen män, vilket innebär att deltidsarbete också bidrar till könsskillnaderna på arbetsmarknaden, då det leder till att kvinnor arbetar färre timmar i betalt arbete och således får lägre inkomster och pensioner (Albrecht med flera, 1997; Bertrand med flera, 2010). Vidare tenderar deltidsarbete att innebära mer repetitiva, mindre kvalificerade arbetsuppgifter samt färre utvecklingsmöjligheter i arbetet (Gallie med flera, 2016; Halldén med flera, 2012).

Om kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid på grund av ett större ansvar för hem och barn, kan de ha svårt att öka sin arbetstid eller arbeta övertid fysiskt på arbetsplatsen. Möjligheten till distansarbete skulle i så fall kunna bidra till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Det är därför möjligt att jämställdheten ytterligare skulle kunna förstärkas om den generella normen förändras så att fysisk närvaro på arbetsplatsen blir mindre viktigt för att avancera och göra karriär, och om till exempel affärsresor och fysisk representation på kvällstid minskar. Goldin (2021) menar att detta är särskilt viktigt inom så kallade *greedy jobs*, det vill säga högt betalda positioner inom sektorer såsom finans, management och juridik där karriärutveckling ofta kräver tillgänglighet utanför avtalad arbetstid.

En hypotes som följer av dessa argument är att distansarbete och ökad acceptans för distansarbete torde minska könsgapet avseende tid i betalt arbete, vilket leder till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden i detta avseende.

Dock kan man även tänka sig den omvända hypotesen. Ett exempel är om män använder den ökade flexibiliteten och tidsbesparingen som distansarbete innebär till att arbeta fler timmar, medan kvinnor i stället använder tidsbesparingen till att öka tiden i obetalt hem- och omsorgsarbete. Detta som en följd av att gränsen mellan arbete och privatliv blir svårare att upprätthålla vid distansarbete – speciellt för kvinnor som tenderar att ta ett större ansvar för hem och barn. På så sätt skulle den ökade acceptansen och den högre nivån av distansarbete i stället kunna leda till att könsroller cementeras och att könsgapen i arbetsmarknadsutfall förblir konstanta eller till och med ökar (TCO, 2021). Dessa argument talar för att familjesituationen, där förekomsten av små barn i hushållet är av särskild vikt, är av betydelse för sambandet mellan distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden.

Slutligen skulle möjligheten till distansarbete kunna öka både kvinnors och mäns veckoarbetstid. Detta skulle kunna vara positivt för jämställdheten även om den relativa skillnaden mellan kvinnors och mäns veckoarbetstid inte förändrades. Man talar ibland om så kallade tröskeffekter. Till exempel kan en arbetsgivare välja att rekrytera chefer internt bland anställda som arbetar minst ett visst antal timmar i veckan (det vill säga inte bland de som jobbar deltid). Om man antar att fler kvinnor når sådana trösklar kan det minska sannolikheten att könsskillnader uppstår till följd av olika arbetstid.

## Tidigare undersökningar från Mynak om distansarbete och jämställdhet<sup>2</sup>

En hel del forskning har undersökt hur det ökade distansarbetet under covid-19-pandemin påverkade jämställdheten under pandemiåren. Många av dessa studier kommer dock från länder där barnomsorg och skola stängdes ned (vilket inte var fallet i Sverige). Detta innebar att även eventuella hemmaboende barn, där skolbarn skulle hemskolas under pandemin, tenderade att vara i hemmet under föräldrarnas arbetsdagar. Detta torde innebära en försvarande omständighet i relation till utförande av betalt arbete. Mynak (2022) har sammanställt både nationell och internationell forskning relaterat till anställda och distansarbete i samband med covid-19-pandemin avseende tre områden: arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbetsliv och privatliv samt produktivitet. Dessa resultat redogörs för nedan.

Vad gäller psykosocial arbetsmiljö och hälsa poängteras det i kunskaps-sammanställningen från Mynak (2022) att distansarbete kan ge negativa effekter då gränsdragningen mellan arbete och fritid kan bli svårare, vilket kan leda till ökad emotionell utmattning. Vidare kan möjligheter till lärande och kompetensutveckling samt kontakt med och stöd från chefer och kollegor minska, och individen kan bli mer isolerad. Dessutom visar sammanställningen att chefer tenderar att bli mer kontrollerande när anställda

---

<sup>2</sup> En sammanställning av den tidigare forskningen om ett eventuellt samband mellan distansarbete och jämställdhet presenteras i Kunskaps-sammanställningen *Distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturoversikt*.

distansarbetar. Som positivt uppges ökad möjlighet till flexibilitet och självbestämmande, ökad balans mellan arbete och privatliv och ökad tid till återhämtning. Vidare lyftes högre produktivitet och arbetsengagemang samt ökad arbetstillfredsställelse fram. Sammanställningen pekar också på vissa könsskillnader där distansarbete i en del studier tenderar att vara positivt för mäns psykiska hälsa (genom ökad autonomi), men inte ge samma effekt för kvinnor. Emellertid konkluderas det också att sambanden mellan kön, distansarbete och olika utfall är komplexa. Dock tenderar barn i hushållet att inverka negativt på balansen mellan arbete och privatliv vid distansarbete, framför allt för mödrar. Det är också troligt att sambanden mellan distansarbete och olika utfall inte är linjära (på så sätt att ju mer en person distansarbetar desto bättre blir utfallen). Snarare kan det vara så att en kombination av distansarbete och arbete på den fysiska arbetsplatsen är bättre då arbetstagaren får ökad flexibilitet i sin vardag samtidigt som kontakten med chefer, kollegor och arbetsplatsen generellt upprätthålls.

## Direkta och indirekta indikatorer på jämställdhet på arbetsmarknaden

Man tänka sig både direkta och mer indirekta indikatorer på jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. En direkt indikator, som också är en av de mest vanligt förekommande, är könslönegapet – det vill säga skillnaden i lön mellan kvinnor och män. Ytterligare en direkt faktor kan avse höga positioner, till exempel om individen har chefsansvar. Andra direkta mått som skulle kunna användas när man undersöker distansarbete och jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är yrkes- och arbetsmiljörelaterade faktorer såsom arbetsrelaterad sjuklighet samt arbetstillfredsställelse.

Jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är ju också, som nämnts ovan, intimt förknippad med jämställdheten mellan kvinnor och män i hemmet avseende hem- och omsorgsarbete då en jämnare fördelning av det obetalda arbetet tenderar att vara korrelerat med en jämnare fördelning av det betalda arbetsmarknadsarbetet (Samtleben & Müller, 2022). Indikatorer på obetalt hem- och omsorgsarbete kan till exempel utgöras av föräldraledighet, tillfällig föräldraledighet (vård av barn, så kallad VAB) samt den tid man lägger ned på hushållsarbete. Detta kan då sägas vara indirekta indikatorer på jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Ytterligare ett mått som är nära kopplat till jämställdhet avseende både arbetsmarknadsarbete och hemarbete är antal arbetade timmar i betalt arbete, det vill säga arbetstid. Denna faktor kan ju ses både som ett direkt och ett indirekt mått på jämställdhet (då arbetstiden påverkar till exempel inkomst).

Det är troligt att eventuella effekter av distansarbete på många arbetsmarknadsutfall såsom lön och högre positioner troligtvis släpar efter då tidsperspektivet i rapporten är relativt kort och uppföljningen sträcker sig mindre än två och ett halvt år efter pandemins slut. Det gör det således mindre troligt att eventuella effekter på löner eller position skulle ha hunnit slå igenom. Således torde arbetstid vara ett av de mer relevanta arbetsmarknadsutfallen för analysen kopplat till det aktuella regeringsuppdraget.

## Frågeställning

Baserat på diskussionen om distansarbete och jämställdhet mellan kvinnor/ mödrar och män/fäder på arbetsmarknaden i de föregående avsnitten formuleras följande frågeställning: *Har det ökade distansarbetet minskat skillnaderna mellan kvinnor och män avseende veckoarbetstid? Gäller detta specifikt för småbarnsföräldrar?*

## Data och tidsperiod

Då frågeställningen i regeringsuppdraget avser en förändring över tid (före pandemin, det vill säga år 2019 eller tidigare och efter pandemin, det vill säga år 2023 eller senare) behövs mått på distansarbete och arbetstid för (minst) två tidpunkter, före och efter pandemin, idealt för samma individer – så kallat longitudinella data (eller paneldata). En datakälla som delvis motsvarar dessa krav är arbetskraftsundersökningarna (AKU). AKU är en del av Sveriges officiella statistik och undersökningen utförs av Statistiska Centralbyrån (SCB) på uppdrag av riksdag och regering. Syftet med AKU är att beskriva arbetsmarknaden, till exempel människors arbetsvillkor, arbetstider, hur många som är fast eller tidsbegränsat anställda, chefsansvar och arbetsorganisation. Denna rapport analyserar perioden 2016 till 2024. Då rapporten skrevs fanns data endast tillgängliga till och med augusti för år 2024. Således är den årliga genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden för 2024 inte helt jämförbar med tidigare år.

AKU inhämtar data varje månad och följer respondenter över en period om åtta kvartal. Detta innebär att vissa respondenter kan följas över pandemiperioden (om första intervjun gjordes mellan kvartal fyra år 2019 och kvartal två år 2020 gjordes sista intervjun mellan kvartal tre år 2021 och kvartal ett år 2022).

AKU reviderades i början av 2020-talet och mellan år 2020 och år 2021 ändrades vissa frågor. Data har i största möjliga utsträckning kodats för att bli jämförbara över perioden, men skillnader mellan perioderna 2016–2020 och 2021–2024 som har relevans för rapporten beskrivs i fotnoter.

## Urval

Populationen som studeras är individer i åldrarna 20 till 64 år som är anställda på den svenska arbetsmarknaden (oavsett omfattning eller typ av anställning med undantag för militärer som exkluderas). Således är unga och äldre individer samt de som ej är anställda, såsom studerande och egenföretagare, inte inkluderade. Vidare exkluderas de som anger en veckoarbetstid på noll timmar under referensveckan (se fotnot 7 för förklaring av begreppet referensvecka). Avsikten är att analysera de individer som svarat på frågor om distansarbete och arbetstid samt de relevanta kontrollvariablerna. Urvalet består då av 113 706 respondenter och totalt 212 470 observationer över perioden 2016–2024.<sup>3</sup>

---

3 Då respondenterna i AKU blir tillfrågade om att vara med i undersökningen under en period om åtta kvartal i rad viktas i rapporten svar

## 2. Metod

En analytisk strategi som utgår från tvärsnittsdata för den studerade perioden innebär att individer som (helt eller delvis) distansarbetar jämförs med gruppen anställda som inte gör det. Skillnaden i veckoarbetstid mellan kvinnor och män i dessa grupper kan sedan jämföras justerat för relevanta faktorer kopplade till arbetsliv och familjesituation. När man justerar för en faktor rensar man bort variationen kopplad till denna faktor som kan inverka på det samband som undersöks. Andra benämningar för detta är att kontrollera ett samband för olika faktorer. I dessa analyser kan det vara relevant att undersöka om ett eventuellt samband mellan distansarbete och arbetstid skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Det kan också vara av intresse att göra analyser på specifika undergrupper, såsom småbarnsföräldrar. En övergripande reservation förknippad med att analysera tvärsnittsdata är att det kan finnas så kallade selektionseffekter. Det innebär systematiska skillnader (till exempel i utbildning, hälsa, motivation med mera) mellan de grupper som har möjlighet att arbeta hemifrån, och de som inte har samma möjlighet. En del av dessa skillnader är troligen ickeobserverbara, det vill säga att det inte finns mått på dessa i data, vilket gör att analyserna inte kan ta hänsyn till dem. Man bör därför vara försiktig med att dra kausala slutsatser, det vill säga slutsatser om orsakssamband, utifrån tvärsnittsdata.

En annan analytisk strategi utgår från longitudinella data med mätpunkter för samma individ före ( $t_0$ ) och efter ( $t_1$ ) pandemin. Det som studeras här är anställda som har förändrat sin status, till exempel gått från inget distansarbete till en viss mängd av distansarbete  $t_1$ . Dessa typer av analyser (så kallade *fixed effects*) utnyttjar att individers möjligheter till distansarbete varierar över tid, vilket gör att individens arbetstid kan jämföras över tid. Genom att jämföra samma individs beteende under olika förutsättningar (i stället för med andra individer med skilda förutsättningar), ökar sannolikheten att analysen kan kontrollera för selektion. Fixed effects kontrollerar således för alla faktorer som är konstanta över tid, som till exempel föräldrabakgrund och kön. Om man även inkluderar en variabel som mäter tid kontrollerar man också för att utfallsvariabeln kan ha förändrats mellan tidpunkterna beroende på konjunkurläge, eller någon annan övergripande faktor som varierar mellan olika år. För att vara säker på kausalitet ska man i analyserna justera för alla relevanta faktorer som kan ha förändrats för individen mellan de två tidpunkterna, vilket är något som är svårt att göra. Således kommer man med fixed effectsanalyser på longitudinella data närmare en tolkning av orsakssambandet, det vill säga en kausal tolkning, jämfört med analyser på tvärsnittsdata, men man bör vara medveten om att hänsyn inte tas till potentiella förändringar som berör *individen* över tid (till exempel byte av arbetsplats).

## Analytisk strategi

Det huvudsakliga sambandet av intresse är det mellan distansarbete och arbetstid. Förutom att studera det övergripande sambandet kommer kvinnor och män samt småbarnsföräldrar, det vill säga mödrar och fäder med barn under sju år, att analyseras separat. Utfallsvariabeln mäts genom en fråga om den *faktiska veckoarbetstiden* i huvudsysslan. Rapportens empiriska del börjar med en beskrivning av trender avseende distansarbete och faktisk veckoarbetstid under åren 2016 till 2024. Efter det analyseras ett eventuellt samband mellan distansarbete och veckoarbetstid genom multivariata linjära regressionsanalyser (det vill säga Ordinary Least Squares, OLS) av tvärsnittsdata för varje år under den aktuella tidsperioden. OLS-analyser används eftersom den beroende variabeln faktisk veckoarbetstid är på kontinuerlig intervallskalenivå. OLS-estimatet för den oberoende variabeln distansarbete visar sambandet mellan denna och den beroende variabeln faktisk veckoarbetstid. I OLS-analyserna på tvärsnittsdata inkluderas så kallade interaktionstermer. Sådana variabler mäter om effekten av en variabel (till exempel distansarbete) på den beroende variabel (till exempel arbetstid) är avhängigt värdet på någon annan variabel (till exempel kön). På detta sätt kan vi undersöka om ett eventuellt samband mellan distansarbete och arbetstid ser olika ut för kvinnor jämfört med män.

OLS-analyserna på tvärsnittsdata innehåller både modeller som endast justerar för kön, ålder och det kvartal under året då data är inhämtade (för att rensa för eventuella säsongeffekter) (modell 1), och modeller som dessutom inkluderar alla de familje- och arbetslivsrelaterade variabler som konstruerats (beskrivet under rubriken Variabler nedan) (modell 2). SCB:s uppräkningsvikt inkluderas för att justera för bortfall. Vidare används robusta standardfel klustrade på individen för att ta hänsyn till att observationerna i data korrelerar (det vill säga att individer finns med i data vid flera tidpunkter).

För att komma närmare en kausal tolkning, det vill säga orsakssamband, studeras också longitudinella data med regressionsanalys, så kallade fixed effects (beskrivet under rubriken *Metod* ovan). Även dessa analyser justerar först endast för ålder, det kvartal under året då data är inhämtade och för år (modell 1), medan modell 2 inkluderar alla de familje- och arbetslivsrelaterade variabler som konstruerats. Dock inkluderas endast tidsvarierande faktorer, då fixed effectsanalysen redan tar konstanta faktorer såsom kön i beaktande. Vidare används årummies<sup>4</sup> samt robusta standardfel klustrade på individen.

För både OLS-analyserna på tvärsnittsdata och fixed effectsanalyserna på longitudinella data är signifikansnivån, eller den så kallade statistiska felrisken, satt till lägre än 5 procent ( $p < 0,05$ ) och merparten av de estimat som presenteras i graferna nedan har en signifikansnivå lägre än 0,1 procent ( $p < 0,001$ ).

---

4 En så kallad dummyvariabel är en variabel där alla värden delas in i olika kategorier.

## Variabler

Nedan följer en beskrivning av de variabler som kontrolleras för i analyserna. I appendix finns deskriptiv statistik över variablerna nedan (tabell A1).

*Distansarbete* är definierat utifrån frågan ”Arbetar du någonting hemifrån den egna bostaden?”. Denna fråga avser respondentens huvudsyssla.<sup>5</sup>

*Arbetsplatsstorlek* är en dummyvariabel som indikerar om det arbetar 10 personer eller färre på arbetsplatsen.

Variabeln barn mäts dels med en dummyvariabel som indikerar om intervjupersonen har *hemmaboende barn yngre än sju år*, dels med en kontinuerlig variabel som anger *antalet hemmaboende barn* en respondent har.

*Chef* är en självrapporterad variabel baserad på svar på frågan om man har arbetsledningsansvar.<sup>6</sup>

*Gift eller sammanboende* är en dummyvariabel för civilstatus.

*Faktisk veckoarbetstid* är definierat som det faktiska antalet arbetade timmar i huvudsysslan under referensveckan.<sup>7</sup> Här har den undre gränsen satts till minst 1 timmes arbete och den övre gränsen till maximalt 80 timmar i veckan.<sup>8</sup>

*Industri* indikeras av dummyvariabler som är indelade i enlighet med den första nivån (så kallad avdelning) i Standarden för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007.<sup>9</sup>

Det *kvartal* respondenterna intervjuades indikeras av dummyvariabler.

Sektor mäts med tre dummyvariabler: *statlig sektor*, *primär och landstingskommunal sektor* samt *privat sektor*.

*Senioritet* i yrket är en kontinuerlig variabel som anger antalet år i yrket.

Utbildning är kategoriserat i tre dummyvariabler: *förgymnasial utbildning (eller ingen utbildning)*, *gymnasial utbildning* samt *eftergymnasial utbildning kortare än två år, och eftergymnasial utbildning två år eller längre*.

5 Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Således ställdes frågan enligt följande under åren 2016 till 2019 respektive 2021 till 2024: ”Arbetar du någonting hemifrån den egna bostaden?” och ”Har du arbetat någonting hemifrån den egna bostaden under de senaste 4 veckorna?”. Under 2020 ändrades frågan flera gånger. Mellan januari och april ställdes frågan: ”Arbetar du någonting hemifrån den egna bostaden?”, mellan maj och november ställdes frågan: ”Arbetar du vanligtvis någonting hemifrån den egna bostaden (om du tänker på situationen innan coronapandemin)?” och under december ställdes frågan: ”Arbetar du någonting hemifrån den egna bostaden?”.

6 Korrelationen mellan denna variabel och variabeln som indikerar chefsyrken (det vill säga *Högre positioner och chefsyrken*) är mindre än 0,4. Detta beror på att den senare även inkluderar höga ämbetsmän och andra typer av högre positioner på arbetsmarknaden utan chefsansvar. Den förstnämnda variabeln kan å andra sidan avse arbetsledning i alla typer av yrken.

7 AKU frågar respondenter om arbetsförhållanden både över lag och avseende en specifik vecka, den så kallade referensveckan. Frågan om den faktiska arbetstiden avser veckoarbetstiden under referensveckan till skillnad mot frågan om den överenskomna veckoarbetstiden som avser den mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomna arbetstiden. Således kommer dessa två mått att skilja sig åt och den faktiska arbetstiden tenderar att vara kortare då den till exempel påverkas av faktorer så som semester, frånvaro på grund av sjukdom eller vård av sjukt barn.

8 I robusttester har denna variabel även logaritmerats. Det innebär att variabeln transformeras så att den blir mer normalfördelad. Resultaten av dessa analyser beskrivs under rubriken Sensitivitetsanalyser.

9 Här har nivåerna (eller avdelningarna) A och B kombinerats, vilket även T, U och X har, då dessa utgör små kategorier.

*Visstidsanställning* indikeras av en dummyvariabel.

Yrke är indelat i dummyvariabler efter första siffran i yrkeskodningen Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 2012 (militärer är exkluderade): *Högre positioner och chefsyrken; Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens; Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande; Yrken inom administration och kundtjänst; Service, omsorgs- och försäljningsarbete; Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske; Yrken inom byggverksamhet och tillverkning; Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera, samt Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion.*

*Ålder* är en kontinuerlig variabel.

*År* indikeras med dummyvariabler i de longitudinella analyserna.

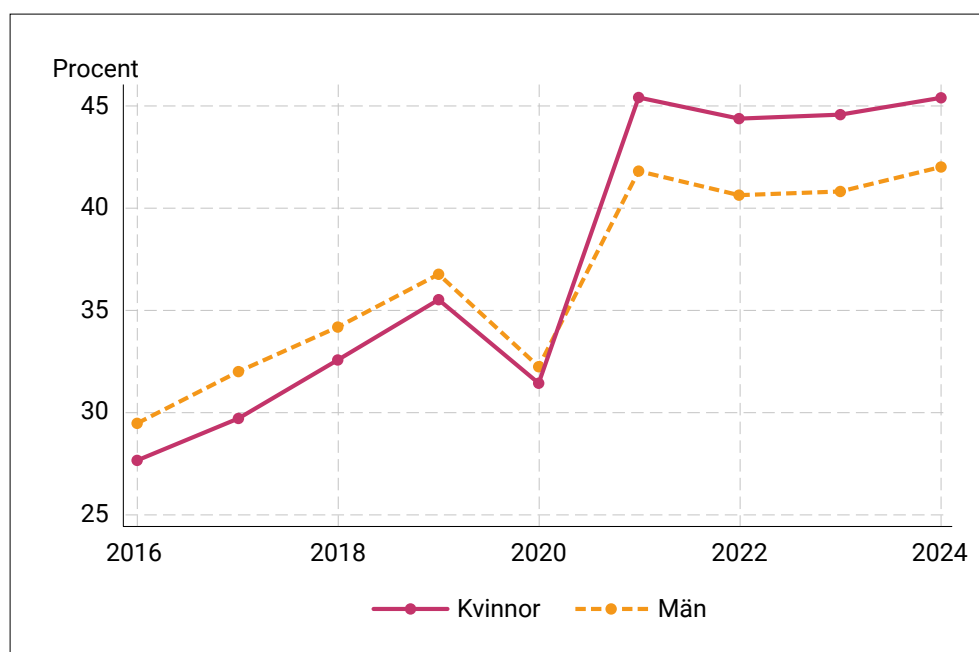


### 3. Resultat

I nedanstående stycke presenteras beskrivande trender avseende distansarbete och faktisk veckoarbetstid för perioden 2016 till 2024.

Figur 3 visar andelen av alla anställda kvinnor och män i åldern 20–64 år som anger att de distansarbetar för varje år 2016 till 2024. Redan före pandemin var andelarna relativt höga och de ökade gradvis från cirka 29 procent år 2016 till cirka 36 procent år 2019 (den övergripande trenden visas inte i figuren). Före pandemin svarade män i något högre utsträckning än kvinnor att de distansarbetade. År 2020 konvergerar linjerna och andelarna distansarbetande kvinnor och män var nästan lika stora. Under pandemin ökade andelen som distansarbetade dramatiskt till cirka 44 procent år 2021. Även könsgapet växte och cirka 45 procent av kvinnorna respektive cirka 42 procent av männen uppgav att de distansarbetade. Efter pandemin har dessa höga andelar anställda som anger att de distansarbetat kvarstått.

**Figur 3.** Distansarbete bland anställda i åldern 20–64 år (procent).

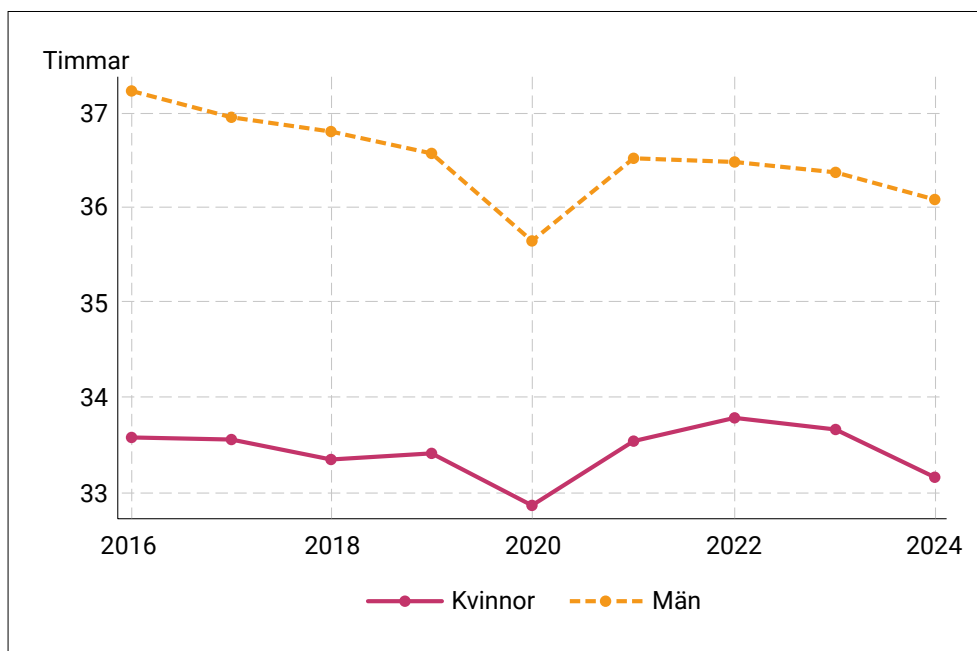


**Not till figur 3:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer.

Figur 4 visar trender i faktisk veckoarbetstid i huvudsysslan för kvinnor och män. År 2016 var arbetstiden 35,5 timmar i veckan (den övergripande trenden visas inte i figuren). Över den studerade tidsperioden minskade den faktiska arbetstiden något och år 2023 och 2024 var den 35,1 respektive 34,7 timmar. Det ska noteras att den observerade nedgången i arbetstid för år 2024 delvis

kan vara kopplad till att data endast inkluderar kvartal ett till tre detta år.<sup>10</sup> Det finns en tydlig könsskillnad då kvinnor arbetar färre timmar än vad män gör. Mäns genomsnittliga faktiska arbetstid var 37,3 timmar år 2016 och 36,4 (36,1) timmar år 2023 (2024), medan de motsvarande siffrorna för kvinnor var 33,6 och 33,7 (33,2) timmar. Således har könsgapet i faktisk veckoarbetstid bland rapportens urval minskat något från cirka 3,7 timmar år 2016 till cirka 2,7 (2,9) timmar år 2023 (2024).

**Figur 4.** Faktisk veckoarbetstid bland anställda i åldern 20–64 år (timmar).



Sammanfattningsvis har distansarbetet ökat mellan år 2016 och 2024 och det är nu vanligare för kvinnor än för män. Vad avser faktisk veckoarbetstid i huvudsysslan arbetar män fler timmar än kvinnor i betalt arbete. För män har den faktiska veckoarbetstiden minskat något över tidsperioden varför könsgapet i arbetstid är mindre år 2023 (2024) än år 2016.

## Finns det ett samband mellan distansarbete och arbetstid?

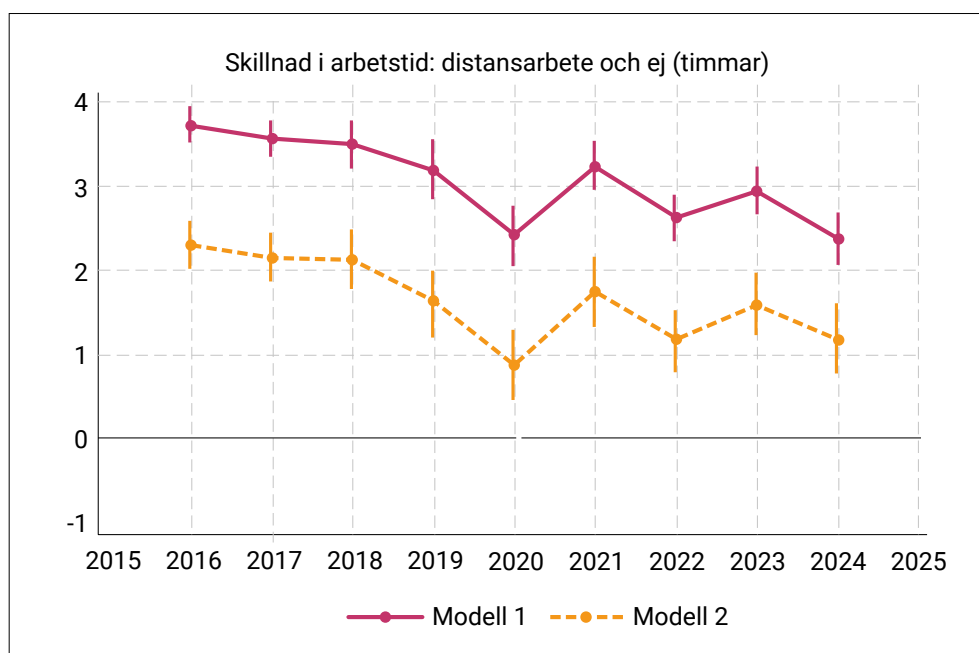
För att besvara frågan om det finns ett samband mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid används regressionsanalyser på tvärsnittsdata för varje år mellan 2016 och 2024. Resultaten i rapporten beskrivs i ett antal figurer. Figurerna kan förstås enligt följande: Om estimaten är över noll (som anges av

<sup>10</sup> I SCB:s statistikdatabas kan jämförelser av den genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden för 2023 och 2024 på aggregerad nivå göras. För anställda i åldern 20–64 år var den faktiska veckoarbetstiden på nästan samma nivå år 2024 som år 2023. Dock är urvalet i statistikdatabasen mindre avgränsat jämfört med urvalet i föreliggande rapport. Därför skulle det fortfarande kunna förekomma en minskning över tid avseende faktisk veckoarbetstid för rapportens, mer avgränsade, urval.

de horisontella streckade linjerna i figurerna) är sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid positivt, det vill säga distansarbete är kopplat till längre arbetstid. Är estimaten under noll är sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid negativt, det vill säga distansarbete är kopplat till kortare arbetstid. De vertikala strecken vid varje estimat visar konfidensintervallen som markerar den statistiska säkerheten och precisionen av estimaten. Ett litet intervall anger att skattningen är mer precis jämfört med om intervallet är stort. Den statistiska signifikansen, det vill säga hur sannolikt det är att eventuella samband som observerats i data faktiskt existerar i populationen och inte beror på slump, nämns även i texten.

I ett första steg analyseras hela urvalet. Dessa resultat presenteras i figur 5 där regressionsestimatet för sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid presenteras. Modell 1 visar årliga estimat för sambandet justerat endast för kön, ålder och kvartal, medan modell 2 även justerar för alla kontrollvariabler.

**Figur 5.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland anställda i åldern 20–64 år.



**Not till figur 5:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för kön och ålder. **Modell 2** justerar för kön, ålder, utbildning, civilstånd, antal barn, barn under sju års ålder, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

Resultaten baserade på modell 1 indikerar ett positivt samband mellan distansarbete och veckoarbetstid för hela den studerade perioden. Alla estimat är också statistiskt signifikanta. Estimatens storlek minskar när kontrollvariabler inkluderas i modell 2, men sambandet är fortsatt positivt och signifikant och estimatstorleken är fortsatt betydande, men avtar något över tid. Resultaten kan

tolkas som att de som distansarbetar har en faktisk veckoarbetstid som är cirka 2,3 timmar längre 2016 och cirka 1,2 timme längre år 2024 jämfört med de som inte distansarbetar dessa år (givet lika värden på de parametrar som justeras för i modell 2).

Sammanfattningsvis visar analyserna att distansarbete har ett positivt och signifikant samband med faktisk veckoarbetstid. Sambandet varierar något och är avtagande över tid, vilket också bekräftar av en signifikant interaktionsterm mellan år och distansarbete (visas ej).<sup>11</sup>

## Sambandet för kvinnor och män

Utifrån det positiva signifikanta sambandet mellan distansarbete och veckoarbetstid som framkommer i analysen kan man fråga sig om detta samband ser olika ut för kvinnor och män. Ett sätt att undersöka detta är att inkludera en interaktionsterm mellan distansarbete och kvinna. Resultaten från en sådan analys presenteras i figur 6.

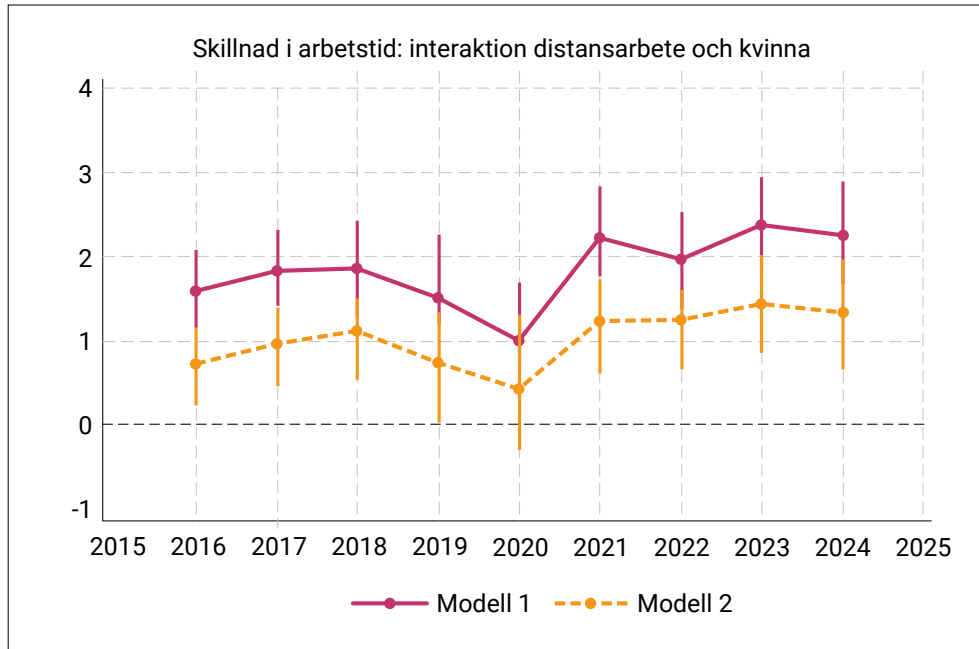
Figur 6 visar att interaktionsestimaten både i modell 1 och modell 2 är positiva för alla år under den studerade perioden. Estimatet är signifikanta för alla år förutom 2020 (modell 2) – ett år som dock inte är jämförbart med övriga år då frågan om distansarbete ställdes på ett annorlunda sätt (se fotnot 5).<sup>12</sup> Följaktligen är det positiva sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid starkare för kvinnor jämfört med män, och skillnaderna i faktisk arbetstid mellan kvinnor som distansarbetar och kvinnor som inte gör det är större jämfört med motsvarande skillnader för män (se huvud- och interaktionsestimat i bilaga tabell A2).

---

11 Jämförelserna avser år 2016 och år 2023, samt år 2016 och 2024 (visas ej).

12 År 2019 är signifikansnivån precis 5 procent ( $p = 0,05$ )

**Figur 6.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland anställda i åldern 20–64 år (interaktion).



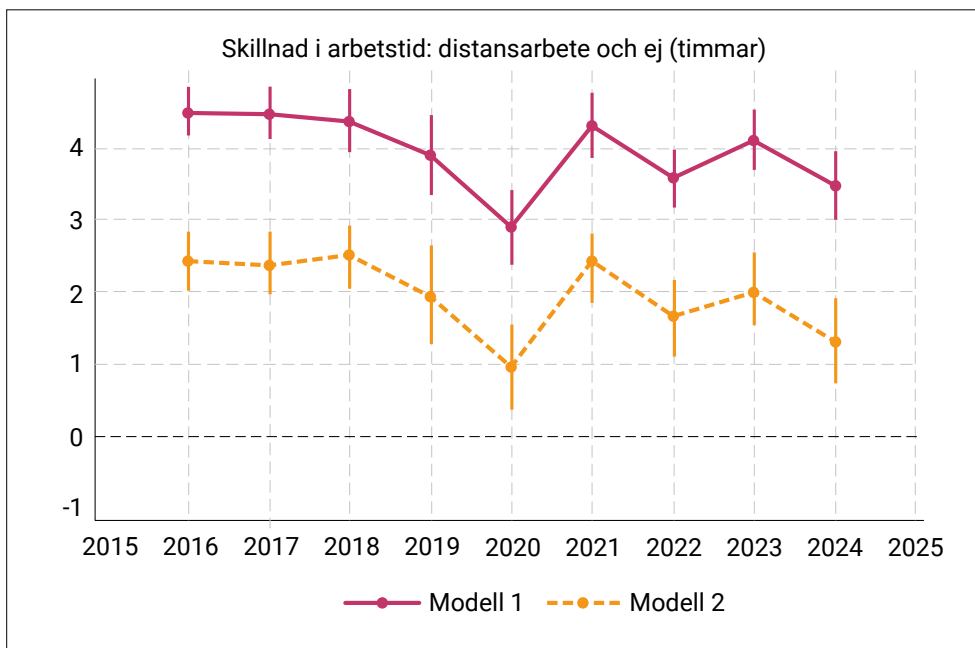
**Not till figur 6:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för kön och ålder samt inkluderar en interaktionsvariabel mellan distansarbete och kvinna. **Modell 2** justerar för kön, ålder, utbildning, civilstånd, antal barn, barn under sju års ålder, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek, anställningstyp samt inkluderar en interaktionsvariabel mellan distansarbete och kvinna. Huvudeffekterna visas i appendix (tabell A2).

Att det positiva sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid är starkare för kvinnor jämfört med män indikeras också om kvinnor och män studeras separat (figur 7 respektive figur 8 nedan). Distansarbete är positivt kopplat till faktisk veckoarbetstid för både kvinnor och män för alla år under perioden. Alla estimat är också signifikanta förutom för män år 2022.<sup>13</sup> Dock är storleken på sambanden (det vill säga avståndet mellan den streckade horisontella linjen i figurerna och estimaten) generellt större för kvinnor jämfört med män. Sambanden avtar signifikant över tid för båda könen.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Estimaten är signifikanta på 10 procents nivå ( $p < 0,1$ ).

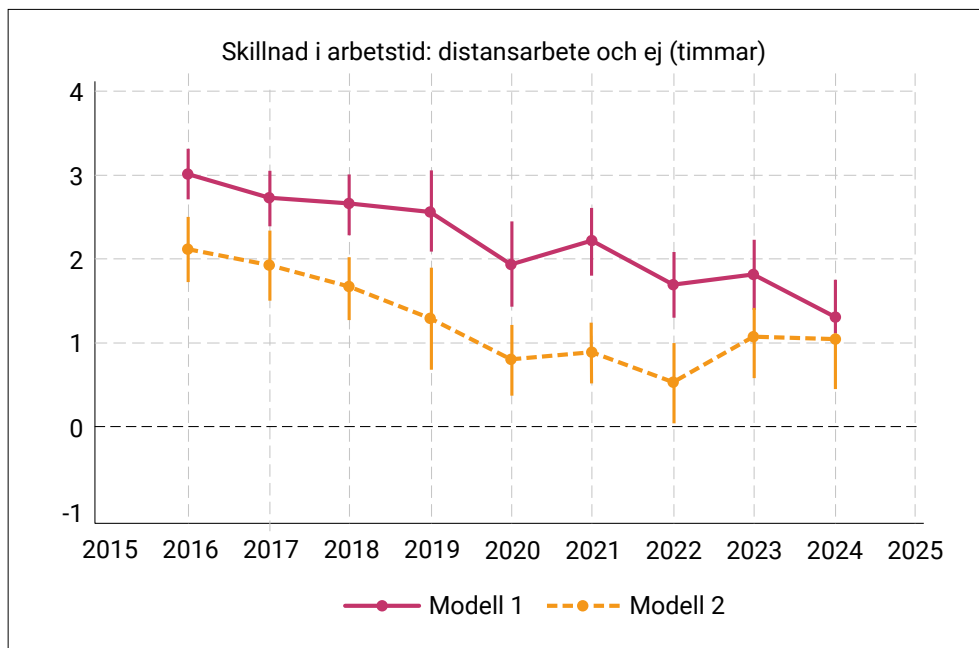
<sup>14</sup> Jämförelserna avser år 2016 och år 2023, samt år 2016 och 2024 (visas ej).

**Figur 7.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland kvinnliga anställda i åldern 20–64 år.



**Not till figur 7:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för ålder. **Modell 2** justerar för ålder, utbildning, civilstånd, antal barn, barn under sju års ålder, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

**Figur 8.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland manliga anställda i åldern 20–64 år.



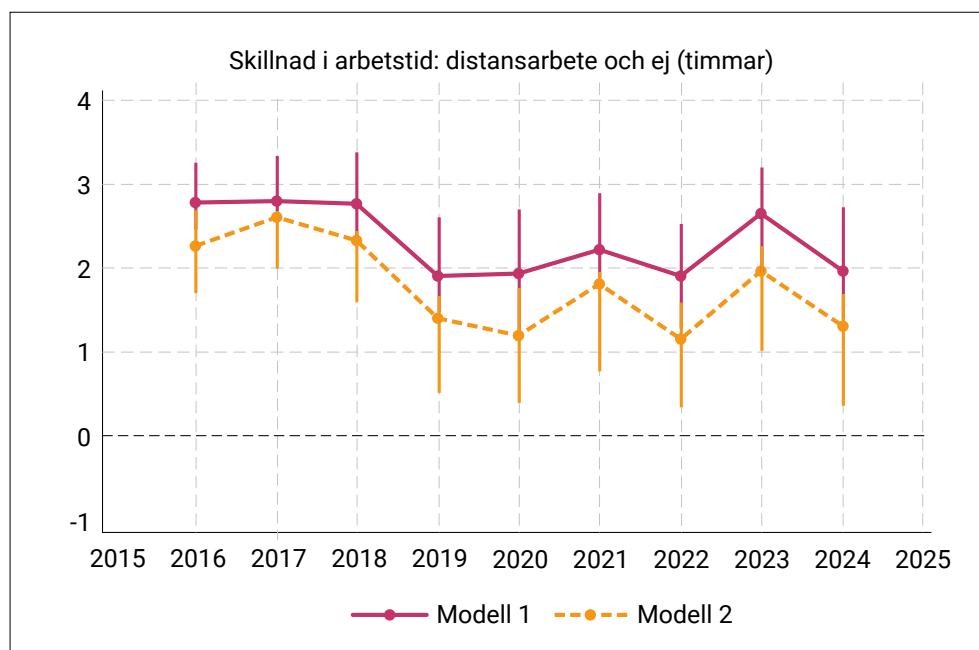
**Not till figur 8:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för ålder. **Modell 2** justerar för ålder, utbildning, civilstånd, antal barn, barn under sju års ålder, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

För att summera tenderar det positiva och statistiskt signifikanta sambandet mellan distansarbete och veckoarbetstid att vara starkare för kvinnor än för män.

## Sambandet för småbarnsföräldrar

I figur 9 illustreras hur sambandet mellan distansarbete och veckoarbetstid ser ut för småbarnsföräldrar, det vill säga föräldrar med barn under sju år i hushållet.

**Figur 9.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland småbarnsföräldrar i åldern 20–64.



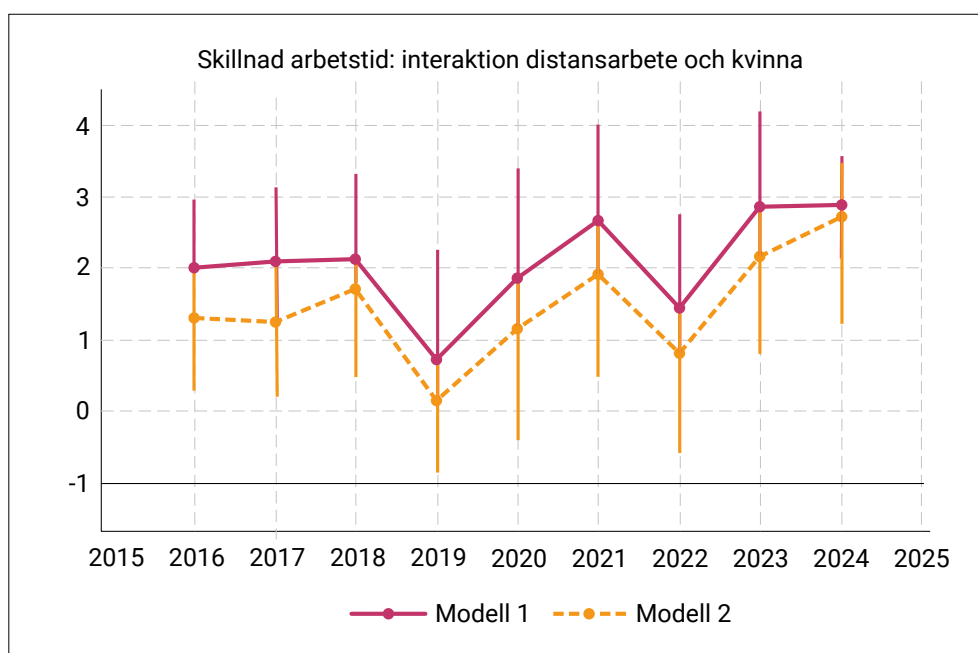
**Not till figur 9:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för kön och ålder. **Modell 2** justerar för kön, ålder, utbildning, civilstånd, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

Resultaten visar att sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid är positivt för hela perioden även för småbarnsföräldrar. Alla estimat är också statistiskt signifikanta. Styrkan på sambandet skiljer sig relativt lite åt mellan modell 1 och modell 2 (då alla kontrollvariabler är inkluderade), särskilt i början av perioden. Förändringen över tid avseende sambandet mellan distansarbete och arbetstid är snarlik den som presenterades för hela urvalet, det vill säga alla kvinnor och män. Resultatet kan tolkas som att de som distansarbetar har en faktisk veckoarbetstid som är cirka 2,3 timmar längre år 2016 och cirka 1,3 timme längre år 2024 jämfört med de som inte distansarbetar dessa år (givet lika värden på de parametrar som justeras för i modell 2).

Figur 10 nedan visar resultatet för en interaktionsterm mellan distansarbete och mödrar. Liksom för vårt generella urval, det vill säga kvinnor och män

i stort, är estimaten positiva, men för vissa år (2019, 2020 och 2022) är sambandet inte statistiskt signifikant. Eftersom estimaten likväl är signifikanta för merparten av perioden tyder detta på att sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid över lag är starkare för mödrar med små barn än för fäder med små barn och skillnaderna i faktisk arbetstid mellan mödrar som distansarbetar och mödrar som inte gör det är större jämfört med motsvarande skillnader för fäder (se huvud- och interaktionsestimat i bilaga tabell A3).<sup>15</sup> Dock är sambandet inte lika tydligt över hela perioden som sambandet mellan distansarbete och arbetstid för kvinnor jämfört med män i urvalet i stort.

**Figur 10.** Sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland småbarnsföräldrar i åldern 20–64 år (interaktion).



**Not till figur 10:** Frågan är annorlunda ställd år 2020 varför denna mätpunkt inte är jämförbar med tidigare eller senare år. Före 2021 specificerades inte tidsperioden frågan avser. Från och med 2021 specificeras den till senaste månaden före intervjun. Se fotnot 5 för detaljer. Alla modeller inkluderar kvartalsdummies, SCB:s uppräkningsvikt samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för kön och ålder samt inkluderar en interaktionsvariabel mellan distansarbete och kvinna. **Modell 2** justerar för kön, ålder, utbildning, civilstånd, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek, anställningstyp samt inkluderar en interaktionsvariabel mellan distansarbete och kvinna. Huvudeffekterna visas i appendix (tabell A3).

## Beror det positiva sambandet mellan distansarbete och faktisk arbetstid på selektion?

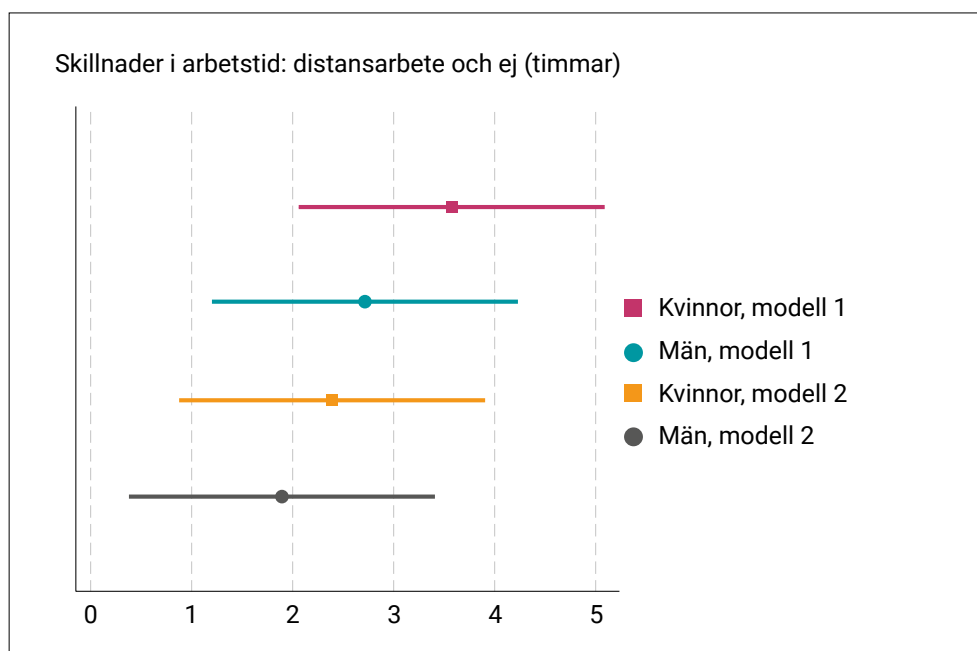
I analyserna på tvärsnittsdata ovan finns det en risk för att selektion inverkar på de observerade sambanden. Det innebär att det kan finnas oobserverade systematiska skillnader (till exempel i utbildning, hälsa, motivation med mera) mellan de grupper som har möjlighet att arbeta hemifrån och de som inte har samma möjlighet. I följande analys används den longitudinella strukturen på data för att ta hänsyn till sådan eventuell selektion som kan inverka på

<sup>15</sup> Analyseras mödrar och fäder separat visar resultaten stora skillnader i estimatstorlekar, speciellt efter covid-19-pandemin. Estimaten är inte signifikanta för mödrar år 2019 och inte signifikant för fäder år 2020, 2021 och 2022 samt 2024.



sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid. Data analyseras följaktligen med fixed effects där individens svar över tid jämförs. Dessa modeller använder variationen i olika variabler över tid och således justeras alla konstanta variabler (även de som inte kan observeras i data). Eftersom kön är en konstant variabel (för en majoritet av alla individer) kan den inte inkluderas i analyserna utan kvinnor och män analyseras separat.

**Figur 11.** Effekten av distansarbete på faktisk veckoarbetstid bland anställda i åldern 20–64 år över perioden 2016–2024.

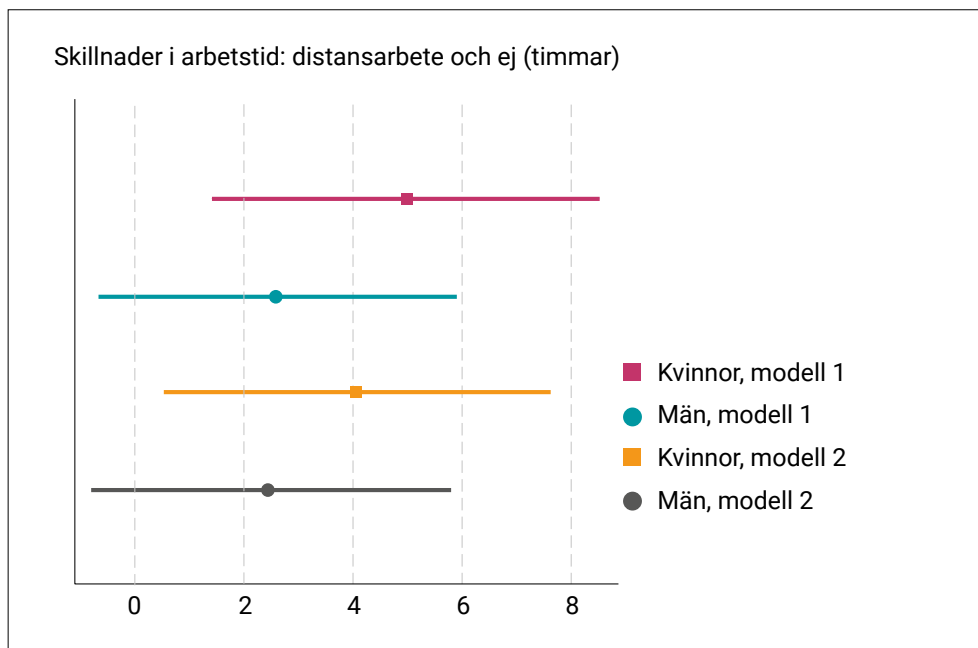


**Not till figur 11:** Analyserna inkluderar kvartals- och årsdummies samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för ålder. **Modell 2** justerar för ålder, utbildning, civilstånd, antal barn, barn under sju års ålder, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

Figur 11 visar att distansarbete påverkar faktisk veckoarbetstid positivt. Effekten är signifikant för både kvinnor och män. Resultaten kan tolkas som att distansarbete ger en faktisk veckoarbetstid som är cirka 14 minuter längre för kvinnor och cirka 11 minuter längre för män (givet kontrollerna i modell 2). Generellt stödjer således resultaten en orsakssambandstolkning om en positiv effekt av distansarbete på arbetstid. Dock är estimaten betydligt mindre jämfört med tvärsnittsanalyserna och skillnaderna mellan kvinnor och män är marginella då de, översatt i veckoarbetstid, endast reflekterar några få minuter. Följaktligen kan man inte utesluta att det mesta av sambanden mellan distansarbete och arbetstid som framkom i tvärsnittsanalyserna reflekterar selektion, till exempel kopplad till att oobserverade faktorer av betydelse för sambandet har förändrats över den studerade tidsperioden.

Mödrar och fäder till barn under sju år analyseras separat i figur 12. Estimaten är endast signifikant för mödrar. Resultaten kan tolkas som att distansarbete ger mödrar cirka 25 minuters längre arbetstid (se modell 2). Således är effekten lite starkare för kvinnliga småbarnsföräldrar än för kvinnor generellt.

**Figur 12.** Effekten av distansarbete på faktisk veckoarbetstid bland småbarnsföräldrar i åldern 20–64 år över perioden 2016–2024.



**Not till figur 12:** Analyserna inkluderar kvartals- och årsdummies samt robusta standardfel klustrade på individen. **Modell 1** justerar för ålder. **Modell 2** justerar för ålder, utbildning, civilstånd, yrke, senioritet i yrket, sektor, industri, chefsansvar, arbetsplatsstorlek och anställningstyp.

För att sammanfatta stödjer de longitudinella analyserna en kausal tolkning av ett positivt samband mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid för både kvinnor och män, men sambandet är relativt svagt och könsskillnaderna marginella. För föräldrar med små barn i hushållet är sambandet bara signifikant för mödrar, och det är något starkare för mödrar än för kvinnor generellt. Över lag är också konfidensintervallen stora i både figur 11 och figur 12, vilket innebär att skattningarna är mindre precisa.

## Sensitivitetsanalyser

Ett antal ytterligare analyser har utförts för att undersöka hur robusta resultaten är. Således har utfallsvariabeln faktisk veckoarbetstid logaritmerats. Det innebär att variabeln transformeras så att den blir mer normalfördelad. Resultaten från dessa analyser är i linje med de övergripande resultaten i rapporten, det vill säga positiva och statistiskt signifikanta samband mellan distansarbete och arbetstid. Dock finns fler icke statistiskt signifikanta resultat, speciellt för småbarnsföräldrar i fixed effectsanalyserna. Analyserna har också gjorts om med utfallsvariabeln överenskommen veckoarbetstid vilket är definierat enligt frågan ”Hur många timmar per vecka ska du arbeta enligt överenskommelse?”. Liksom för variabeln faktisk veckoarbetstid är den undre gränsen satt till minst 1 timmes arbete och den övre gränsen är satt till maximalt 80 timmar i veckan. Resultaten överensstämmer generellt väl med dem för faktisk arbetad tid, men är över lag starkare och i fixed effectsanalyserna är arbetstidsökningen tydligare för kvinnor och mödrar jämfört med motsvarande resultat när faktisk arbetstid används som utfallsvariabel.

## 4. Slutsatser och diskussion

I denna rapport analyseras kopplingen mellan distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden. Distansarbete är definierat som att arbeta hemma och jämställdhet på arbetsmarknaden är operationaliserat som kvinnors och mäns faktiska veckoarbetstid i betalt arbete. Rapportens fokus är att undersöka om den tid som potentiellt frigörs vid ökat distansarbete påverkar skillnaderna mellan kvinnor och män i veckoarbetstid. Vidare undersöks även om ett eventuellt samband är särskilt framträdande i gruppen småbarnsföräldrar. Det datamaterial som rapportens kvantitativa analyser baseras på är arbetskraftsundersökningarna (AKU) för perioden 2016–2024 och det urval som studeras är anställda kvinnor och män i åldern 20–64 år.

En första observation är att distansarbete har ökat mellan år 2016 och 2024, framför allt i samband med pandemin, och nivåerna är fortsatt höga även efter pandemin. Ökningen är större för kvinnor än för män. År 2016 rapporterade cirka 29 procent att de distansarbetade och det var något vanligare bland män än bland kvinnor. År 2024 var dock andelen kvinnor högre än männens andel, cirka 45 procent jämfört med 42 procent.

Resultat från upprepade tvärsnitt (år), för hela den studerade tidsperioden och för både kvinnor och män, visar på ett positivt och statistiskt signifikant samband mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid. Dock har sambandets styrka avtagit något mellan 2016 och 2024. Sambandet är något starkare för kvinnor än för män och gruppen småbarnsföräldrar skiljer sig inte från kvinnor och män generellt. Även bland småbarnsföräldrar tenderar sambandet att vara något starkare för mödrar än för fäder. Kompletterande analyser med longitudinella data, som gör det möjligt att följa individer över tid, stödjer en kausal tolkning av resultaten (det vill säga en orsakssambandstolkning) då även dessa resultat visar på ett positivt och statistiskt signifikant samband mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid för både kvinnor och män. Sambanden i longitudinella data jämfört med tvärsnittsdata är dock markant svagare och mindre precisa, skillnaderna mellan kvinnor och män är endast marginella och bland småbarnsföräldrar är sambandet bara signifikant för mödrar. Vidare finns det fortsatt utrymme för att selektion har inverkan eftersom förändringar över tid avseende ickeobserverade faktorer som till exempel arbetsmoral och arbetsuppgifter kan påverka resultaten. Således skulle den positiva effekten av distansarbete på arbetstid kunna förklaras av selektionseffekter snarare än vara en faktisk effekt av distansarbete.

Rapportens slutsats, det vill säga att det finns ett positivt samband mellan distansarbete och arbetstid, ligger ju på ett sätt i linje med resultat från Sveriges Ingenjörer (2023) som argumenterar för att distansarbete har möjliggjort heltidsarbete (i stället för deltidsarbete) främst för deras kvinnliga medlemmar. Och detta kan ju gälla för ett specifikt yrke eller grupp av arbetstagare. Dock undersöker ju denna rapport hela arbetsmarknaden, och skillnaden är att

resultaten då endast visar ett svagt genomsnittligt samband och marginella könsskillnader. Detta kan förstås utifrån resultat från TCO (2025) som representerar fler yrkesgrupper (ur tjänstemannakategorin). Deras kvinnliga och manliga medlemmar utan barn använder framför allt den tidsvinst som distansarbete ger till *återhämtning, hushållsarbete och matlagning*, och *egen fritidsaktivitet/hobby/träning*. Först på fjärde plats kommer arbetstid. Det är endast små skillnader mellan kvinnor och män avseende de andelar som anger att de använder den intjänade tiden till arbete (15 respektive 17 procent). För mödrar och fäder med barn under 12 år kom arbetstid på femte respektive fjärde plats (27 procent för både kvinnor och män) och även kategorierna *hämta tidigare från förskola/fritids och följa sitt/sina barn till fritidsaktivitet(er)* rankades högre. Utifrån dessa resultat är slutsatserna i denna rapport trovärdiga, det vill säga att effekten av distansarbete på arbetstid i genomsnitt är cirka 25 respektive cirka 14 minuter per vecka för mödrar respektive kvinnor generellt samt cirka 11 minuter per vecka för män över lag (resultatet var inte statistiskt signifikant för fäder).

En begränsning med det datamaterial som analyserats är att frågan om distansarbete har förändrats över den studerade perioden (då tiden den fråga om distansarbete avser var ospecificerad fram till år 2021). Om något torde detta innebära att nivån av distansarbete skattades högre under perioden före pandemin jämfört med den efter (eftersom man då inte ”bara” frågar om distansarbete de senaste fyra veckorna). Således borde risken vara liten att de höga nivåerna av distansarbete som observerats efter 2021 beror på att frågan har förändrats över tid.

En ytterligare reservation är att det, när denna rapport skrivs, endast har gått cirka två och ett halvt år sedan pandemin tog slut. Det kan fortfarande vara för tidigt att se tydliga effekter av distansarbete på jämställdheten på arbetsmarknaden – både positiva och negativa. Ett exempel på det förstnämnda kan vara så kallade tröskeeffekter kopplade till arbetstid och vissa typer av jobb – till exempel kanske inte en arbetsgivare vill att en chef ska arbeta (för kort) deltid. Det torde också ta en viss tid innan ökad faktisk veckoarbetstid eventuellt ger utslag på jämställdheten på arbetsmarknaden till exempel i termer av mindre könsskillnader avseende löner och högre positioner. Således kan eventuella effekter manifesteras efter ytterligare tid. Farhågor om ett A- och ett B-lag på arbetsmarknaden har lyfts (TCO, 2021), där kvinnor med ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet i hög utsträckning distansarbetar och bildar ett B-lag som missgynnas avseende arbete och karriär. Ett exempel är om synlighet på arbetsplatsen påverkar möjligheten till karriär och löneutveckling då fysisk närvaro ofta är en viktig faktor i befodringsbeslut och löneförhandlingar. Här skulle man behöva studera hur arbetsinnehåll och karriärmöjligheter eventuellt påverkas av distansarbete och om detta skiljer sig åt mellan kvinnor och män och mellan olika yrken.

Ytterligare en aspekt är arbetsmiljö. Man kan tänka sig att distansarbete kan medföra känslor av isolering samt leda till brist på stöd från kollegor och chefer och på så sätt inverka negativt på arbetstagares arbetsmiljö. Å andra sidan kan möjligheten till rekreation och återhämtning öka. Vidare kan arbetstagares

möjlighet att kombinera familj och arbete öka, vilket kan innebära minskad stress i vardagen. Dessa element kan inverka positivt på arbetstagares hälsa och vara kopplade till minskad sjuklighet.

Slutligen behöver frågan om distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden belysas utifrån det eventuella sambandet med kvinnors större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, uttag av föräldradedighet och tillfällig föräldradedighet (vård av barn, så kallad VAB). Detta då jämställdhet i hemmet är en förutsättning för jämställdhet på arbetsmarknaden. Vidare är det av vikt att studera om kvinnor är fortsatt överrepresenterade bland distansarbetare och om effekter av distansarbete på till exempel karriär, löneutveckling och hälsa skiljer sig åt för kvinnor och män. På så sätt kan vi få en mer nyanserad bild av distansarbetets roll för jämställdheten på arbetsmarknaden.

## 5. Referenser

- Albrecht, J.W., Edin, P-A., Sundström, M., och Vroman S.B. (1997). *Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse*, SOU 1997:136.
- Arbetsgivarverket (2024). Webbsida: (<https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/distansarbete-i-sverige/>)
- Bertrand, M., Goldin, C. och Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics* 2, 228-255.
- Boye, K., Halldén, K. & Magnusson, C. (2017). Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010. *British Journal of Sociology*, 68, 595–619.
- Duvander, A.-Z., Ferrarini, T. & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. ESO-rapport 2015:5. Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi (ESO).
- Eurostat (2023). *Part-time and full-time employment – statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics#Main\\_concept](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Main_concept)
- Folkhälsomyndigheten (december 2024). Webbsida: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/utbrottsarkiv/covid-19-pandemin-2019-2023/nar-hande-vad-under-pandemin/>
- Försäkringskassan (2022). *Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv*. Korta analyser: 2022:4.
- Gallie, D., Gebel, M., Giesecke, J., Halldén, K., Van der Meer, P. & Wielers (2016). Quality of work and job satisfaction: Comparing female part-time work in four European countries. *International Review of Sociology/Revue Internationale de Sociologie*, 26, 457–481.
- Goldin, C. (2021). *Career and family: women's century-long journey toward equity*. Princeton: Princeton University Press.
- Halldén, K., Gallie, D. & Zhou, Y. (2012). The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden. *Research in Social Stratification and Mobility (RSSM)*, 30, 187–201.
- Medlingsinstitutet (2024). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023. Vad säger den officiella lönestatistiken?*
- MYNAK (2022). *Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19-pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*. Kunskapssammanställning 2022:2.
- Samtleben, C. & Müller, K.-U. (2022). Care and careers: Gender (in)equality in unpaid care, housework and employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77.
- SCB (2022). *Tema: Hemarbete under coronapandemin*. Arbetskraftsundersökningarna: Januari 2021 till maj 2022.
- SCB (2023). *Sex av tio jobbar inte alls hemifrån*. <https://www.scb.se/pressmeddelande/new-pagsex-av-tio-jobbar-inte-alls-hemifran/>
- SCB (2024). *Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023*. [https://www.scb.se/contentassets/8ceb59b7c4694326b20d22c4dce62867/am0401\\_2024a01\\_amftbr2402.pdf](https://www.scb.se/contentassets/8ceb59b7c4694326b20d22c4dce62867/am0401_2024a01_amftbr2402.pdf)
- Sveriges Ingenjörer (2023). *Distansarbetet gör det möjligt*. Rapport 2023.
- TCO (2021). *Livspusslet under coronapandemin*. Rapport 2021. Tjänstemännens centralorganisation.
- TCO (2025). *Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet. Ny kunskap om distansarbete, tid och livspusslet*. Rapport 2025. Tjänstemännens centralorganisation.
- Thévenon, O. (2013). Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145*, OECD Publishing, Paris.
- World Economic Forum (2023). *The Global Gender Gap Report 2023*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

## 6. Bilaga

Tabell A1 visar deskriptiv statistik över de variabler som används i rapporten. I tabell A1 är hela perioden 2016 till 2024 sammanslagen och individer förekommer bara en gång i data (första gången de är med i AKU).

	Män	Kvinnor
	0.512	0.488
Faktisk veckoarbetstid/timmar	36.523	33.468
Distansarbete	0.372	0.383
Ålder	40.440	41.125
Gifta & sammanboende	0.672	0.697
Barn < 7 år	0.220	0.199
Antal barn	0.896	0.935
<b>Utbildning:</b>		
Förgymnasial utbildning	0.080	0.044
Gymnasial & eftergymnasial utbildning > 2 år	0.533	0.414
Eftergymnasial utbildning > 2 år	0.387	0.542
<b>Yrke:</b>		
Hög position	0.071	0.060
Fördjupad högskolekompetens	0.257	0.369
Högskolekompetens	0.210	0.174
Administration/kundtjänst	0.053	0.081
Service/omsorg/försäljning	0.124	0.239
Lantbruk/skogsbruk/trädg./fiske	0.010	0.005
Byggverksamhet/tillverkning	0.141	0.012
Maskinell tillverkning/transport	0.089	0.018
Kortare utbildning	0.045	0.041
<b>Sektor:</b>		
Kommunal sektor	0.129	0.380
Statlig sektor	0.061	0.082
Privat sektor	0.811	0.538
Senioritet i yrket	7.401	7.608
Liten arbetsplats	0.171	0.170
Chef	0.342	0.273
Visstid	0.153	0.194

	Män	Kvinnor
<b>Industri:</b>		
Jordbruk, skogsbruk, fiske, utvinning av mineraler	0.012	0.005
Tillverkning	0.160	0.053
El, gas, värme, kyla	0.010	0.004
Vattenförsörjning	0.008	0.003
Byggverksamhet	0.098	0.014
Handel	0.118	0.095
Transport och magasinering	0.064	0.021
Hotell och restaurang	0.028	0.029
Information och kommunikation	0.073	0.034
Finans och försäkring	0.023	0.024
Fastigheter	0.018	0.014
Juridik, ekonomi, vetenskap, teknik	0.096	0.079
Uthyrning, resetjänster etc.	0.056	0.043
Offentlig förvaltning och försvar	0.063	0.104
Utbildning	0.066	0.176
Vård och omsorg	0.074	0.252
Kultur, nöje och fritid	0.017	0.021
Annan service	0.016	0.028
Övrigt	0.001	0.001



**Tabell A2** (figur 6).

Huvud- och interaktionseffekter för sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland anställda i åldern 20–64 år (figur 6).

Modell 1	Distansarbete	Kvinna	Distansarbete x kvinna	Konstant
2016	3.00***	-4.10***	1.58***	33.74***
2017	2.69***	-3.90***	1.82***	33.04***
2018	2.59***	-4.05***	1.86***	34.00***
2019	2.46***	-3.70***	1.51***	33.05***
2020	1.92***	-3.12***	0.98**	33.00***
2021	2.15***	-4.14***	2.22***	32.00***
2022	1.65***	-3.72***	1.96***	32.49***
2023	1.78***	-3.90***	2.37***	32.25***
2024	1.27***	-4.04***	2.25**	31.41***

Modell 2	Distansarbete	Kvinna	Distansarbete x kvinna	Konstant
2016	1.94***	-2.85***	0.71**	37.70***
2017	1.67***	-2.67***	0.96***	36.92***
2018	1.56***	-2.82***	1.10***	38.00***
2019	1.24***	-2.40***	0.75(*)	36.54***
2020	0.64*	-2.23***	0.419	36.73***
2021	1.10***	-2.84***	1.23***	35.92***
2022	0.51*	-2.58***	1.22***	36.48***
2023	0.83**	-2.63***	1.44***	35.85***
2024	0.48(*)	-2.91***	1.34***	35.09***

(\*) =  $p < 0.10$

**Tabell A3** (figur 10).

Huvud- och interaktionseffekter för sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid bland småbarnsföräldrar i åldern 20–64 år (figur 10).

Modell 1	Distansarbete	Kvinna	Distansarbete x kvinna	Konstant
2016	1.88***	-5.36***	2.01***	34.65***
2017	1.85***	-5.01***	2.08***	34.14***
2018	1.77***	-5.57***	2.14**	34.72***
2019	1.56**	-4.73***	0.71	34.87***
2020	1.05(*)	-4.41***	1.87*	33.70***
2021	1.01*	-5.50***	2.68***	32.50***
2022	1.21**	-3.88***	1.45*	32.68***
2023	1.28**	-4.66***	2.88***	30.82***
2024	0.61	-5.18***	2.89***	32.45***

(\*) =  $p < 0.10$

Modell 2	Distansarbete	Kvinna	Distansarbete x kvinna	Konstant
2016	1.62***	-4.11***	1.34**	35.06***
2017	2.02***	-3.61***	1.24*	34.35***
2018	1.47**	-4.39***	1.74**	35.65***
2019	1.31*	-3.59***	0.13	35.47***
2020	0.64	-3.23***	1.12	35.21***
2021	0.88	-4.17***	1.93**	33.71***
2022	0.73	-2.53***	0.79	32.76***
2023	0.83	-3.38***	2.17**	30.52***
2024	-0.11	-4.49***	2.76**	33.13***





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-89747-95-1