

STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER

Likvärdiga yrken – ovärdig lön

Anita Harriman
Lena Johansson
Marie Trollvik

Innehåll

Sammanfattning	4
Yrken med likvärdiga arbetskrav	5
Det strukturella lönegapet 2023	6
Utvecklingen av det strukturella lönegapet	8
Yrken som förebygger och bekämpar kriminalitet	10
Marknaden som lönesättare	11
Offentlig och privat sektor	12
Staten som arbetsgivare	13
Arbete med människor, data och föremål	14
Lön efter ålder	15
Lön efter utbildningsnivå	16
Återkommande mönster	17
Vad är rätt lön?	18
Det går att förändra!	19
Bilaga: Yrken med likvärdiga krav	22

Rapporten har tagits fram av Lönelotsarna som ett bidrag till debatten om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Källan för löneuppgifterna är Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet (MI) och Statistiska centralbyrån (SCB). Uppgifterna avser lön för anställda åren 2015, 2018, 2021 och 2023. Åldersgruppen är 20–66 år 2018 och 2021. År 2023 är den 20–68 år. Lönelotsarna svarar själva för innehållet i rapporten.

Rapporten presenteras i samarbete med Sveriges Kvinnoorganisationer.
ISBN: 978-91-986201-2-2
November 2024

NÅGRA ORDFÖRKLARINGAR

Kvinn- och mansdominerade yrken: Yrken som har mer än 60 procent kvinnor räknas som kvinnodominerade och yrken med mer än 60 procent män som mansdominerade.

Jämn könsfördelning: Yrken som har mellan 40 och 60 procent av vardera könet.

Lika yrken: Yrken som har samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. I denna studie räknas yrken med samma SSYK som lika.

Likvärdiga yrken: Ett yrke är likvärdigt med ett annat om det vid en sammantagen bedömning ställer lika stora krav i fråga om kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden.

Värdediskriminering innebär att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas, och därmed betalas, lägre än yrken med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män.

Strukturella löneskillnader innebär att i yrken som är kvinnodominerade är lönen lägre jämfört med likvärdiga yrken som är mansdominerade eller har jämn könsfördelning. Det är ett aggregerat mått på värdediskrimineringen.

SSYK: Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012, är en standard för att klassificera yrken efter vilket arbete som utförs. Den bygger på en internationell klassificering (ISCO-08) och utformas i Sverige av SCB och Arbetsförmedlingen.

Begreppet lön som det används i denna rapport är månadslön, som förutom fast lön innehåller fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga tillägg. Alla löner är uppräknade till heltid.

Fasta priser är priser (här löner) som beränas utifrån ett visst års värde för att kunna göra jämförelser över tid oberoende av inflation.

Löneutveckling är förändring av lönen i procent.

Löneökning är förändring av lönen i kronor.

En förändring av lönen kan vara *nominell* (i procent eller kronor i löpande priser) eller *real* (i procent med hänsyn tagen till inflationen eller i kronor räknat i fasta priser).

Arbetsmarknaden i stort

Totalt under perioden 2015 och 2023 har lönerna ökat med 24,7 procent, 23,9 procent i offentlig sektor och 24,8 procent i privat sektor. Lönerna för kvinnor i offentlig sektor har ökat med 25,4 procent och för män 20,3 procent. I privat sektor var ökningen för kvinnor 27,2 procent och för män 23,3 procent. Reallöneutvecklingen under perioden var -4,5 procent.

Källa: MI

Sammanfattning

Lönelotsarna har sedan 2015 undersökt och analyserat strukturella löneskillnader både som fallstudier inom branscher och sektorer och övergripande på hela arbetsmarknaden. Vi vill inspirera alla som arbetar med frågor som rör lönebildning till ett fortsatt arbete för jämställda löner. Genom att bidra med kunskap om hur olika yrken kan jämföras vill vi skapa förståelse för de mönster och mekanismer som ligger bakom lönediskrimineringen.

Denna rapport är vår åttonde och ger en aktuell lägesbild och en sammanfattning av våra tidigare studier. Årets rapport analyserar det strukturella lönegapet 2023 och löneutvecklingen sedan 2018 för kvinnodominerade yrken jämfört med andra yrken med likvärdiga krav. Vi följer också upp löneutvecklingen för bristyrken och yrken, som är viktiga för att bekämpa och förhindra kriminalitet, för att se om arbetskraftsbristen som finns i många av dessa yrken har börjat leda till större löneökningar. Vi vill också peka på några mönster vi sett genom våra studier och de slutsatser vi kan dra av dessa. I slutet av rapporten lämnar vi förslag till åtgärder som kan bidra till att minska det strukturella lönegapet.

Några resultat i korthet:

- År 2023 var lönegapet mellan kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken på arbetsmarknaden 20 procent. Kvinnodominerade yrken hade i genomsnitt 8 900 kronor lägre månadslön än yrken som är mansdominerade eller har en jämn könsfördelning.
- Det strukturella lönegapet minskade från 22 procent år 2015 till 19 procent 2018 och 2021. Därefter bröts trenden och gapet vidgades.
- Poliser har fått en genomsnittlig lönehöjning på 3 500 kronor genom en särskild satsning från regeringen för att bekämpa kriminalitet. Ingen motsvarande satsning har gjorts på de kvinnodominerade yrken som är viktiga för att bekämpa och förhindra kriminalitet, som socialsekreterare, grundskollärare och förskollärare, trots att kravnivån i de dessa yrken ofta är högre än för poliser. Löneskillnaden 2023 mellan polis och förskollärare är 6 100 kronor.
- Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken där det råder brist på arbetskraft är stora och ökande. Till exempel har lönegapet mellan barnmorskor och civilingenjörer inom elektronik ökat med 600 kronor sedan 2018. Löneskillnaden mellan grundskollärare och ingenjörer och tekniker har under samma period ökat med 800 kronor. Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende har 5 600 kronor lägre lön än installations- och serviceelektriker och gapet har ökat med 1 100 kronor.

Yrken med likvärdiga arbetskrav

Strukturella löneskillnader handlar om löneskillnader mellan grupper av kvinnor och män som inte kan förklaras med sakliga skäl, såsom olika krav eller svårighetsgrad i arbetet eller de anställdas prestation och skicklighet. Löneskillnaderna kan i stället bero på värdediskriminering, det vill säga att vissa arbeten och arbetsuppgifter anses vara mindre värdefulla eller viktiga, inte sällan arbete som traditionellt har utförts oavlönat av kvinnor. Till skillnad från annan form av diskriminering riktar sig strukturell värdediskrimineringen mot grupper i stället för individer, och även män i kvinnodominerade yrken berörs då yrket som sådant värderas lågt.

Lönelotsarna har tagit ett övergripande grepp över lönestatistiken för att öka och fördjupa kunskaperna om de mekanismer som skapar och bibehåller lönegapet mellan kvinnor och män. Vi har mätt och analyserat storleken på det strukturella lönegapet för att på en aggregerad nivå få ett mått på de strukturella löneskillnaderna. Detta behövs för att komplettera den siffra över lönegapet som Medlingsinstitutet presenterar varje år.

Vi har genomfört en arbetsvärdering av samtliga yrken¹ på arbetsmarknaden utifrån diskrimineringslagens kriterier för likvärdiga arbeten. De faktorer som används är utbildning, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden. Varje yrke har poängsatts faktor för faktor. Yrkena har därefter grupperats och delats in i kvinnodominerade respektive övriga yrken (det vill säga mansdominerade och yrken med jämn könsfördelning) utifrån den sammanvägda poängsumman².

Utifrån detta har vi skapat tolv grupper som består av jämförbara yrken med likvärdiga krav i arbetet. Genom att koppla den officiella lönestatistiken till våra data, har vi skapat en unik metod för att över tid kartlägga de mönster som karakteriserar de strukturella löneskillnaderna på den svenska arbetsmarknaden. Löneunderlaget omfattar 4,5 miljoner anställda i åldern 20–68 år, 2,2 miljoner kvinnor och 2,3 miljoner män.

1 Värderingen avser 425 av 429 yrken enligt SSYK. Militära yrken och politiker har exkluderats. En förteckning över yrken med likvärdiga krav finns som bilaga till rapporten.

2 En utförlig beskrivning av tillvägagångssättet och grupperingen i likvärdiga arbeten finns i metodhandboken [Lönelots-metoden](#)

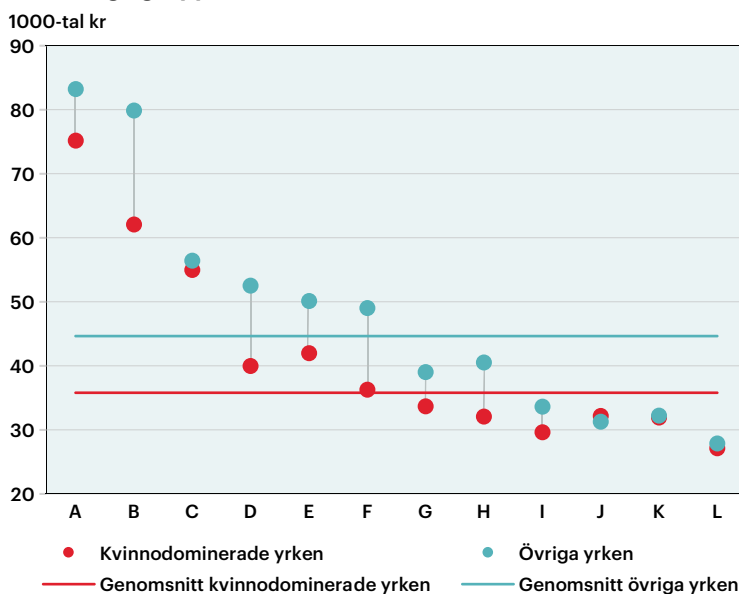
Det strukturella lönegapet 2023

År 2023 var lönegapet mellan kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken på arbetsmarknaden 20 procent. Kvinnodominerade yrken hade i genomsnitt 35 800 kronor i månadslön medan övriga yrken hade en genomsnittslön på 44 700 kronor. Det innebär att kvinnodominerade yrken i genomsnitt har 8 900 kronor lägre månadslön än övriga yrken, det vill säga yrken som är mansdominerade eller har en jämn könsfördelning.

Under den period som Lönelotsarna har studerat det strukturella lönegapet minskade det från 22 procent år 2015 till 19 procent 2018 och 2021. Därefter bröts trenden och årets analys visar att lönegapet år 2023 har ökat till 20 procent.

Detta kan jämföras med Medlingsinstitutets statistik som mäter löneskillnaden mellan kvinnor och män (alltså inte skillnader mellan kvinnodominerade yrken och övriga som i Lönelotsarnas studier). Skillnaden uppgick till 10 procent 2023, en ökning med 0,1 procentenheter jämfört med 2022. Löneskillnaderna har minskat under många år, men har sedan 2019 avstannat. En bidragande orsak kan vara att andelen kvinnor och män i gruppen privatanställda tjänstemän har ökat. Inom denna grupp är löneskillnaderna relativt stora jämfört med offentlig sektor, där de flesta anställda är kvinnor med mindre löneskillnader än i privat sektor³.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2023



³ Medlingsinstitutet: [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023](#)

Diagrammet visar att löneskillnaderna varierar mellan grupperna och att genomsnittslönen minskar med fallande kravnivå. I genomsnitt är heltidslönen i kvinnodominerade yrken 33 300 kronor och i övriga yrken 41 300 kronor.

De högst värderade yrkena har högst löner, därefter sjunker lönerna i relation till yrkenas kravnivå hela vägen ned till de lägst värderade yrkena. Grupp A och B har mycket höga lönenivåer, särskilt inom övriga yrken, jämfört med yrken med lägre kravnivå. Ett utmärkande drag är dock att kvinnodominerade yrken har lägre lön än övriga yrken i samtliga grupper utom i grupp J.

Grupp A och B domineras av höga chefer. Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnodominerade och övriga yrken är i **grupp A** 8 100 kronor.

I **grupp B**, som har den största löneskillnaden på 17 800 kronor, finns utöver chefer också specialisläkare.

I **grupp C** finns många chefer, men även yrken som kräver lång högskoleutbildning. Yrkena har ofta höga krav på ansvar för materiella värden eller människor, exempelvis barnmorskor, veterinärer, civilingenjörsyrken och arkitekter. Löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga är 1 400 kronor.

Också i **grupp D** kräver de flesta yrkena högskoleutbildning. Här finns pedagogiska yrken och specialistsjuksköterskor. Löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga är 12 500 kronor. Skillnaden beror i första hand på att tre stora kvinnodominerade yrken; förskollärare, socialsekreterare och grundskollärare, har lägre lön än övriga i gruppen. Dessa yrken är de enda som har en genomsnittlig lönenivå under 40 000 kronor.

I **grupp E** finns yrken som kräver både längre och kortare högskoleutbildning. Exempel på yrken är fysioterapeut, personal- och HR- specialister, systemtestare, ingenjörer och tekniker. Löneskillnaden är 8 200 kronor.

I **grupp F** finns bland annat fritidspedagoger och socialförsäkringshandläggare, mjukvaru- och systemutvecklare och lokförare. Utbildningskraven är i de flesta yrken akademisk grundutbildning. Löneskillnaden är 12 800 kronor, något som beror på att yrken med höga löner i denna grupp är mansdominerade.

I **grupp G** finns yrken som inte kräver högskoleutbildning. Den största yrkesgruppen är undersköterskor i hemtjänst och äldreboende. Här finns också yrken som elektriker och VVS-montörer. Löneskillnaden är 5 300 kronor.

I **grupp H** finner vi bland annat barnskötare, fritidsledare, anläggningsarbetare och underhållsmekaniker. Löneskillnaden är 8 400 kronor.

I **grupp I** finns yrken som personliga assistenter, vårdbiträden, maskinoperatörer och fastighetsskötare. Löneskillnaden är 4 000 kronor.

I **grupp J** finns hudterapeut, apotekstekniker och montörer. I denna grupp är lönen i kvinnodominerade yrken 900 kronor högre än i övriga

yrken. Förklaringen är att det finns några stora grupper bland jämna och mansdominerade yrkena vars löner är lägre än i de kvinnodominerade yrkena. Några exempel är montörer, hovmästare och servitörer.

I **grupp K** finns butikssäljare och lager- och terminalpersonal. Här finner vi den minsta löneskillnaden, 300 kronor.

I **grupp L** finner vi bland annat städare och telefonförsäljare. Löneskillnaden är 700 kronor.

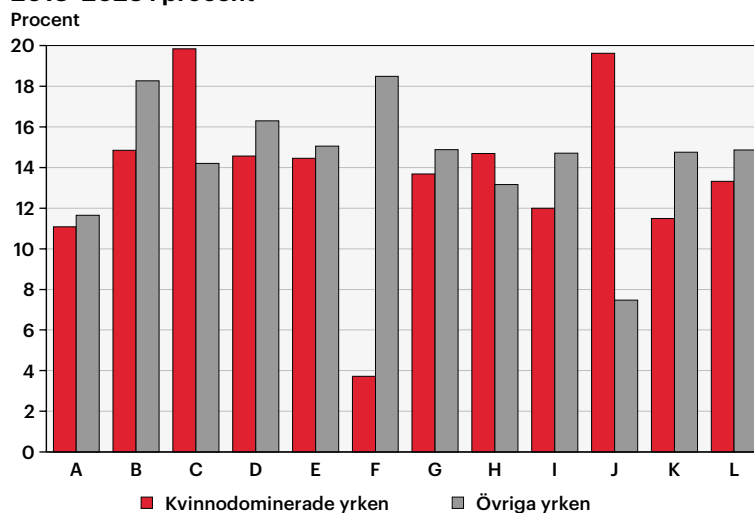
Att ett yrke har en stor lönespridning ses ofta som ett tecken på att de anställda kan påverka sin lön genom prestation och skicklighet i arbetet. I vår studie 2018⁴ undersökte vi lönespridningen inom utvalda bristyrken och fann då att lönespridningen i flera mansdominerade yrken var nästan dubbelt så stor som hos de kvinnodominerade.

I år har vi studerat lönespridningen i samtliga grupper av likvärdiga arbeten och finner att kvinnodominerade yrken har lägre lönespridning i genomsnitt i nio av de tolv grupperna. I grupperna I, J och K har kvinnodominerade yrken något större lönespridning än övriga. Den minsta skillnaden finns i grupp C där vi tidigare har sett att löneskillnaden mellan kvinnodominerade och övriga yrken är liten.

Utvecklingen av det strukturella lönegapet

Under tidsperioden 2018 till 2021 skedde inga större omsvängningar i lönegapet mellan grupperna. Lönegapet låg under denna period på ungefär 19 procent. Därefter har det ökat för att år 2023 ligga på 20 procent.

Löneutveckling i kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken 2018-2023 i procent



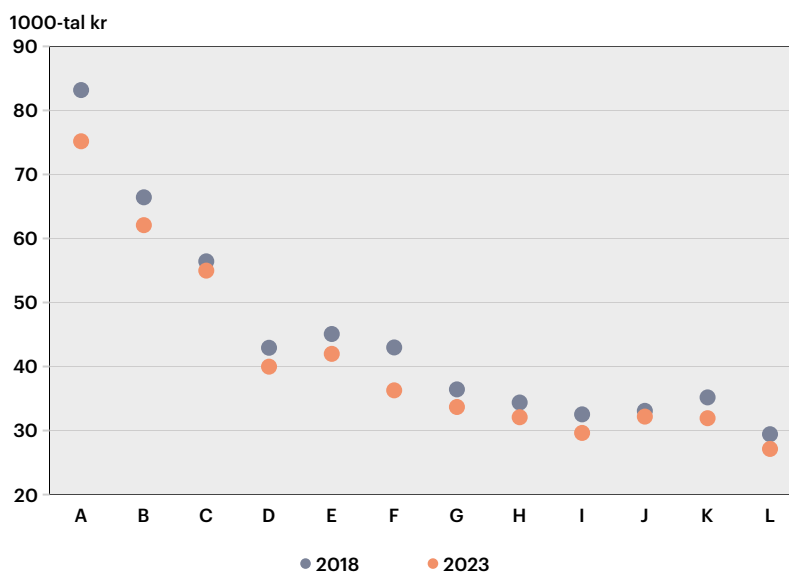
4 [Rätt lön? En fördjupning i välfärdens stora bristyrken](#)

Mellan 2018 och 2023 har de flesta yrkena fått minst 10 procent löneökning och några har fått det dubbla. Det gäller både kvinnodominerade och övriga yrken. De kvinnodominerade yrkena som haft den högsta procentuella löneutvecklingen på 20 procent har dock inte den högsta löneökningen räknat i kronor. Deras löneläge är relativt sett lägre och därmed blir den högsta procentuella ökningen inte den högsta kronalsökningen.

I en tidsserie över löneutvecklingen för kvinnodominerade, jämna och mansdominerade yrken framgår att när ett yrke övergår från att vara kvinnodominerat till att få en jämn könsfördelning eller vice versa påverkas statistiken. Det innebär att löneutvecklingen, uppdelad på kön, inom den aktuella gruppen av likvärdiga yrken kan förefalla som om den har blivit större eller mindre för alla yrken inom gruppen. Det är snarare en effekt av att gränsen mellan ett kvinnodominerat och jämnt yrke är känslig. Ett exempel är grupp F, där *Övriga ekonomer* som är ett ganska stort yrke med hög lön, gick från att vara kvinnodominerat till att bli ett jämnt yrke år 2023 vilket påverkade det statistiska utfallet. Vi har i vårt analysarbete beaktat effekterna av den rörelsen och funnit att det inte nämnvärt påverkar resultatet.

Inflationen var historiskt sett låg under perioden 2015–2019, i genomsnitt 1,6 procent. Därefter ökade den kraftigt till 8,5 under 2023. Det har medfört att många yrken haft en negativ reallöneutveckling. För att visa den reala förändringen har vi räknat om lönerna för 2018 till 2023 års lönenivå med hjälp av KPI⁵ och visar i följande diagram förändringen i fasta priser för de kvinnodominerade yrkena. Samma mönster finns också inom övriga yrken.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken i likvärdiga grupper 2018 och 2023, fasta priser (2023)



⁵ KPI (Konsumentprisindex) Statistiska centralbyrån.

Diagrammet visar att reallönen i genomsnitt har sjunkit i samtliga grupper. Störst är lönetappet i kronor räknat i de högst värderade yrkena, en följd av att löneläget är högre där. En förändring av könsfördelningen förklarar delar av löneminskningen i grupp F.

Det finns ett betydande reallönetapp som berört de flesta anställda under dessa år.

Yrken som förebygger och bekämpar kriminalitet

Våldsbrottsligheten står i fokus i både politiken och samhällsdebatten och stora satsningar har gjorts på polisväsende och kriminalvård, bland annat genom höjda polislöner med i genomsnitt 3 500 kronor. Motsvarande satsning har inte gjorts på de kvinnodominerade yrken som arbetar med förebyggande insatser för att förhindra kriminalitet. Tecken på problem syns ofta redan i förskoleåldern och samhället behöver sätta in åtgärder redan där.

Vi har studerat lönerna hos några kvinnodominerade yrken som har lagliga medel att ingripa, men inte polisiära möjligheter och där de anställda möter barn, unga och deras familjer i ett tidigt skede.

Genomsnittlig månadslön i några yrken 2023, differens 2023 och 2021

Kvinnodominerade yrken	Mansdominerade yrken	Differens 2023	Differens 2021
Socialsekreterare 38 800	Poliser 40 800	2 000	500
Grundskollärare 39 900	Poliser 40 800	1 700	500
Förskollärare 34 700	Poliser 40 800	6 100	4 100
Barnskötare 26 800	Väktare och ordningsvakter 32 900	6 100	5 800

Socialsekreterare, grundskollärare och förskollärare har alla lägre lön än poliser, trots att kravnivån i dessa kvinnodominerade yrken är högre. Löneskillnaderna har dessutom ökat sedan 2021. De kvinnodominerade yrkena har i dag mellan 1 700 och 6 100 kronor lägre månadslön än poliserna. År 2021 var skillnaden mellan 500 och 4 100 kronor.

Löneskillnaden mellan väktare och ordningsvakter, som endast kräver en kort utbildning, och barnskötare med krav på gymnasieutbildning, är också stor; 6 100 kronor, och gapet har ökat med 300 kronor sedan 2021.

Trots att kravnivån i de kvinnodominerade yrkena är högre än i de mansdominerade, ökar alltså löneskillnaderna. Det beror inte enbart på att särskilda satsningar har gjorts på vissa grupper, det är också en konsekvens av att löneavtalen baseras på och följs upp i procentsatser och inte i krontal, vilket gynnar dem som redan har höga löner. Kvinno-

dominerade yrken har i utgångspunkten ofta en lägre lönenivå än övriga jämförbara yrken, som i exemplet barnskötare och väktare och ordningsvakter. Trots att yrkena fått samma procentuella löneökning, har lönegapet ökat med 300 kronor på två år. Även om yrkena i framtiden skulle få samma procentuella löneökning kommer lönegapet i kronor alltså att fortsätta växa.

Marknaden som lönesättare

En förklaringsmodell till att lönenivåerna skiljer sig åt i olika yrken brukar vara att lönen ger en bild av utbuds- och efterfrågeförhållanden och på det sättet är marknadsbestämd. Men vilken betydelse marknaden har för lönebildningen är inte givet, eftersom förhandlingar, avtal och andra bestämmelser reglerar den. Det finns också en seglivad värdediskriminering som innebär att arbete som utförs av kvinnor fortsätter att värderas lägre än arbete som utförs av män, även när det finns en stor brist på arbetskraft i kvinnodominerade yrken.

I Arbetsförmedlingens prognoser över bristyrken som sträcker sig till 2026⁶ finns den största bristen i huvudsak inom hälso- och sjukvård, i vissa pedagogiska yrken, vissa civilingenjörsyrken, flera hantverksyrken, samt bland annat hos fordonsmekaniker och elektriker.

Våra data ger oss en unik möjlighet att studera marknadens inverkan på lönebildningen för kvinnor och män. Sedan 2018 har vi jämfört lönenivåerna i några par av likvärdiga yrken där det råder stor arbetskraftsbrist, kvinnodominerade inom vård och utbildning och mansdominerade inom teknik.

Genomsnittlig månadslön i några bristyrken 2018 och 2023

Yrke	Månadslön		Löneutveckling	
	2018	2023	Kronor	Procent
Kv-dom Barnmorskor	40 100	47 200	7 100	17,7
M-dom Civilingenjörer inom elektronik	46 100	53 800	7 700	16,7
Differens	6 000	6 600	600	
Kv-dom Grundskollärare	34 100	39 100	5 000	14,7
M-dom Ingenjörer och tekniker	41 500	47 300	5 800	14,0
Differens	7 400	8 200	800	
Kv-dom Arbetsterapeuter	32 000	36 600	4 600	14,4
M-dom Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	44 300	52 800	8 500	19,2
Differens	12 300	16 200	3 900	
Kv-dom Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	28 400	31 900	3 500	12,3
M-dom Installations- och serviceelektriker	32 900	37 500	4 600	14,0
Differens	4 500	5 600	1 100	
Kv-dom Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.	27 100	30 800	3 700	13,7
M-dom Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	29 700	33 500	3 800	12,8
Differens	2 600	2 700	100	

6 [Arbetsförmedlingens yrkesbarometer 2024](#).

Tabellen visar genomsnittslöner för fem par av bristyrken med likvärdiga arbetskrav. Vi ser att

- Barnmorskor⁷ har 6 600 kronor lägre månadslön än civilingenjörer inom elektronik.
- Grundskollärare har 8 200 kronor lägre lön än ingenjörer och tekniker, trots att de tillhör en högre värderad grupp.
- Arbetsterapeuter har 16 200 kronor lägre lön än mjukvaru- och systemutvecklare.
- Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende har 5 600 kronor lägre lön än installations- och serviceelektriker.
- Medicinska sekreterare och vårdadministratörer har 2 700 kronor lägre lön än motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer.

Utvecklingen sedan 2018 är nedslående. Trots långvarig arbetskraftsbrist inom merparten av de studerade yrkena är lönegapet stort mellan likvärdiga kvinno- och mansdominerade yrken. Visserligen har barnmorskornas och grundskollärarnas procentuella löneutveckling varit något högre än civilingenjörernas och ingenjörer och tekniker. Ändå har lönegapet ökat med 600 respektive 800 kronor eftersom de kvinnodominerade yrkena hade lägre månadslöner.

Lönen för undersköterskor inom hemtjänst m.fl. har ökat med 12,3 procent sedan 2018, vilket motsvarar 3 500 kronor. Men installations- och serviceelektrikernas löner som ligger i samma grupp har ökat med 14,0 procent. Lönegapet mellan dem har därmed ökat från 4 500 till 5 600 kronor.

Löneutvecklingen för bristyrkena arbetsterapeuter och vårdadministratörer m.fl. följer samma mönster⁸.

Offentlig och privat sektor

I denna studie ingår 4,5 miljoner anställda i åldern 20–68 år; 1,367 miljoner i offentlig sektor och 3,129 miljoner i privat sektor. Offentlig sektor domineras till antalet av kvinnor (984 000) medan männen är färre (384 000). I privat sektor är könsfördelningen den omvända, 1 221 000 kvinnor och 1 908 000 män.

Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor och män framgår av tabellen.

⁷ Arbetsförmedlingen har inte beräknat efterfrågan på yrket 2024, det har dock under flera år varit brist på barnmorskor.

⁸ Arbetsterapeuter och vårdadministratörer m. fl klassificerades inte som bristyrken 2018 men siffrorna finns med för jämförelsens skull.

Genomsnittlig månadslön i offentlig sektor och privat sektor 2023

	Offentlig sektor			Privat sektor		
	Kvinnor	Män	Differens	Kvinnor	Män	Differens
Kvinnodominerade yrken	35 700	36 200	500	35 300	36 100	800
Övriga yrken	48 400	46 300	-2 100	43 900	44 900	1 000
Samtliga	37 200	40 500	3 300	39 200	43 800	4 600

Sett till samtliga anställda har både kvinnor och män högre månadslön i privat sektor än i offentlig – för kvinnor är lönen 2 000 kronor högre och för män 3 300 kronor högre i privat sektor. Samtidigt är lönegapet mellan kvinnor och män störst i den privata sektorn, 4 600 kronor.

När vi studerar lönerna i kvinnodominerade yrken, ser vi att de är något högre i offentlig sektor än i privat, även om skillnaden är liten. Vi ser också att män har högre lön än kvinnor i kvinnodominerade yrken. Det gäller i båda sektorerna.

De högsta genomsnittslönerna finns i övriga yrken i den offentliga sektorn. Här finns också de högsta lönerna för kvinnor, vilket hänger samman med att här finns många kvinnor i chefsyrken. Löneskillnaden är något överraskande 2 100 kr till kvinnornas fördel. Anledningen är att offentlig sektor domineras av kommunalt anställda där kvinnor är i majoritet. I gruppen övriga yrken finns en stor andel kvinnor med höga löner och männen är i jämförelsevis få. Därför får vi detta sammantagna resultat.

I privat sektor är differensen mellan kvinnor och män i övriga yrken 1 000 kronor till männens fördel.

Staten som arbetsgivare

Staten ska vara ett föredöme som arbetsgivare och ge inspiration till andra arbetsgivare om hur man kan arbeta för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Vår studie år 2018⁹ visade dock att löneskillnaderna inom staten följer samma systematik som övriga arbetsmarknaden. Oavsett om vi studerar samma yrken eller likvärdiga yrken, ålder eller utbildningsnivå, är mönstret tydligt. Kvinnor tjänar mindre än män inom de flesta yrken inom staten. I kvinnodominerade yrken var lönen 2018 i genomsnitt 3 400 kronor lägre än i övriga yrken – denna skillnad ligger fast även år 2023.

Förklaringarna ligger sannolikt i diskriminerande strukturer som gör att kvinnors arbetsuppgifter värderas som mindre kvalificerade än mäns inom den statliga förvaltningen och att män fortfarande har bättre karriärmöjligheter.

⁹ [En \(o\)fullständig bild av löneskillnader 2018 med fördjupning i statlig sektor.](#)

Yrkesklassificeringen inom staten görs i det partsgemensamma statistikverktyget BESTA. När verktyget skapades var inte syftet att de skulle harmoniera med lagens begrepp av lika och likvärdigt arbete. Metoden ”BESTA-vägen” som tagits fram som stöd i lönekartläggningar inom staten bygger dock på BESTA. Eftersom kravnivåer i olika arbetsområden inte är kalibrerade i förhållande till varandra, kan en indelning i likvärdiga arbeten utifrån klassificeringen ge felaktiga resultat¹⁰.

En studie från Uppsala universitet¹¹ 2015 visade att kvinnodominerade arbeten beskrevs med färre kvalifikationsnivåer än mansdominerade i BESTA. Författarna menade att arbetsbeskrivningarna i BESTA kan förstärka en omedveten syn på skillnader i kvinnors och mäns arbete, där mäns arbete har högre värde, samt att det finns risker för att kvinnor kodas på en lägre ansvarsnivå och därmed nivågrupperas lägre än män i samband med rekrytering och befordran.

Arbete med människor, data och föremål

Det hävdas ibland att lön och status sjunker när yrken går från att vara mansdominerade till att bli kvinnodominerade på grund av att mäns arbete ses som mer värdefullt och överordnat det kvinnliga. Det stämmer i många fall, men vi vill också lägga till att arbete med människor har en låg och möjligen sjunkande status. Våra studier pekar på att det inte bara är kvinnodominansen i ett yrke som medför lägre lön, utan också att arbete med människors utveckling, hälsa, säkerhet och välbefinnande värderas lägre än annat arbete, exempelvis arbete med text eller siffror.

Lönelotsarna har kategoriserat yrken utifrån tre typer av sysslor: arbete med människor, med data (text, siffror eller andra symboler) eller med föremål (fysiskt material av olika slag i tillverkning eller service). Yrkena fördelar sig relativt jämnt mellan de tre kategorierna men antalet anställda inom respektive yrke är olika många, vilket framgår av tabellen nedan.

Procentuell fördelning av antal anställda efter kategori av arbete 2023

	Människor	Data	Föremål	Totalt
Kvinnodominerade yrken	74	21	6	100
Jämna yrken	34	40	26	100
Mansdominerade yrken	4	45	51	100
Samtliga	42	33	25	100

¹⁰ Debattartikel i [Tidningen Publikt 2019](#).

¹¹ Att koda på BESTA sätt, Reflektioner kring kodning och kön, Uppsala Universitet 2015.

42 procent av ca 3,8 miljoner anställda¹² i de studerade yrkena arbetar med människor. 74 procent av dem finns i kvinnodominerade yrken och 4 procent i mansdominerade.

Genomsnittlig månadslön efter kategori av arbete 2023

	Människor	Data	Föremål
Kvinnodominerade yrken	34 000	39 300	28 200
Jämna yrken	45 100	48 300	29 000
Mansdominerade yrken	36 100	50 300	34 100
Samtliga	35 600	46 600	32 600

Exempel på mansdominerade yrken som arbetar med människor är poliser, väktare och ordningsvakter samt brandmän. De kvinnodominerade yrkena finns framför allt inom vård, omsorg och utbildning.

De lägsta lönerna finns i arbeten som rör föremål. Exempel på kvinnodominerade yrken här är städare och djurskötare. Bland de mansdominerade hittar vi exempelvis lager- och terminalpersonal samt lastbilsförare. Bland de jämna yrken som arbetar med föremål finner vi kockar och kallskänkor, restaurang- och köksbiträden.

Som framgår av tabellen ger arbete med människor lägre lön än arbete med data, vare sig yrket domineras av kvinnor, män eller har jämn könsfördelning. Vi kan också konstatera att kvinnodominerade yrken har lägst lön, vare sig arbetet rör människor, data eller föremål. Det lönar sig allra bäst att arbeta med data, i synnerhet i mansdominerade yrken.

Lön efter ålder

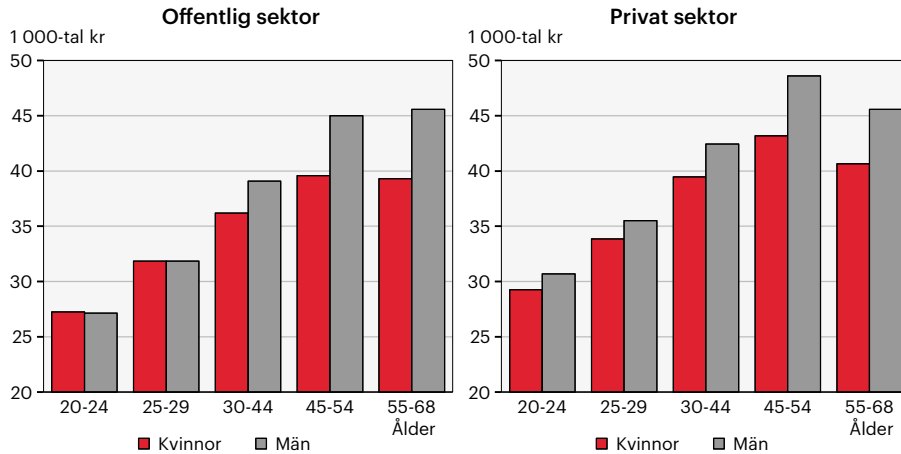
I det praktiska arbetet med lönekartläggningar förekommer det regelbundet att arbetsgivare förklarar mäns högre löner med att männen har längre erfarenhet än kvinnorna.

I de flesta åldersgrupper har män högre lön oavsett erfarenhet mätt i ålder. Generellt gäller att lönen ökar för både kvinnor och män med stigande ålder fram till och med åldersgruppen 45–54 år. Därefter minskar lönen för båda könen dock inte för män i offentlig sektor¹³.

¹² Chefer har exkluderats i denna klassificering.

¹³ Uppgifterna avser tvärsnittsdata dvs. lönen för olika åldersgrupper vid samma tidpunkt.

Genomsnittlig månadslön efter sektor och ålder 2023



I offentlig sektor har kvinnor högre månadslön än män i den lägsta åldersgruppen (skillnaden är mindre än 100 kronor), men i åldersgruppen 30–44 drar löneskillnaderna i väg och ökar i varje åldersgrupp. I privat sektor har män högre lön än kvinnor redan från början av arbetslivet och löneskillnaden ökar sedan i varje åldersgrupp utom i den sista. Ålder har med andra ord mindre betydelse för kvinnors lön än för mäns. En orsak till att löneskillnaderna ökar mest efter 30-årsåldern är troligen att kvinnor både förväntas vara och är föräldralediga i högre grad än män, vilket påverkar kvinnors löne- och karriärsutveckling negativt.

Lön efter utbildningsnivå

Vi har också studerat hur utbildningsnivån som krävs i ett yrke¹⁴ påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Genomsnittlig månadslön efter yrkets krav på utbildning 2023

Utbildningsnivå	Offentlig sektor			Privat sektor		
	Kvinnor	Män	Differens	Kvinnor	Män	Differens
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mer	41 800	46 400	4 600	48 500	54 900	6 400
Eftergymnasial utbildning 2-3 år	36 000	39 200	3 200	42 200	47 800	5 600
Gymnasial och kort eftergymnasial utbildning	30 500	30 700	200	32 000	34 100	2 100
Grundskoleutbildning	26 700	27 600	900	26 800	28 100	1 300

Analysen visar att kvinnor har lägre lön än män oavsett utbildningsnivå – det gäller inom såväl offentlig som privat sektor. Skillnaden är störst inom yrken med högst utbildningsnivå och minst inom yrken med kort utbildning.

14 Första siffran i SSYK anger yrkets krav på utbildning. Chefer har exkluderats.

Detta innebär att kvinnors investering i utbildning inte betalar sig löne-
mässigt i samma utsträckning som mäns. För en del kvinnodominerade
yrken är utbildningen till och med en förlustaffär. I Saco:s verktyg "Livs-
löner för akademiker"¹⁵ kan man räkna ut olika utbildningars livslön.
Där kan man utläsa att förskollärare, bibliotekarier, arbetsterapeuter,
tandhygienister och fysioterapeuter har en lägre livslön än personer
som inte har någon högskoleutbildning alls. De går alltså back på sin ut-
bildning och skulle kunna ha högre livslön om de inte hade utbildat sig.

Återkommande mönster

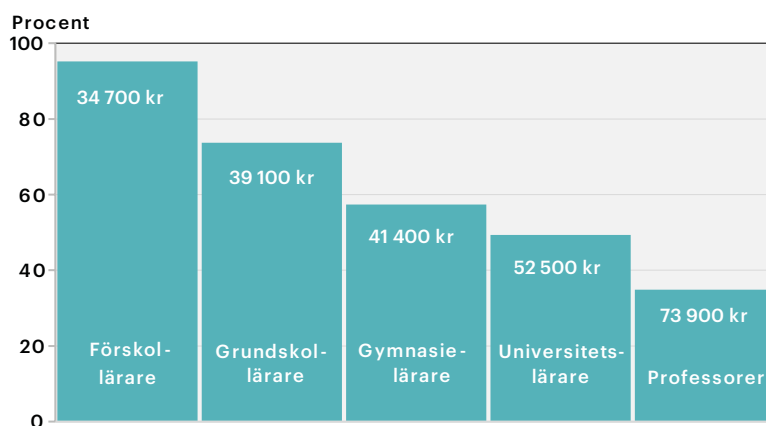
Under Lönelotsarnas långa och mångsidiga arbete med löneanalyser har det blivit uppenbart att oavsett hur statistik och material delas in och analyseras är det könet som är den avgörande förklaringen till löne-
skillnaderna. Det betalar sig helt enkelt sämre att vara kvinna och inte
minst att arbeta i ett kvinnodominerat yrke. Genom våra studier har vi
sett några återkommande mönster:

- **Lönerna i kvinnodominerade yrken är genomgående lägre än i övriga yrken med likvärdig svårighetsgrad.** Ofta är de till och med lägre jämfört med övriga yrken med lägre kravnivå.
- **Lönegapet minskar inte.** Kvinnor har fortsatt lägre löner och sämre löneutveckling. Även om kvinnodominerade yrken i vissa fall får en högre procentuell löneökning, blir löneökningen i kronor mindre eftersom de har lägre löner från början. Det innebär att lönegapet aldrig kan slutas om inte kvinnodominerade yrken får högre reella löneökningar i kronor än likvärdiga yrken.
- **Kvinnodominerade yrken har ofta en sammanpressad lönestruktur.** Vi har undersökt lönespridningen både inom bristyrken och totalt i samtliga grupper av likvärdiga arbeten och kan konstatera att kvinnodominerade yrken överlag har lägre lönespridning än övriga yrken. Det innebär att anställda i kvinnodominerade yrken har sämre möjlighet än övriga att påverka sin lön genom prestation och skicklighet i arbetet.
- **Löneskillnaderna cementeras tidigt.** Redan i unga åldersgrupper har män högre lön än kvinnor och skillnaderna ökar sedan med stigande ålder. Det gäller både privat och offentlig sektor. Yrkeserfarenhet mätt i ålder har med andra ord mindre betydelse för kvinnors lön än för mäns. Här spelar också det ojämna uttaget av föräldraledighet och de skilda förväntningarna på kvinnors och mäns yrkesroller en stor roll.

¹⁵ [Livslöner för akademiker](#).

- **Utbildning lönar sig inte alltid för kvinnor.** Löneskillnaderna är störst i yrken som kräver högskoleutbildning. Det gäller både privat och offentlig sektor. Det innebär att kvinnor och män får olika avkastning på utbildning. Vissa kvinnodominerade akademikeryrken är så lågt betalda att utbildningarna aldrig betalar sig.
- **Den pedagogiska trappan.** Det är också intressant att se hur gamla mönster lever kvar inom de pedagogiska yrkena genom att titta på lönerna för förskollärare, grundskollärare, gymnasielärare, universitets- och högskolelektorer samt professorer. Dessa yrken är visserligen inte likvärdiga, men illustrerar en ytterligare varseblivning; ju äldre elever eller studenter, desto högre lön i yrket och lägre andel kvinnor.

Staplarnas höjd anger andel kvinnor i yrket. Lönen avser månadslönen 2023



Vad är rätt lön?

En uppvärdering av de kvinnodominerade yrkena är ett ofrånkomligt krav, både för att leva upp till jämställdhetspolitiska mål och för att upprätthålla ett fungerande välfärdssystem.

Vad är då ”rätt lön”? Medlingsinstitutets genomgång av olika kollektivavtal visar att det råder en stark samsyn om att det är viktigt att arbeta med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga kollektivavtal har skrivningar om jämställda löner. Verkligheten visar dock att avtalskonstruktionerna inte uppnår detta.

Om vi utgår från att lönerna i övriga yrken är ”rätt” satta utifrån arbetets krav och marknadens bedömning, borde det kunna innebära att detta också är ”rätt” nivåer för likvärdiga kvinnodominerade yrken. Ändå är lönerna genomgående väsentligt lägre när yrkena är kvinnodominerade. Som beskrivits tidigare i rapporten visar våra beräkningar att det krävs påslag på mellan 2 700 och 16 200 kronor för att kvinnodominerade bristyrken ska komma på samma lönenivåer som likvärdiga mansdominerade bristyrken.

Ett annat sätt att räkna gjordes i Lönelotsarnas studie från 2015¹⁶. Då jämförde vi kostnaden för att uppvärdera kvinnors löner till samma nivå som mäns i ett antal yrken i privat respektive offentlig sektor. Prislappen för att åtgärda löneskillnaden skulle bli 17 miljarder kronor i privat sektor och 4,4 miljarder kronor i offentlig sektor.

I en annan beräkning¹⁷ som gjordes samma år jämförde vi löner i kvinnodominerade och mansdominerade yrken. I den studien omfattades lönerna för 2,3 miljoner anställda. Där beräknades summan av löneskillnaderna mellan likvärdiga mans- och kvinnodominerade yrken till totalt 76 miljarder kronor per år. Det kan också kallas för prislappen för den systematiska nedvärderingen av kvinnodominerade yrken. Som jämförelse uppgick den totala lönesumman år 2015 till 1 589 miljarder kronor.

Det går att förändra!

Den svenska modellen för lönebildning har inte lyckats uppnå jämställda löner. Avtalskonstruktionerna för hur lön sätts på arbetsmarknaden fungerar olika för kvinnor och män. Detta trots att samtliga kollektivavtal har skrivningar om jämställda löner, består och ökar löneskillnaderna mellan könen.

Ett grundläggande problem är att eftersom avtalen gäller inom respektive område, har eller tar ingen part ansvar för helheten. Lönenormen där industrin sätter ”märket” gör det svårt att förändra relativlöner mellan yrkesgrupper och därmed utjämna de strukturella löneskillnaderna. Diskrimineringslagstiftningen och de nationella jämställdhetsmålen ska inte vara underordnade arbetsmarknadens parter förhandlingslösningar. Därför krävs att alla parter tar sitt ansvar, det vill säga både fack och arbetsgivare såväl som regering och riksdag.

Ett helhetsgrepp

Trots att kompetensförsörjningen inom välfärden har utpekats som ett politiskt prioriterat område har särskilda lönesatsningar lyst med sin frånvaro. Kvinnors investering i långa utbildningar betalar sig inte och kan till och med bli en ekonomisk förlust. I förlängningen kan det leda till att färre söker sig till dessa, i många fall samhällsviktiga, utbildningar och yrken.

¹⁶ [Samma yrke – olika lön.](#)

¹⁷ [Prislappen för den strukturella löneskillnaden.](#)

Enligt Arbetsförmedlingens prognoser förväntas behovet av vård- och omsorgspersonal öka i takt med att allt färre barn föds samtidigt som andelen personer som är 85 år och äldre blir allt större. Om den offentligt finansierade välfärden som helhet ska kunna fullgöra sina uppgifter måste sektorn kunna rekrytera och behålla den nödvändiga arbetskraften genom konkurrenskraftiga löner och attraktiva arbetsvillkor. Detta kräver ett helhetsgrepp.

Det krävs höjningar av den relativa lönen inom ett flertal kvinno-dominerade yrken. Flera av yrkena som Lönelotsarna har studerat har dessutom betydligt mindre lönespridning än likvärdiga yrken. Det indikerar att utrymmet att påverka lönen är mer begränsat och att prestation och skicklighet inte får samma genomslag i lönesättningen. En förutsättning för att uppnå jämställda löner i en individuell lönesättning är att både kvinnor och män ges samma möjligheter.

Det vilar ett stort ansvar hos både fack och arbetsgivare att säkra kompetensförsörjningen och jämställda arbetsvillkor inom alla sektorer. Därför behöver parterna gemensamt utveckla metoder för att omfördela lönemedel utan att underminera principerna för lönebildningen.

Det är orealistiskt att kommuner och regioner, där de största kvinno-dominerade grupperna finns, på egen hand ska kunna finansiera de lönehöjningar som krävs för att utjämna strukturella löneskillnader. Det krävs satsningar på samhällsnivå. Att politiker kan gripa in i lönebildningen har visats vid flera tillfällen, senast genom lönesatsningen på poliser, men även tidigare när det gäller till exempel lärarlyftet.

Danmark står inför liknande utmaningar som Sverige, bland annat med rekryteringssvårigheter till välfärden. Där har en Lönestrukturkommitté¹⁸ analyserat rekryteringsläget och lönenivåerna inom offentlig sektor. Det har resulterat i ett tillskott från staten på tre miljarder danska kronor¹⁹ att fördela partsgemensamt för en extraordinär satsning på utvalda yrken inom den offentliga sektorn. Detta kan vara ett exempel att ta efter.

Förtydliga marknadsargumentet

Lönelotsarna anser att den årliga lönekartläggningen, som arbetsgivare är ålagda att göra i samverkan med arbetstagarna, är ett bra verktyg för att upptäcka och åtgärda löneskillnader på enskilda arbetsplatser. Därför är det positivt att Sverige är på väg att implementera EU:s lönetransparensdirektiv som fastställer minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärper mekanismerna för att lagen ska efterlevas. Vidare måste arbetsgivarna öka transparensen kring lönenivåer både för arbetssökande och redan anställda. Direktivet ställer

18 [Lönestrukturkommittén](#).

19 Uppgift från [Fagbladet FOA](#).

också större krav arbetsvärderingar för att identifiera likvärdiga arbeten. Här hoppas vi att Lönelotsarnas arbete kan bidra med viktiga kunskaper

I dag hänvisar många arbetsgivare till marknadsargument för att motivera löneskillnader mellan kvinnodominerade och övriga arbeten, utan att närmare gå in på hur man har prövat lönerna i de jämförda befattningarna mot marknaden, eller om svårighet att rekrytera kan förklara hela löneskillnaden mellan ett kvinnodominerat arbete och ett annat likvärdigt arbete. Detta bidrar till att bibehålla löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken och motverkar i praktiken bestämmelserna om att åtgärda löneskillnader i likvärdiga arbeten.

Lönelotsarna menar att diskrimineringslagen måste förtydligas så att det anges i vilka fall bevisade svårigheter att rekrytera rätt kompetens, det som kallas marknadslöneläget, ska vara ett giltigt skäl för avsteg från likalöneprincipen.

Bättre tillsyn

Trots skärpta krav i EU direktiv finns stor risk att genomförandet i Sverige blir ett slag i luften. I dag utövas i praktiken nästan ingen tillsyn av lönekartläggningsbestämmelserna. Sedan DO:s tillkomst år 2009 bedrivs främst informationsaktiviteter när det gäller lönekartläggningsbestämmelserna. Det bidrar starkt till att allt för många arbetsgivare låter bli att genomföra lönekartläggningar. Det medför att det i praktiken är riskfritt att bryta mot lagen, något som allt för många arbetsgivare tillämpar.

En försvårande omständighet i tillsynsarbetet är att DO inte har tillräckliga resurser för att utöva den myndighetskontroll som är meningen med statlig tillsynsverksamhet. DO har i likhet med Arbetsmiljöverket tillsynsansvar över hela arbetsmarknaden men har betydligt mindre resurser.

Lönelotsarna anser att regeringen bör avsätta tillräckliga medel för att genomföra DO:s tillsynsuppdrag. DO har dessvärre inte förmått arbetsgivarna att respektera nuvarande lagstiftning om lönekartläggningar och med ett utökat uppdrag krävs också ökade riktade anslag för tillsyn.

Yrken med likvärdiga krav

425 yrken är listade i alfabetisk ordning i respektive grupp av likvärdiga yrken.

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp A

1341	Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet nivå 1
1611	Chefer inom bank, finans och försäkring nivå 1
1540	Chefer och ledare inom trossamfund
1211	Ekonomi- och finanschefer nivå 1
1251	Försäljnings- och marknadschefer nivå 1
1230	Förvaltnings- och planeringschefer
1112	General-, region- och kommundirektörer m.fl.
1241	Informations-, kommunikations- och PR-chefer nivå 1
1511	Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård nivå 1
1221	Personal- och HR-chefer nivå 1
1120	Verkställande direktörer m.fl.

Grupp B

1421	Avdelningschefer inom förskola nivå 1
1411	Avdelningschefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning nivå 1
1521	Avdelningschefer inom socialt och kurativt arbete nivå 1
1531	Avdelningschefer inom äldreomsorg nivå 1
1113	Chefstjänstemän i intresseorganisationer
2612	Domare
1361	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva nivå 1
1351	Fastighets- och förvaltningschefer nivå 1
1331	Forsknings- och utvecklingschefer nivå 1
1321	Inköps-, logistik- och transportchefer nivå 1
1311	IT-chefer nivå 1
1371	Produktionschefer inom tillverkning nivå 1
2211	Specialistläkare
1291	Övriga administrations- och servicechefer nivå 1
1591	Övriga chefer inom samhällsservice nivå 1

Grupp C

2611	Advokater
2161	Arkitekter m.fl.
1512	Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård nivå 2
2222	Barnmorskor
1342	Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet nivå 2
1612	Chefer inom bank, finans och försäkring nivå 2
1741	Chefer inom friskvård, sport och fritid nivå 1
1731	Chefer inom handel nivå 1
2142	Civilingenjörsvrken inom bygg och anläggning
2143	Civilingenjörsvrken inom elektroteknik
2146	Civilingenjörsvrken inom gruvteknik och metallurgi
2145	Civilingenjörsvrken inom kemi och kemiteknik
2141	Civilingenjörsvrken inom logistik och produktionsplanering
2144	Civilingenjörsvrken inom maskinteknik
1212	Ekonomi- och finanschefer nivå 2
1522	Enhetschefer inom socialt och kurativt arbete nivå 2
1532	Enhetschefer inom äldreomsorg nivå 2
2133	Farmakologer och biomedicinare
3152	Fartygsbefäl m.fl.
1332	Forsknings- och utvecklingschefer nivå 2
2111	Fysiker och astronomer
1422	Förskolechefer nivå 2
1380	Förvaltare inom skogsbruk och landbruk m.fl.
1711	Hotell- och konferenschefer nivå 1
1242	Informations-, kommunikations- och PR-chefer nivå 2
1312	IT-chefer nivå 2
2162	Landskapsarkitekter
2121	Matematiker och aktuarier
2112	Meteorologer

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp C (forts.)

1222	Personal- och HR-chefer nivå 2
2163	Planeringsarkitekter m.fl.
2311	Professorer
2241	Psykologer
2242	Psykoterapeuter
1412	Rektorer nivå 2
1721	Restaurang- och kökschefer nivå 1
2212	ST-läkare
2511	Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.
2260	Tandläkare
2250	Veterinärer
2613	Åklagare
1491	Övriga avdelningschefer inom utbildning nivå 1
2149	Övriga civilingenjörsvyrken

Grupp D

2614	Affärs- och företagsjurister
2226	Ambulanssjuksköterskor
2223	Anestesisjuksköterskor
2281	Apotekare
2213	AT-läkare
2232	Barnsjuksköterskor
2131	Cell- och molekylärbiologer m.fl.
1791	Chefer inom övrig servicenäring nivå 1
2224	Distriktsköterskor
1362	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva nivå 2
1352	Fastighets- och förvaltningschefer nivå 2
2343	Förskollärare
1252	Försäljnings- och marknadschefer nivå 2
2615	Förvaltnings- och organisationsjurister
2114	Geologer och geofysiker m.fl.
2227	Geriatrisjuksköterskor
2341	Grundskollärare
2330	Gymnasielärare
1322	Inköps-, logistik- och transportchefer nivå 2
2228	Intensivvårdssjuksköterskor
2113	Kemister
2164	Lantmätare
2320	Lärare i yrkesämnen
2231	Operationssjuksköterskor
1372	Produktionschefer inom tillverkning nivå 2
2671	Präster
2225	Psykiatrisjuksköterskor
2411	Revisorer m.fl.
2661	Socialsekreterare
2134	Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m.
2135	Specialister och rådgivare inom skogsbruk
2351	Speciallärare och specialpedagoger m.fl.
2312	Universitets- och högskolelektorer
1292	Övriga administrations- och servicechefer nivå 2
2619	Övriga jurister
2219	Övriga läkare
2239	Övriga specialistsjuksköterskor
2319	Övriga universitets- och högskolelärare
1592	Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice nivå 2
1492	Övriga verksamhetschefer inom utbildning nivå 2

Grupp E

2181	Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker
2273	Arbetssterapeuter
2283	Audionomer och logopeder
2622	Bibliotekarier och arkivarier
3212	Biomedicinska analytiker m.fl.

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp E (forts.)

2663	Biståndsbedömare m.fl.
1742	Chefer inom friskvård, sport och fritid nivå 2
1732	Chefer inom handel nivå 2
1792	Chefer inom övrig servicenäring nivå 2
2412	Controller
2672	Diakoner
2413	Finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl.
3154	Flygledare
2272	Fysioterapeuter
2234	Företagssköterskor
3117	GIS- och kartingenjörer
2221	Grundutbildade sjuksköterskor
1712	Hotell- och konferenschefer nivå 2
2432	Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning
3113	Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik
3116	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi
3111	Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering
3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik
2516	IT-säkerhetsspecialister
2642	Journalister m.fl.
2271	Kiropraktorer och naprapater m.fl.
2662	Kuratorer
2421	Lednings- och organisationsutvecklare
2431	Marknadsanalytiker och marknadsförare m.fl.
3151	Maskinbefäl
2621	Museiintendenter m.fl.
3311	Mäklare inom finans
2415	Nationalekonomer och makroanalytiker m.fl.
3412	Pastorer m.fl.
2423	Personal- och HR-specialister
3153	Piloter m.fl.
2422	Planerare och utredare m.fl.
3360	Poliser
2654	Regissörer och producenter av film, teater m.m.
1722	Restaurang- och kökschefer nivå 2
2235	Röntgensjuksköterskor
2233	Skolsköterskor
2183	Specialister inom miljöskydd och miljöteknik
2122	Statistiker
2514	Systemtestare och testledare
2414	Traders och fondförvaltare
2132	Växt- och djurbiologer
2643	Översättare, tolkar och lingvister m.fl.
3119	Övriga ingenjörer och tekniker
2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens
2669	Övriga yrken inom socialt arbete

Grupp F

3333	Arbetsförmedlare
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva
3122	Arbetsledare inom tillverkning
2623	Arkeologer och specialister inom humaniora m.m.
3312	Banktjänstemän
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.
5411	Brandmän
2173	Designer inom spel och digitala medier
2282	Dietister
2314	Doktorander
3335	Fastighetsförvaltare
2313	Forskarassistenter m.fl.

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp F (forts.)

2342	Fritidspedagoger
2641	Författare m.fl.
2171	Industridesigner
3215	Laboratorieingenjörer
8311	Lokförare
2182	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer
2512	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.
2652	Musiker, sångare och kompositörer
2284	Optiker
3213	Receptarier
3352	Skattehandläggare
2655	Skådespelare
3353	Socialförsäkringshandläggare
2352	Studie- och yrkesvägledare
2515	Systemförvaltare m.fl.
3211	Tekniker, bilddiagnostik och medicinteknisk utrustning
2513	Utvecklare inom spel och digitala media
2179	Övriga designers och formgivare
2419	Övriga ekonomer
2519	Övriga IT-specialister
2289	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård

Grupp G

5326	Ambulanssjukvårdare
7115	Anläggningsdykare
5325	Barnsköterskor
3411	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.
7113	Betongarbetare
3521	Bild- och sändningstekniker
2651	Bildkonstnärer m.fl.
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare
3343	Chefssekreterare och VD-assistenter m.fl.
7413	Distributionselektriker
3240	Djursjukskötare m.fl.
8191	Drifttekniker vid värme- och vattenverk
3332	Evenemangs- och reseproducenter m.fl.
3334	Fastighetsmäklare
7522	Fin-, inrednings- och möbelsnickare
7232	Flygmekaniker m.fl.
3155	Flygtekniker
3431	Fotografer
7122	Golvläggare
2172	Grafisk formgivare m.fl.
3341	Gruppledare för kontorspersonal
3422	Idrottslärare och instruktörer m.fl.
7412	Industrielektriker
3323	Inköpare och upphandlare
7411	Installations- och serviceelektriker
7123	Isoleringsmontörer
2653	Koreografer och dansare
5412	Kriminalvårdare
7126	Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.
3451	Köksmästare och souschefer
3522	Ljus-, ljud- och scentekniker
7112	Murare m.fl.
7319	Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare
7131	Målare
3313	Redovisningsekonomer
3314	Skadereglerare och värderare
3331	Speditörer och transportmäklare
3452	Storhushållsföreståndare
7215	Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtslagare

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp G (forts.)

3513	Systemadministratörer
3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.
5221	Säljande butikschefer och avdelningschefer i butik
3250	Tandhygienister
3214	Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.
3230	Terapeuter inom alternativmedicin
4323	Transportledare och transportsamordnare
7111	Träarbetare, snickare m.fl.
3351	Tull- och kustbevakningstjänstemän
7214	Tunnplåtslagare
5321	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende
7125	VVS-montörer m.fl.
5342	Vårdare, boendestödjare
3515	Webbmaster och webbadministratörer
3339	Övriga förmedlare
3439	Övriga yrken inom kultur och underhållning

Grupp H

7114	Anläggningsarbetare
4321	Arbetsledare inom lager och terminal
4113	Backofficepersonal m.fl.
5311	Barnskötare
8115	Bergsprängare
4410	Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.
8113	Brunnsbörare m.fl.
8331	Buss- och spårvagnsförare
3342	Domstols- och juristsekreterare m.fl.
3511	Drifttekniker, IT
4111	Ekonomiassistenter m.fl.
7420	Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.
7311	Finmekaniker
3423	Fritidsledare m.fl.
3322	Företagssäljare
3321	Försäkringssäljare och försäkringsrådgivare
4430	Förtroendevalda
7211	Gjutare
7124	Glastekniker
8111	Gruv- och stenbrottsarbetare
7312	Guld- och silversmeder
4212	Inkasserare och pantlånare m.fl.
4115	Inköps- och orderassistenter
7132	Lackerare och industrimålare
4112	Löne- och personaladministratörer
4114	Marknads- och försäljningsassistenter
4117	Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.
7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.
3324	Ordersamordnare m.fl.
7134	Saneringsarbetare m.fl.
4116	Skolassistenter m.fl.
7133	Skorstensfejare
5341	Skötare
7611	Slaktare och styckare m.fl.
7224	Slipare m.fl.
7221	Smeder
5414	SOS-operatörer m.fl.
8116	Stenhuggare m.fl.
5151	Städledare och husfruar
7116	Ställningsbyggare
3512	Supporttekniker, IT
7212	Svetsare och gasskärare
7121	Takmontörer
5350	Tandsköterskor

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp H (forts.)

3441	Trafiklärare
7322	Tryckare
7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
5322	Undersköterskor, habilitering
5324	Undersköterskor, mottagning
5323	Undersköterskor, vård- och specialavdelning
7222	Verktygsmakare
5349	Övrig vård- och omsorgspersonal
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare
4119	Övriga kontorsassistenter och sekreterare
3449	Övriga utbildare och instruktörer

Grupp I

8189	Andra process- och maskinoperatörer
8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.
7323	Bokbindare m.fl.
5312	Elevassistenter m.fl.
5152	Fastighetsskötare
6222	Fiskare
3424	Friskvårdskonsulenter och hälsopedagoger m.fl.
8341	Förare av jordbruks- och skogsmaskiner
3432	Inredare, dekoratörer och scenografer m.fl.
3433	Inspicienter och scriptor m.fl.
5120	Kockar och kallskänkor
8343	Kranförare m.fl.
7521	Manuella ytbehandlare, trä
8174	Maskinoperatörer inom ytbehandling, trä
8151	Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning
8114	Maskinoperatörer, cement-, sten- och betongvaror
8131	Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter
8141	Maskinoperatörer, gummiindustri
8132	Maskinoperatörer, kemitekniska och fotografiska produkter
8163	Maskinoperatörer, kvarn-, bageri- och konfektyrindustri
8161	Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsindustri
8162	Maskinoperatörer, mejeri
8143	Maskinoperatörer, pappersvaruindustri
8142	Maskinoperatörer, plastindustri
8181	Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning
8121	Maskinoperatörer, ytbehandling
7523	Maskinsnickare och maskinoperatörer, träindustri
7223	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete
8173	Operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m.
5343	Personliga assistenter
8172	Processoperatörer, papper
8171	Processoperatörer, pappersmassa
8112	Processoperatörer, stenkross- och malmförädlingsanläggning
8192	Processövervakare, kemisk industri
8193	Processövervakare, metallproduktion
6210	Skogsarbetare
7531	Skräddare och ateljésömmerskor m.fl.
6121	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur
8122	Valsverksoperatörer
5413	Väktare och ordningsvakter
6130	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift
5330	Vårdbiträden
8199	Övriga drifttekniker och processövervakare
3359	Övriga handläggare
8129	Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk
8169	Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.
8159	Övriga maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp J

5227	Apotekstekniker
7612	Bagare och konditorer
8312	Bangårdspersonal
6221	Fiskodlare
8211	Fordonsmontörer
5144	Fotterapeuter
5141	Frisörer
5113	Guider och reseledare
5131	Hovmästare och servitörer
5142	Hudterapeuter
5111	Kabinpersonal m.fl.
7534	Läderhantverkare och skomakare
5143	Massörer och massageterapeuter
8212	Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning
8213	Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter
8214	Montörer, träprodukter
3421	Professionella idrottsutövare
4221	Resesäljare och trafikassistenter m.fl.
7532	Sömmare
7533	Tapetserare
6113	Trädgårdsanläggare m.fl.
6112	Trädgårdsodlare
5112	Tägvårdar och ombordansvariga m.fl.
6122	Uppfödare och skötare av sällskapsdjur
5419	Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal
6129	Övriga djuruppfödare och djurskötare
8219	Övriga montörer

Grupp K

5132	Bartendrar
5161	Begravnings- och krematoriepersonal
4420	Brevbärare och postterminalarbetare
5222	Butikssäljare, dagligvaror
5223	Butikssäljare, fackhandel
4211	Croupierer och oddssättare m.fl.
9310	Grovarbetare inom bygg och anläggning
9331	Hamnarbetare
4224	Hotellreceptionister m.fl.
4222	Kundtjänstpersonal
4322	Lager- och terminalpersonal
8332	Lastbilsförare m.fl.
4226	Marknadsundersökare och intervjuare
6111	Odlare av jordbruksväxter, frukt och bär
7321	Prepresstekniker
7613	Provsmakare och kvalitetsbedömare
9610	Renhållnings- och återvinningsarbetare
8321	Taxiförare m.fl.
8344	Truckförare
9622	Vaktmästare m.fl.
7619	Övriga livsmedelsförädlare
5149	Övriga skönhets- och kroppsterapeuter

Grupp L

5225	Bensinstationspersonal
9120	Bilrekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare
9210	Bärplockare och plantörer m.fl.
5241	Eventsäljare och butiksdemonstratörer m.fl.
9320	Handpaketerare och andra fabriksarbetare
9413	Kafé- och konditoribiträden
5230	Kassapersonal m.fl.
4225	Kontorsreceptionister
8350	Matroser och jungmän m.fl.

SSYK-kod Yrkesbenämning**Grupp L (forts.)**

5224	Optikerassistenter
9411	Pizzabagare m.fl.
9332	Ramppersonal, flyttkarlar och varupåfyllare m.fl.
9621	Reklamutdelare och tidningsdistributörer
9412	Restaurang- och köksbiträden m.fl.
9111	Städare
5242	Telefonförsäljare m.fl.
4223	Telefonister
9520	Torg- och marknadsförsäljare
5226	Uthyrare
9119	Övrig hemservicepersonal m.fl.
5169	Övrig servicepersonal
8329	Övriga bil-, motorcykel- och cykelförare
9629	Övriga servicearbetare

Om författarna

Anita Harriman har arbetat med lönepolitiskt utvecklingsarbete i statliga myndigheter och andra organisationer som utredare och chef. Hon har publicerat ett flertal skrifter om metoder för könsneutral lönebildning och individuell lönesättning.

Lena Johansson är expert på jämställdhetsstatistik och har arbetat på Statistiska centralbyrån och Regeringskansliet. Hon har medverkat i ett flertal statliga utredningar och författat skrifter om jämställda löner.

Marie Trollvik har bred erfarenhet från privat såväl som offentlig sektor. Hon har lett stora EU-projekt inom jämställdhetsområdet och ansvarat för regeringens och Sveriges kommuner och Regioners Program för hållbar jämställdhet och Modellkommuner.

Om Lönelotsarna

Lönelotsarna är en ideell förening som verkar för jämställda löner genom

- att sprida kunskap och bilda opinion,
- att utgöra en plattform för metodutveckling, erfarenhetsutbyte och samarbete för aktörer som yrkesmässigt använder lönekartläggningsverktyget Analys Lönelots,
- att tillhandahålla och utveckla verktyget Analys Lönelots och
- att driva webbplatsen www.lonelotsarna.se.

Tidigare utgivna rapporter av Lönelotsarna finns på vår hemsida

- Lönelots-metoden
- Strukturella löneskillnader – Högt värderat – låg lön
- Strukturella löneskillnader 2019 – På hela arbetsmarknaden och i välfärdens bristyrken
- Rätt lön? En fördjupning i välfärdens stora bristyrken
- En (o)fullständig bild av löneskillnader 2018 med fördjupning i statlig sektor
- En (o)fullständig bild av löneskillnader 2017
- Samma yrke – olika lön
- 76 miljarder – Prislappen för den strukturella löneskillnaden

