



STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER 2019

På hela arbetsmarknaden
och i välfärdens bristyrken

📌 LÖNELOTSARNA



Innehåll

Strukturer blir synliga	4
Löneskillnader i likvärdiga yrken 2019	5
Välfärdens bristyrken	9
Kön bestämmer lön	12
Om Lönelotsarna och tidigare utgivna rapporter	14

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/Statistiska centralbyrån. Uppgifterna avser 2019 års löner.

Rapporten presenteras i samarbete med Sveriges Kvinnolobby.
ISBN: 978-91-986201-1-5
September 2020

OM FÖRFATTARNA

Lönelotsarna är ett expertnätverk som arbetar för jämställda löner.

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 olika chefsjobb i privat och 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.

www.lonelotsarna.se

Lönelotsarna svarar själva för innehållet i rapporten.

NÅGRA ORDFÖRKLARINGAR

Kvinno- 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, branscher och sektorer 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 Statistiska centralbyrån (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.

Strukturer blir synliga

Expertgruppen Lönelotsarna har för tredje året i rad kartlagt och analyserat strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och i år också med tonvikt på några stora bristyrken. Syftet med vår studie är att komplettera Medlingsinstitutets årliga statistik över löneskillnader mellan kvinnor och män. I den ingår inte de strukturella löneskillnaderna som innebär att yrken med hög andel kvinnor genomgående har lägre lön än jämförbara yrken som är likvärdiga enligt diskrimineringslagens kriterier.

Årets rapport visar att kvinnodominerade yrken har 15 procent eller 5 400 kronor lägre genomsnittslön än övriga likvärdiga yrken. Två år tidigare var skillnaden 14 procent eller 4 900 kronor.

I år specialgranskar vi också om lönegapet har förändrats för fyra stora kvinnodominerade yrken under de tre år vi gjort studierna. Beräkningarna visar att de strukturella löneskillnaderna mellan grundutbildade sjuksköterskor och övriga likvärdiga yrken har ökat med 1 100 kronor, för grundskollärare har lönegapet ökat med 200 kronor och för förskollärare är ökningen 700 kronor. För undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende är lönegapet i stort sett oförändrat jämfört med övriga likvärdiga yrken.

I spåren av coronapandemin har det blivit uppenbart hur underbetalda vård och omsorgspersonal är. I vår tidigare rapport – Rätt lön? – undersökte vi om bristen på personal inom några välfärdstyrken hade medfört att lönerna höjts i nivå med efterfrågan. Årets uppföljning visar att ingen förbättring av de strukturella löneskillnaderna har gjorts. För att höja lönerna i de kvinnodominerade bristyrkena till samma nivå som likvärdiga manliga bristyrken krävs ett påslag för barnmorskor med 5 200 kronor, för undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende med 4 500 kronor.

Sammantaget har det inte gått att rubba strukturen trots särskilda satsningar på vissa yrkesgrupper och stor medial uppmärksamhet på vård och omsorgspersonal. Kvinnodominerade yrken värderas fortsatt lägre än övriga jämförbara yrken trots att det är en påtaglig brist på personal.

För att komma till rätta med välfärdens orättvisa löner krävs långsiktiga, riktade satsningar.

Löneskillnader i likvärdiga yrken 2019

Enligt [diskrimineringslagen](#) ska alla arbetsgivare årligen kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Syftet med att också kartlägga likvärdigt arbete är att upptäcka och åtgärda löneskillnader, som beror på att kvinnors arbete värderas lägre än mäns och som leder till att löner i yrken med många kvinnor konsekvent är lägre än i andra jämförbara yrken.

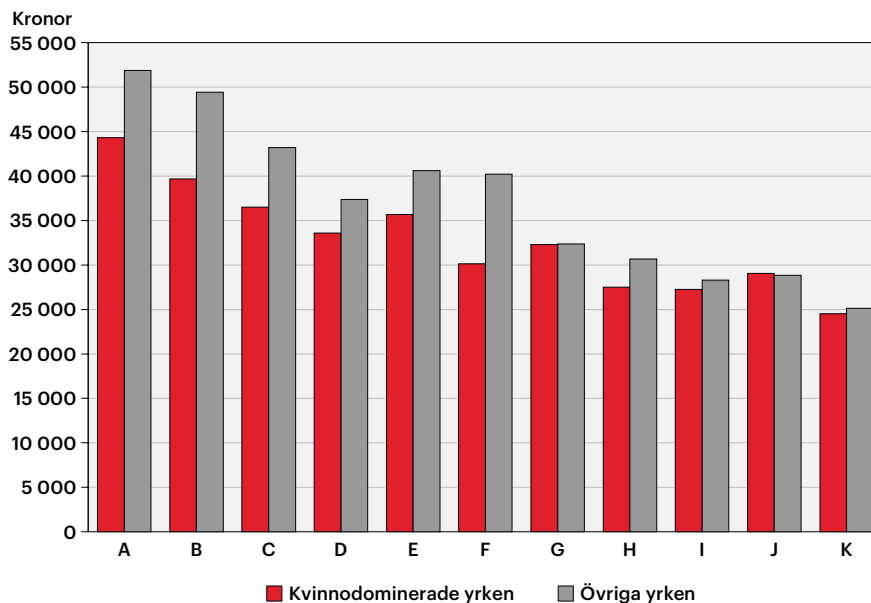
Medlingsinstitutet följer varje år upp löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Årets rapport anger att löneskillnaden mellan kvinnor och män är 9,9 procent. Siffran kan sägas vara ett övergripande mått på hur väl arbetsmarknadens parter lyckas med att utjämna löneskillnader. Men eftersom ingen analys görs av likvärdiga yrken ger uppföljningen en ofullständig bild där de stora strukturella löneskillnaderna inte fångas in. Det gör att det inte går att bedöma hur effektiv lagstiftningen är och om den osakliga nedvärderingen av kvinnodominerade yrken ökar eller minskar.

Lönelotsarna har analyserat löneskillnader mellan kvinnodominerade yrken och andra yrken som inte är kvinnodominerade utifrån de kriterier som lagstiftningen anger. Vi har arbetsvärderat totalt 369 yrken och beräknat storleken på den strukturella löneskillnaden.

Värderingen har gjorts genom att yrkenas krav såsom utbildning och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden har vägts samman. Beroende på yrkets kravnivå har det poängsatts och grupperats från A till K. Yrkena inom respektive grupp är att betrakta som likvärdiga och en hög poängsumma reflekterar en hög kravnivå i yrket. I grupp A finns de yrken som sammantaget har de högsta kraven och därefter är yrkena grupperade i fallande ordning. Totalt omfattar de värderade yrkena drygt 3,7 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden. Läs om metoden i rapporten [En \(o\)fullständig bild av löneskillnader 2018 \(sid 22 ff\)](#).

I varje grupp av likvärdiga yrken har en indelning gjorts i yrken som är kvinnodominerade och andra yrken som är mansdominerade eller har en jämn könsfördelning. Resultatet visar att skillnaden mellan den genomsnittliga lönen i kvinnodominerade yrken och övriga jämförbara yrken är 15 procent eller 5 400 kronor. Skillnaden varierar mellan grupperna, se diagrammet på nästa sida.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2019



I **grupp A** finns yrken som kräver lång högskoleutbildning och där det finns höga krav på ansvar för materiella värden eller människor. Exempel på kvinnodominerade yrken är psykologer och barnmorskor. Andra yrken är civilingenjörer (mansdominerade) och läkare (jämn könsfördelning). Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga är 7 500 kronor.

De flesta yrken i **grupp C** kräver högskoleutbildning. Exempel på kvinnodominerade yrken är grundskollärare, grundutbildade sjuksköterskor, personal- och HR-specialister. Exempel på mansdominerade är ingenjörer, tekniker, systemutvecklare och gymnasielärare (jämn könsfördelning). Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken är 6 700 kronor.

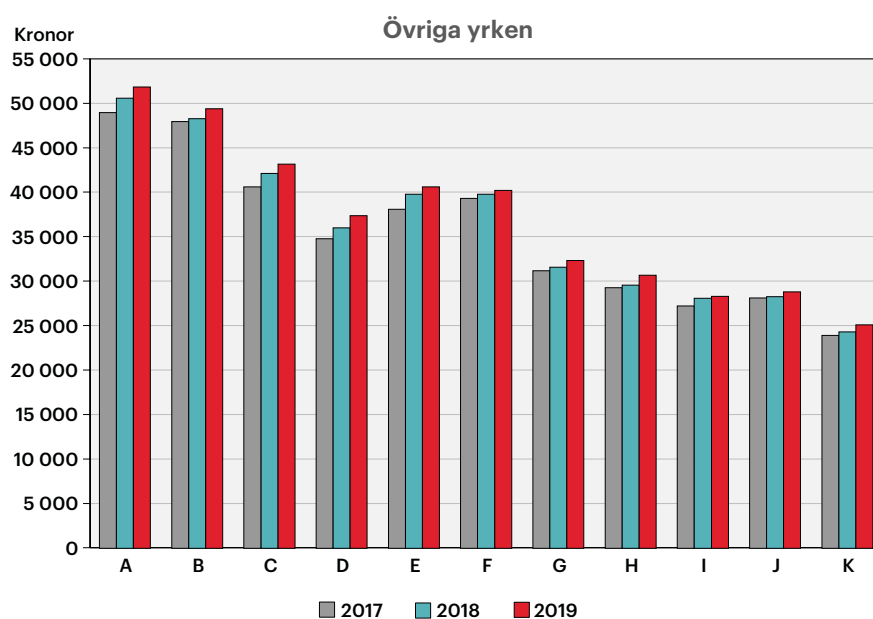
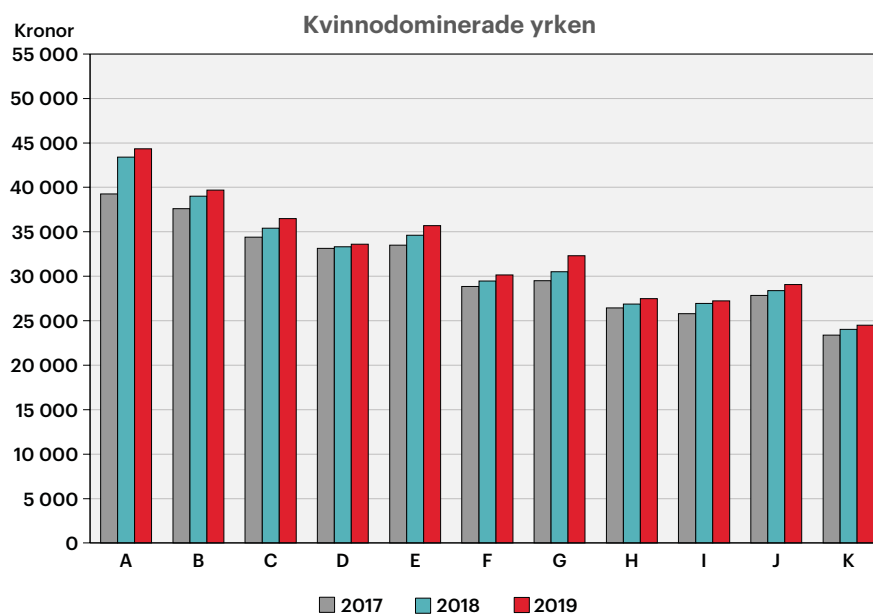
I **grupp F** finns undersköterskor i hemtjänst och äldreboende. Andra kvinnodominerade yrken är boendestödare och redovisningsekonomer. Exempel på mansdominerade yrken i denna grupp är företagssäljare och installations- och serviceelektriker. Yrken med jämn könsfördelning är försäkringssäljare och försäkringsrådgivare. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnodominerade och övriga yrken är 10 100 kronor.

Yrken i **grupp H** kräver gymnasieutbildning och ibland kortare eftergymnasial. Stora kvinnodominerade yrken är barnskötare, vårdbiträden och assistenter. Stora mansdominerade yrken är maskinoperatörer, buss- och spårvagnsförare. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken är 3 200 kronor.

Ett fortsatt stort lönegap i likvärdiga yrken

Det är nu tredje året i rad som expertgruppen Lönelotsarna har kartlagt och analyserat de strukturella löneskillnaderna. Alla grupper har en löneutveckling över tid och några större omsvängningar mellan grupperna har inte skett. Diagrammen nedan visar månadslönen i löpande priser i kvinnodominerade yrken respektive övriga yrken de tre åren.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2017–2019



Årets resultat visar att kvinnodominerade yrken har 15 procent eller 5 400 kronor lägre genomsnittslön än övriga likvärdiga yrken. 2017 var skillnaden 14 procent eller 4 900 kronor. Tidsserien är för kort för att fastslå om utvecklingen går åt fel håll, men siffrorna ger en klar indikation på ett fortsatt stort lönegap och att Medlingsinstitutets uppgifter behöver kompletteras.

Några stora kvinnodominerade yrken

Vi har gjort nedslag i fyra stora kvinnodominerade yrken för att undersöka om det strukturella lönegapet ökat eller minskat under de tre år som vi gjort våra studier. De yrken vi valt är grundutbildade sjuksköterskor, grundskollärare, förskollärare och undersköterskor i hemtjänst och äldreboende. Lönen i dessa yrken jämförs med lönen för den grupp av likvärdiga yrken som de ingår i. För tydlighetens skull redovisar vi talen i löpande priser.

Förändring av löneskillnad mellan några kvinnodominerade yrken och likvärdiga övriga yrken 2017–2019

Kronor i löpande priser

Grupp	Yrke	Differens mot övriga yrken		Ökning/ minskning
		2017	2019	
C	Grundutbildade sjuksköterskor	- 3 900	- 5 000	1 100
C	Grundskollärare	- 7 700	- 7 900	200
D	Förskollärare	- 5 300	- 6 000	700
F	Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende	- 11 400	- 11 300	- 100

Tabellen visar att lönegapet mellan grundutbildade sjuksköterskor och övriga likvärdiga yrken i grupp C har ökat med 1 100 kronor. Grundskollärare, som också finns i grupp C, har inte heller haft en gynnsam förändring. För dem har lönegapet ökat med 200 kronor. Lönegapet mellan förskollärare och övriga yrken i grupp D har ökat med 700 kronor.

För undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende i grupp F har lönegapet jämfört med likvärdiga yrken förändrats obetydligt med 100 kronor men åt rätt håll. Å andra sidan är lönegapet i grupp F störst med drygt 10 000 kronor per månad, jämfört med övriga likvärdiga yrken i gruppen.

Inte i något av våra studerade yrken har en förbättring av den strukturella löneskillnaden ägt rum. Det har inte gått att rubba strukturen trots särskilda satsningar på vissa yrkesgrupper såsom lärare och sjuksköterskor inom offentligt finansierad sektor och stor medial uppmärksamhet. Kvinnodominerade yrken värderas fortsatt lägre än övriga jämförbara yrken.

Välfärdens bristyrken

Lönelotsarna har i flera studier visat på de stora strukturella löneskillnaderna som finns mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken på arbetsmarknaden. Även när kvinnor och män har samma yrke har männen i tre av fyra fall högre lön.

En förklaringsmodell för olika lönenivåer i olika yrken brukar vara att lönen ger en bild av utbuds- och efterfrågeförhållanden och på det sättet är marknadsbestämd.

Sedan flera år finns det en stor efterfrågan och brist på personal inom olika välfärdsyrken som blivit tydligt under pågående coronapandemi. Det är svårt att rekrytera och behålla arbetskraft med rätt utbildning och till rådande lönenivåer och anställningsförhållanden.

Mot den bakgrunden har vi gjort en studie av lönenivåer i några bristyrken inom välfärden och jämfört med löner i andra likvärdiga bristyrken. Studien är den första i sitt slag och presenterades våren 2020, [Rätt lön? En fördjupning i välfärdens stora bristyrken](#). I rapporten beskriver vi urval och teknik för jämförelse. Metoden är densamma som vi använder i beräkningarna av den strukturella löneskillnaden på hela arbetsmarknaden.

Vi har studerat yrkena barnmorska, socialsekreterare, grundskollärare och undersköterska inom hemtjänst och äldreboende där det finns stor personalbrist och svårigheter att rekrytera. Vi har jämför med lönerna i några likvärdiga mansdominerade tekniska bristyrken, med motsvarade kravnivå.

För socialsekreterare har vi jämfört lönen med genomsnittet för gruppen av likvärdiga yrken där socialsekreterare ingår, eftersom motsvarande likvärdigt mansdominerat bristyrke saknas. Lönerna avser 2018 års lönenivå som då var tillgänglig.

Här följer vi upp rapporten med lönestatistik för år 2019 och kompletterar också med år 2017. Har den stora uppmärksamheten och kännedomen om löneförhållanden inom välfärdsyrkena haft någon påverkan och framförallt hur kommer utvecklingen se ut kommande år? Lönelotsarna har påbörjat en tidsserie över löneutvecklingen som vi fortsatt kommer att följa och analysera.

Lönestruktur i bristyrken 2017 och 2019

Följande tabell visar den genomsnittliga månadslönen för de utvalda yrkena samt lönen för hela gruppen inom respektive grupp av likvärdiga yrken. Den rödfärgade siffran anger skillnaden mellan de kvinnodominerade och jämförbara mansdominerade yrkena. Socialsekreterares lön jämförs med hela likvärdiga gruppens lön.

Genomsnittlig månadslön i några bristyrken och i hela gruppen av likvärdiga yrken 2019

Bristyrken		Genomsnitt för likvärdiga yrken
Kvinnodominerade	Mansdominerade	
Barnmorskor 41 200 kr + 5 200 kr	Civilingenjörer 46 400 kr	51 000 kr
Socialsekreterare 35 400 kr + 7 500 kr		42 900 kr
Grundskollärare 35 300 kr + 10 100 kr	Ingenjörer och tekniker 45 400 kr	40 300 kr
Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende 28 900 kr + 4 500 kr	Elektrikeryrken 33 400 kr	34 200 kr

Lönen för barnmorskor är 5 200 kronor lägre än för civilingenjörer och nästan 10 000 kr lägre än för hela gruppen av likvärdiga yrken.

Socialsekreterare, som inte har någon likvärdig mansdominerad grupp att jämföras med, har 7 500 kronor lägre lön än snittet för hela gruppen av likvärdiga yrken.

Grundskollärare har 10 100 kronor lägre lön än ingenjörer och tekniker som sammantaget har likvärdiga arbetskrav och 5 000 kronor lägre än genomsnittet i gruppen av likvärdiga arbeten.

Yrket undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende har 4 500 kronor lägre lön än de mansdominerade elektrikeryrkena.

Enligt Medlingsinstitutet ökade lönerna snabbare än genomsnittet för lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare under perioden 2014–2018. Ökningarna har samband med stor efterfrågan på arbetskraft och med särskilda satsningar, bland annat lärarlönelyftet. Trots detta kan vi alltså år 2019 påvisa en löneskillnad på mellan 4 500 och 10 100 kronor när dessa yrken jämförs med likvärdiga mansdominerade bristyrken. De kvinnodominerade yrkena har också lägre lönenivåer än den genomsnittliga lönen för hela gruppen av likvärdiga yrken.

En jämförelse med 2017 års löner på motsvarande sätt som i tabellen ovan visar att våra studerade kvinnodominerade bristyrken har haft en sämre löneutveckling än övriga yrken i grupper av likvärdiga yrken.

Det finns en tendens att fler kvinnor i dag än tidigare söker sig till mansdominerade högskoleutbildningar, vilket är glädjande för teknikbranschen. Om detta fortsätter skulle det sannolikt leda till en personalbrist inom vård och omsorg, det finns ju ingen motsvarande rörelse av män som söker sig dit. Ett alternativ är att öka attraktiviteten i välfärdens bristyrken genom att erbjuda en lön i paritet med arbetskraven.

Våra studier visar ett genomgående mönster:

- Kvinnodominerade yrken har lägre lön än likvärdiga mansdominerade yrken.
- Kvinnodominerade yrken har mindre lönespridning än likvärdiga mansdominerade yrken.
- Lönen för undersköterskor är högre i offentlig sektor än i privat sektor.
- Yrkeserfarenhet mätt i ålder har mindre betydelse för kvinnodominerade yrken än likvärdiga mansdominerade.
- Utbildning lönar sig, men mest i mansdominerade yrken.

Om lönen i var och en av våra fyra studerade kvinnodominerade bristyrkena skulle öka med 5 000–10 000 kronor, skulle de närma sig lönenivån för genomsnittet för likvärdiga yrken. Är det svaret på den viktiga och svåra frågan – vad är rätt lön?

Kön bestämmer lön

Gemensamma satsningar krävs

Många aktörer har ansvar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Det viktigaste verktyget är årliga lönekartläggningar som alla arbetsgivare ska göra. För detta krävs både stöd och styrning.

En större lönetransparens kan hjälpa enskilda kvinnor både att ställa rätt lönekrav vid nyanställning och kunna jämföra sin lön med andras som har samma eller liknande arbetsuppgifter.

Arbetsmarknadens parter

Arbetsmarknadens parter har en central roll. Industrins ”märke” som varit normerande för löneökningstrycket är på väg att luckras upp. Det kan ge öppningar för att förändra relativlöner som kan gynna kvinnodominerade yrken, men det motsatta kan också hända: grupper med starka röster får genom sina krav på höjda nivåer, kvinnodominerade grupper får åter stå tillbaka, rådande mönster bibehålls och förstärks.

För att åstadkomma en förändring krävs breda partsöverenskommelser för att modernisera förhandlingsordningen samt målmedvetna och långsiktiga prioriteringar för jämställda löner.

Det bör även göras partsgemensamma arbeten för att bättre definiera lagens kriterier för likvärdiga arbeten inom olika branscher. Stöd bör ges till lokala parter så att strukturella löneskillnader kan undanröjas inom branscher på enskilda arbetsplatser.

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen är den myndighet som har att tillse att lagbestämmelserna följs och behöver utöka sin tillsyn, rådgivning och utbildning. Sanktioner och vitesföreläggande måste bli skarpare och tillsynen drivas mer kraftfullt.

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet nöjer sig i sina årliga uppföljningar med att konstatera att löneskillnaderna minskar med några tiondels procentenheter om året. Medlingsinstitutet bör ges i uppdrag att utveckla metoder för att följa upp strukturella löneskillnader och tillsammans med parterna utveckla statistiken för att få en mer träffsäker satsning på jämställda löner.

Jämställdhetsmyndigheten

Jämställdhetsmyndigheten bör ges i uppdrag att utveckla lämpliga verktyg. Det skulle ge enskilda arbetsgivare bättre stöd i arbetet med lönekartläggningar.

Kommissionen för jämställda livsinkomster

Kommissionen för jämställda livsinkomster har sedan mars i år regeringens uppdrag att lämna förslag på åtgärder som bland annat bidrar till att främja jämställda löner. Kommissionen ska förutom att analysera det svenska systemet med lönekartläggningar även studera den isländska modellen för löncertifiering samt den brittiska respektive tyska modellen för lönetransparens. Vi välkomnar initiativet och ser fram mot resultatet av kommissionens arbete.

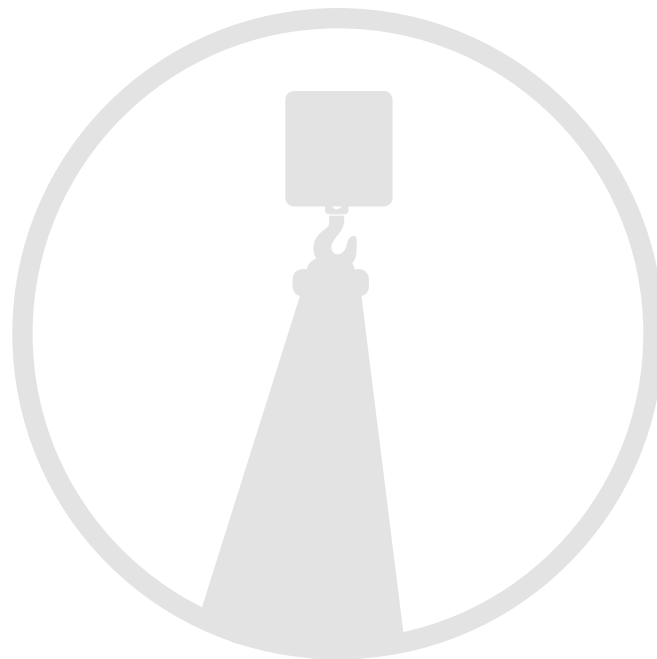
Om Lönelotsarna

Lönelotsarna är ett expertnätverk med fristående konsulter i samverkan. Vi samarbetar i den ideella föreningen Lönelotsarna som verkar för jämställda löner genom:

- att sprida kunskap, bilda opinion och utveckla metoder,
- att utgöra en plattform för 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 där också metoder och resultatet av värdering finns presenterade.

- Rätt lön? En fördjupning i välfärdens stora bristyrken (april 2020) [Hämta rapport](#)
- En (o)fullständig bild av löneskillnader 2018 med fördjupning i statlig sektor (juni 2019) [Hämta rapport](#)
- En (o)fullständig bild av löneskillnader 2017 (juni 2018) [Hämta rapport](#)
- Samma yrke – olika lön (juni 2017) [Hämta rapport](#)
- 76 miljarder – Prislappen för den strukturella löneskillnaden (januari 2017) [Hämta rapport](#)



www.lonelotsarna.se