



**PRISLAPPEN
FÖR DEN
STRUKTURELLA
LÖNESKILLNADEN**

LÖNELOTSARNA®

Rapporten har tagits fram av Lönelotsarna som ett bidrag till debatten om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Vi tre som genomfört studien har i våra olika uppdrag inom det arbetsmarknadspolitiska området kunnat konstatera hur den systematiska nedvärderingen av kvinnodominerade yrken får fortsätta, år efter år. Det kallas värde-diskriminering och är ett allvarligt samhällsproblem som måste få en hållbar lösning. Vi förespråkar nationell samordning och en strategi med gemensamma insatser från staten, arbetsgivarna och facken.

Rapporten presenteras i samarbete med Sveriges Kvinnolobby.
Formgivning: Eva Jais-Nielsen
ISBN: 978-91-983631-0-4

OM FÖRFATTARNA

Lönelotsarna är ett konsultnätverk som stödjer organisationer i deras arbete för en genomtänkt lönebildning på sakliga grunder.
www.lonelotsarna.se

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 Landstings Program för hållbar jämställdhet.

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.

Strukturella löneskillnader: Löneskillnader mellan likvärdiga yrken som inte kan förklaras med sakliga skäl, såsom olika krav i arbetet eller de anställdas prestation och skicklighet.

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.

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.

Om diagrammen: Observera att värdeaxeln är bruten i alla lönediagram.

Innehåll

Sammanfattning	5
Bakgrundsfaktorer som påverkar löneskillnaderna	7
Kvinnors och mäns löner i lika yrken	7
Könssegregering	8
Olika villkor hemma och på jobbet	8
Kvinnors arbete värderas lägre	9
Tillvägagångssätt	10
Resultat	12
Lön i likvärdiga yrken	13
Skillnad mellan offentlig och privat sektor	19
Lönekariärer	19
Ansvar för människor, data och föremål	21
Vilka yrken har lägst löner?	22
Värdediskriminering ger strukturella löneskillnader	23
Vad har gjorts för att minska skillnaderna?	26
Parternas insatser för jämställda löner	26
Politiska åtgärder har betydelse	27
Nationell samordning och strategi mot värdediskriminering	29
Detta kan Diskrimineringsombudsmannen göra	29
Detta kan Medlingsinstitutet göra	30
Detta kan parterna göra	30
Detta kan göras politiskt på samhällsnivå	30
Metod	32
Lönestatistik och klassificering av yrken	32
Lönelots-metoden	34
Indelning i likvärdiga yrken	39

Sammanfattning

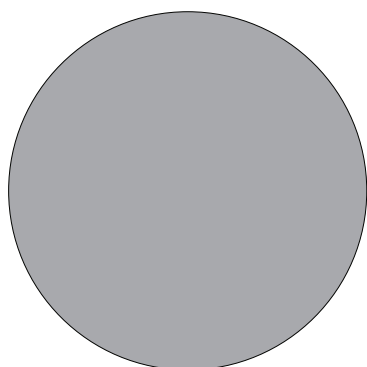
LÖNELOTSARNA HAR GRANSKAT och analyserat de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige. Studien jämför arbetskrav och löner för samtliga kvinno- och mansdominerade yrken på arbetsmarknaden. Totalt ingår lönerna för 239 yrken med 2,3 miljoner anställda i åldern 25–66 år.

Yrken som kräver lika lång utbildning, ställer lika höga krav på ansvar, problemlösning och sociala färdigheter samt har likartade arbetsförhållanden har jämförts. Därigenom har elva grupper av yrken med likvärdig svårighetsgrad identifierats. Utifrån senaste lönestrukturstatistiken har därefter totalsumman av löneskillnader mellan likvärdiga kvinno- och mansdominerade yrken räknats fram. Summan uppgår till 76 miljarder kr per år och utgör det som kallas för den strukturella löneskillnaden. Den kan också kallas prislappen för den systematiska nedvärderingen av kvinnodominerade yrken. En uppdelning på detta sätt har oss veterligen aldrig gjorts tidigare.

Som jämförelse uppgick den totala lönesumman år 2015 till 1 589 miljarder kr. Arbetsgivaravgifterna var under samma period 475 miljarder kr.

**Den totala lönesumman 2015:
1 589 miljarder kr**

**Den strukturella löneskillnaden 2015:
76 miljarder kr**



De genomsnittliga månadslönerna för kvinnodominerade yrken är 28 600 kr, för mansdominerade 33 900 kr. Differensen mellan dem är 5 300 kr.

I sammanfattning visar studien:

- Lönen i kvinnodominerade yrken är konsekvent lägre än lönen i mansdominerade yrken med likvärdig svårighetsgrad.
- Kvinnodominerade yrken har ofta lägre lön än mansdominerade yrken med lägre svårighetsgrad.
- Lönespridningen är större i yrken som domineras av män, särskilt i de högre lönenivåerna. Kvinnodominerade yrken har en mer sammanpressad lönestruktur vilket kan innebära sämre möjlighet till lönekarriär i yrket.
- Det yrke som har lägst lön i varje grupp av likvärdiga yrken är kvinnodominerat.
- Det finns ett genomgående mönster som visar att yrken där man arbetar med människor har lägre lön än yrken där man arbetar med data, text och siffror. Mönstret finns i varje grupp av likvärdiga yrken, i såväl kvinno- som mansdominerade yrken. Det är alltså inte bara andelen kvinnor i ett yrke som påverkar lönen negativt. Även arbete med människor nedvärderas systematiskt i samhället.

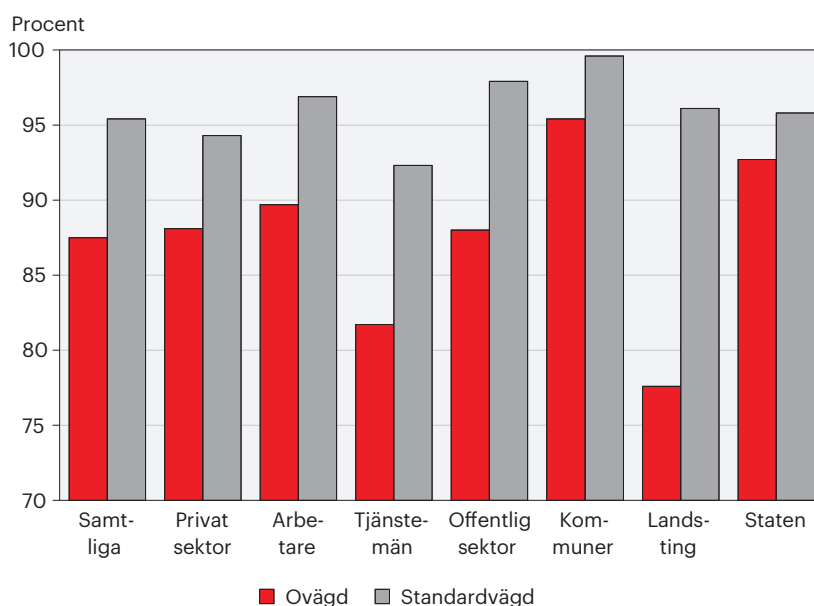
Bakgrundsfaktorer som påverkar löneskillnaderna

Kvinnors och mäns löner i lika yrken

Medlingsinstitutet visar varje år löneskillnaderna mellan kvinnor och män utifrån två mått: den ovägd och den standardvägd löneskillnaden. Den ovägd löneskillnaden är summan av alla kvinnors heltidslöner delat med summan av alla mäns heltidslöner uttryckt i procent. Den standardvägd löneskillnaden tar hänsyn till variabler som kan påverka lönen genom att kvinnor och män fördelar sig olika efter ålder, utbildning, heltid eller deltid, sektor och yrke, men den tar inte hänsyn till strukturella löneskillnader. Den återstående skillnaden är den så kallade oförklarade löneskillnaden. Förenklat kan man säga att det standardvägda måttet visar storleken på löneskillnader i samma eller lika yrke.

År 2015 var den ovägd löneskillnaden 12,5 procent, det vill säga kvinnors lön i procent av mäns lön för samtliga sektorer var 87,5. Den standardvägda oförklarade löneskillnaden var 4,6 procent. Diagrammet visar de två måtten för olika sektorer.

Kvinnors lön i procent av mäns lön 2015



Löneskillnaden är minst i kommuner. Den ovägda skillnaden är störst i landstingen. Det kan förklaras med att det inom landstingen finns stora kvinnogrupper med låga löner och bland män flera grupper med höga löner. Bland tjänstemän i privat sektor är den ovägda löneskillnaden 18 procent och den standardvägda nästan 8 procent.

Vår studie syftar till att fördjupa kunskaperna och ge förklaringar till den ovägda, strukturella löneskillnaden mellan kvinnor och män. Strukturella löneskillnader hänger bland annat ihop med könssegregerade studie- och yrkesval, kvinnors och mäns olika villkor hemma och på jobbet samt olika värdering av det arbete som kvinnor utför och det som män utför, så kallad värdediskriminering.

Könssegregering

Kvinnor utbildar sig främst inom hälso- och sjukvård, social omsorg och pedagogik. Män utbildar sig främst inom teknik och tillverkning. Av alla nationella program på gymnasieskolan har endast ett fåtal en jämn könsfördelning. Könssegregeringen fortsätter i högskolan där könsuppdelningen är så stark att man kan tala om två separata utbildningssfärer. Yrkeslivet speglar utbildningsvalen. Mindre än en femtedel av alla anställda kvinnor och män arbetar i yrken som har en jämn könsfördelning.

De flesta, drygt hälften av kvinnorna och åtta av tio av männen, arbetar i privat sektor. I dag närmar sig den privata sektorn en jämn könsfördelning. Men offentlig sektor är fortfarande kvinnodominerad, sju av tio anställda är kvinnor och endast tre av tio är män.

Olika villkor hemma och på jobbet

Trots att föräldraförsäkringen är utformad så att möjligheten finns att dela lika mellan båda föräldrarna tar mamman ut 74 procent och pappan 26 procent av dagarna. När barnen föds börjar många kvinnor att arbeta deltid. Kvinnors deltidsarbete ökar också med antalet barn som föds i hushållet, ett mönster som inte gäller för män. När det första barnet har uppnått två års ålder ökar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnornas löneutveckling kommer sedan inte ikapp, tvärtom fortsätter gapet att öka. Ökningen över tid kan ha samband med att många får fler barn och att mönstret med den ojämna fördelningen av föräldraledighet och deltidsuttag fortsätter. Totalt sett arbetar ca 30 procent av kvinnorna deltid jämfört med 11 procent av männen. Även sjukfrånvaro är betydligt vanligare bland kvinnor än män. Sammantaget bidrar flera faktorer till mer frånvaro för kvinnor, vilket påverkar löneutvecklingen negativt.

Kvinnors arbete värderas lägre

De löneskillnader mellan likvärdiga yrken som inte kan förklaras med sakliga skäl, såsom olika krav i arbetet eller de anställdas prestation och skicklighet kallas strukturella skillnader och kan bero på värdediskriminering. Värdediskriminering bygger på ojämställdhet och leder till att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor lönesätts lägre än yrken med liknande krav som i huvudsak innehas av män. Till skillnad från annan form av diskriminering riktar sig värdediskrimineringen mot grupper, inte individer, även män i kvinnodominerade yrken drabbas. Att det just är kvinnodominerade yrken som drabbas kan ses mot bakgrund av att vård- och omsorgsarbete historiskt sett har utförts oavlönat av kvinnor.

En konsekvens av att kvinnor utför en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, tar ut mer föräldraledighet, arbetar mer deltid och har lägre lön, är att de totalt sett får lägre livsinkomst än män. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet räknade ut att en kvinna i snitt tjänar 3,6 miljoner kr mindre än en man under ett helt arbetsliv¹. Om samma metod används med 2014 års uppgifter är siffran 3,5 miljoner kr. De ekonomiska förutsättningarna försämras ytterligare efter pensioneringen, närmare 55 procent av alla kvinnor över 65 år har så låg inkomst att pensionen helt eller delvis består av garantipension. Motsvarande siffra för män är 14 procent.²

Tillvägagångssätt

UTGÅNGSPUNKTEN FÖR VÅR STUDIE är en liknande analys som Lönelotsarna genomförde på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet 2015.³ Resultatet av beräkningarna visade då att den strukturella löneskillnaden var 65 miljarder kr mellan kvinnodominerade yrken i offentlig sektor och mansdominerade i privat.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivets beräkningar baserades på yrkesklassificeringen SSYK 96 och lönestrukturstatistiken för 2013. Efter att delegationen lämnade sitt slutbetänkande 2015 har det kommit en ny yrkesklassificering, SSYK 2012. För att möjliggöra en årlig systematisk uppföljning av strukturella löneskillnader i framtiden, anser vi det nödvändigt att göra en ny värdering för att identifiera likvärdiga yrken enligt den nya yrkesindelningen. Vi har också lagt till kvinnodominerade yrken i privat sektor och mansdominerade i offentlig. Resultaten skiljer sig därför åt och är inte jämförbara.

Beräkningen på 76 miljarder kr grundar sig på en indelning av likvärdiga yrken i elva grupper och lönerna för 2015. Vi har börjat med att identifiera samtliga kvinno- och mansdominerade yrken i såväl offentlig som privat sektor med hjälp av den senaste lönestrukturstatistiken. Därefter har vi bedömt vilka yrken som är likvärdiga enligt Diskrimineringslagens 10 § »ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas«.

Vi har anpassat Diskrimineringsombudsmannens verktyg för att bedöma likvärdiga arbeten och tillämpat det på vårt underlag av yrken från olika delar av arbetsmarknaden. Vår anpassade version, Lönelots-metoden, består av fem faktorer: utbildning, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden. Utgångspunkten är att yrken som sammantaget ställer lika höga krav på dessa faktorer är likvärdiga. Därmed är det också möjligt att jämföra lönerna. Om vi vid jämförelsen finner löneskillnader mellan likvärdiga kvinno- och mansdominerade yrken tyder det på strukturella löneskillnader.

Vi har värderat kraven i 239 av de 429 yrken som beskrivs i yrkesstandarderna SSYK 2012. Eftersom studien behandlar löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ingår inte de 88 yrken som har jämn könsfördelning. Chefsyrken och militära yrken

ingår inte heller. Nästan hälften av alla yrken i offentlig sektor är kvinnodominerade och nästan en tredjedel är mansdominerade. Det omvända gäller i privat sektor. Drygt en femtedel av yrkena i båda sektorerna har jämn könsfördelning.

Efter värderingen har de fem faktorerna viktats gentemot varandra och fått olika tyngd. Eftersom kunskaper och ansvar anses vara betydelsefulla krav på svensk arbetsmarknad har dessa faktorer fått högre genomslag i viktningen. Varje yrke har på detta sätt erhållit en poängsumma. Därefter har yrkena delats in i elva grupper (A–K) med fem procentenheters intervall. Yrken som finns inom samma poängintervall betraktas som likvärdiga.

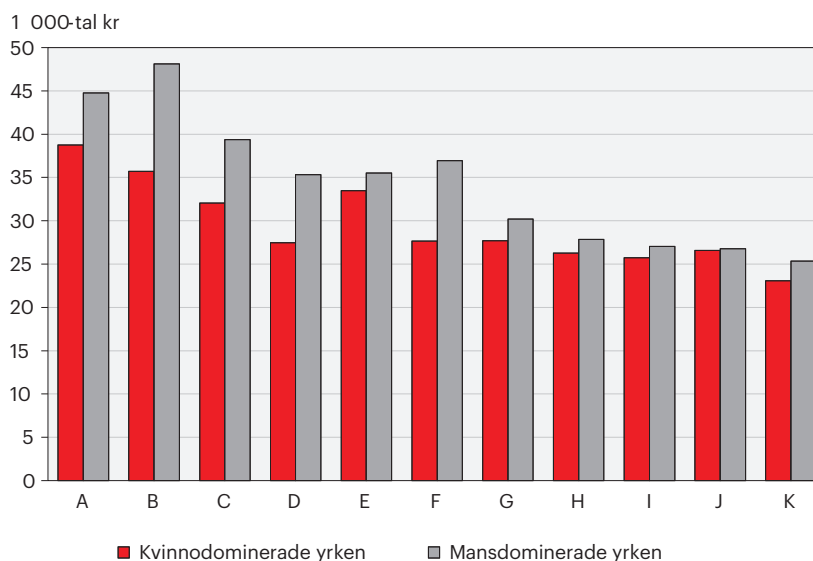
Med hjälp av lönestrukturstatistiken har därefter genomsnittslönen för varje kvinnodominerat yrke jämförts med genomsnittslönen för mansdominerade i samma grupp. Avslutningsvis har differensen i samtliga grupper lagts ihop för att få fram totalsumman 76 miljarder kr för den strukturella löneskillnaden mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Se metodkapitlet för en utförligare beskrivning av tillvägagångssättet.

Resultat

TOTALSUMMAN för den strukturella löneskillnaden uppgår till 76 miljarder kr på ett år. När vi jämför genomsnittslönen för kvinnodominerade yrken med mansdominerade i var och en av grupperna kan vi konstatera att lönerna i kvinnodominerade yrken konsekvent är lägre än lönerna i mansdominerade yrken som sammantaget har likartade krav. Genomsnittslönerna för kvinnodominerade yrken är 28 600 kr, för mansdominerade 33 900 kr. Skillnaden varierar mellan 200 och 12 400 kr och är i genomsnitt 5 300 kr.

Diagrammet visar den genomsnittliga månadslönen i de elva grupperna A-K.

Genomsnittlig månadslön i likvärdiga grupper



Genomsnittlig månadslön och antal anställda i likvärdiga yrken 2015

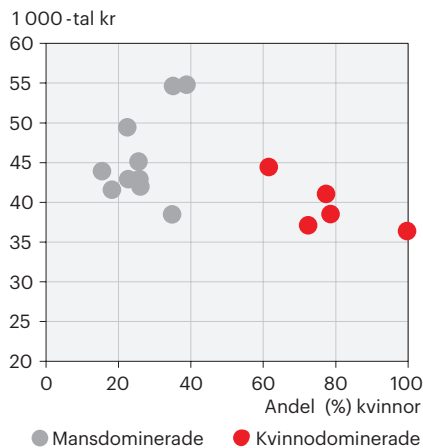
Grupp	Genomsnittlig månadslön		Differens Mansdom. — Kvinnodom.	Antal anställda	
	Kvinnodo- minerade yrken	Mansdo- minerade yrken		Kvinnodo- minerade yrken	Mansdo- minerade yrken
A	38 800	44 800	6 000	14 400	100 700
B	35 700	48 100	12 400	109 000	32 200
C	32 100	39 400	7 300	205 100	198 300
D	27 500	35 300	7 900	111 200	29 000
E	33 500	35 500	2 000	48 500	31 300
F	27 700	36 900	9 300	248 300	124 700
G	27 700	30 200	2 500	62 000	163 600
H	26 300	27 800	1 600	327 100	123 100
I	25 700	27 000	1 300	48 300	91 100
J	26 600	26 800	200	150 700	135 200
K	23 100	25 300	2 300	110 800	25 200
A-K				1 435 400	1 054 400

Tabellen visar de elva grupperna A–K och hur genomsnittslönen ser ut för kvinno- och mansdominerade yrken samt antalet anställda i respektive grupp.

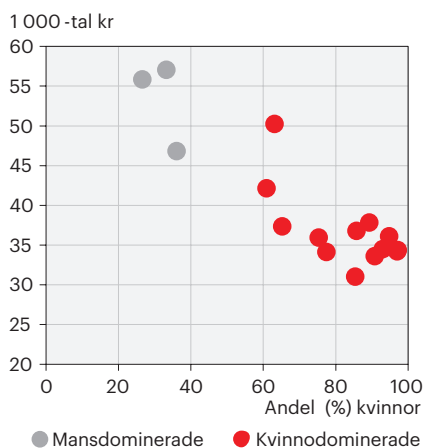
Hur kan löneskillnader på några hundra- och tusenlappar summera sig till 76 miljarder kr? En betydelsefull förklaring är att materialet omfattar så många anställda; 2,3 miljoner av de 3,9 miljoner som ingår i lönestrukturstatistiken. Vi har därför gjort en djupare analys för att få en mer nyanserad bild av var skillnaderna finns och börjar med en kort beskrivning av varje grupp av likvärdiga arbeten som ingår i studien.

Lön i likvärdiga yrken

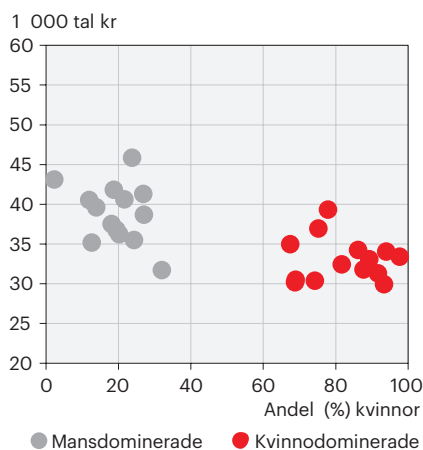
I det följande beskriver vi utbildningsnivån för varje grupp, ger exempel på yrken som ingår och visar den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken i gruppen. En fullständig förteckning över yrkena finns i slutet av rapporten. Varje diagram visar den genomsnittliga månadslönen i 1 000-tal kr (den vertikala axeln) och andelen kvinnor (den horisontella axeln) för varje yrke som ingår i gruppen. Eftersom vi har jämfört kvinno- och mansdominerade yrken, finns inga yrken i intervallet mellan 40 och 60 procent, det vill säga yrken med jämn könsfördelning. Lönen avser här anställda i åldern 20–66 år i privat och offentlig sektor.



Yrken inom **grupp A** har högt ansvar för materiella värden eller människor och kräver lång högskoleutbildning. Tandläkare och barnmorskor finns bland de kvinnodominerade yrkena och civilingenjörer bland de mansdominerade. Skillnaden i genomsnittslön mellan kvinno- och mansdominerade yrken i grupp A är 6 000 kr.

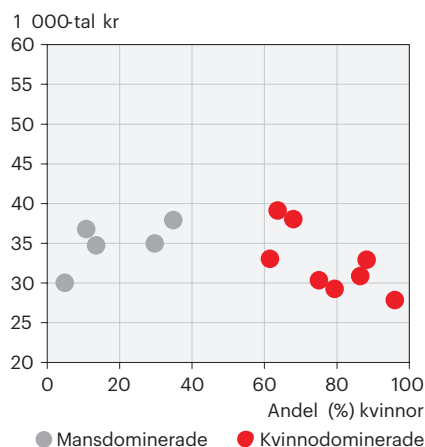


Grupp B har en övervikt av kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg. Förutom olika specialistutbildade sjuksköterskor finns bland annat socialsekreterare, revisorer, planerare och utredare. Lednings- och organisationsutvecklare och finansanalytiker är några mansdominerade yrken. Skillnaden i genomsnittslön är 12 400 kr.

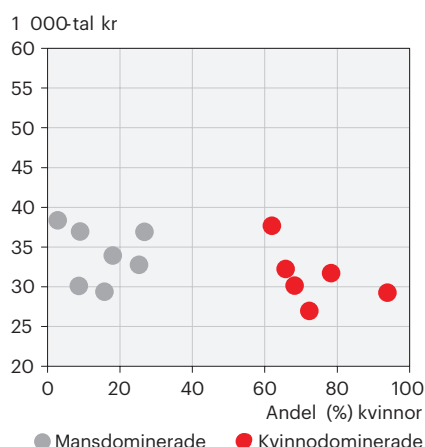


Grupp C innehåller lika många mans- som kvinnodominerade yrken, de flesta kräver högskoleutbildning. Grundutbildade sjuksköterskor, grundskollärare, personal- och HR-specialister är exempel på stora kvinnodominerade yrken. Polisier, IT-specialister, ingenjörer och tekniker är stora mansdominerade yrken. Skillnaden i genomsnittlig månadslön är 7 300 kr.

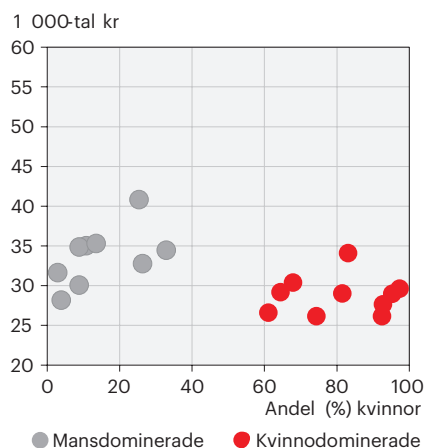
Samtliga kvinnodominerade yrken i **grupp D** ställer krav på högskoleutbildning liksom flerparten av de mansdominerade. Stora kvinnodominerade yrken är förskollärare, sjukgymnaster och ekonomer. Stora mansdominerade är arbetsledare, fastighetsförvaltare och brandmän. Den genomsnittliga löneskillnaden är 7 900 kr.

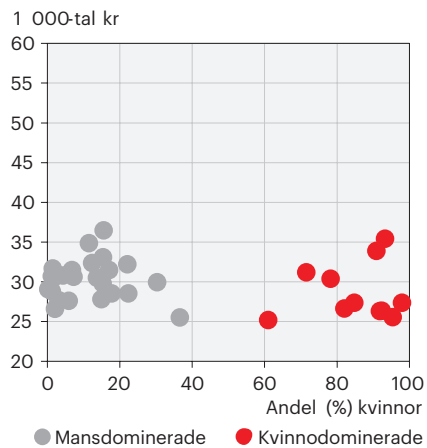


I **grupp E** kräver många kvinnodominerade yrken, men inte alla, medellång högskoleutbildning. Arbetsterapeut, fritidspedagog och banktjänstemän är stora kvinnodominerade yrken. De mansdominerade yrkena kräver kortare högskoleutbildning. De största är supporttekniker och nätverks- och systemtekniker. Löneskillnaden är 2 000 kr.

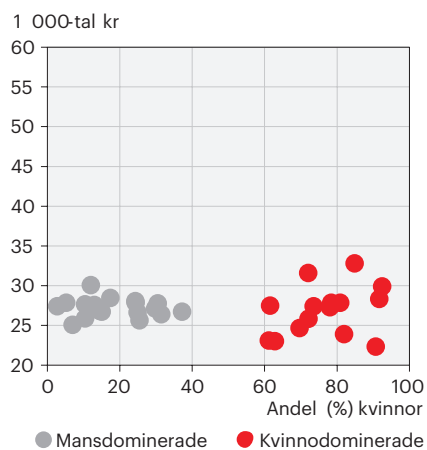


Den största yrkesgruppen på arbetsmarknaden, undersköterskor i hemtjänst, finns i **grupp F**. Andra stora kvinnodominerade yrken är arbetsförmedlare och redovisningsekonomer. Företagssäljare, installations- och servicetekniker samt lokförare finns bland de mansdominerade. Differensen mellan kvinno- och mansdominerade yrken är 9 300 kr.

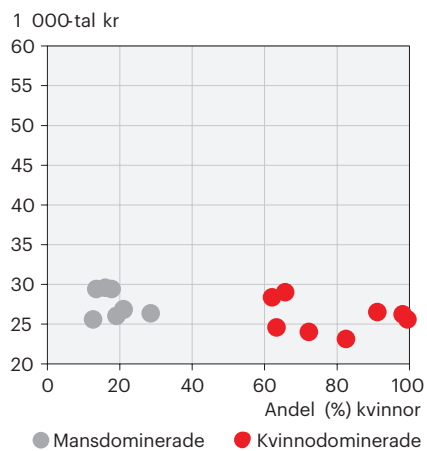




I **grupp G** finns yrken med krav på kortare eftergymnasial eller gymnasial utbildning. Gruppen domineras av mansdominerade yrken som snickare, svetsare, mekaniker och processoperatörer. Bland kvinnodominerade yrken hittar vi undersköterskor vård och specialavdelning, handläggare och fritidsledare. Lönedifferensen mellan kvinno- och mansdominerade yrken är 2 500 kr.

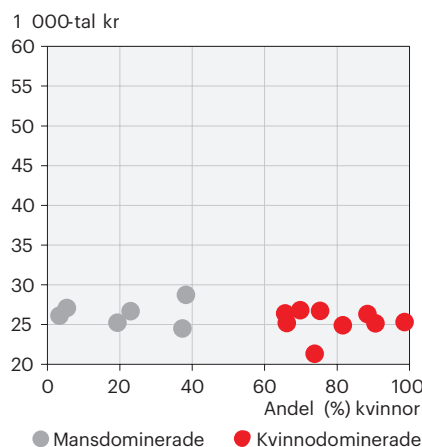


Yrken i **grupp H** kräver minst gymnasieutbildning, ibland kortare eftergymnasial. Här finns flera stora kvinnodominerade yrken, bland annat barnskötare, vårdbiträden och olika typer av assistenter. Stora mansdominerade yrken är maskinoperatörer, buss och spårvagnsförare, väktare och ordningsvakter. Löneskillnaden är 1 600 kr.

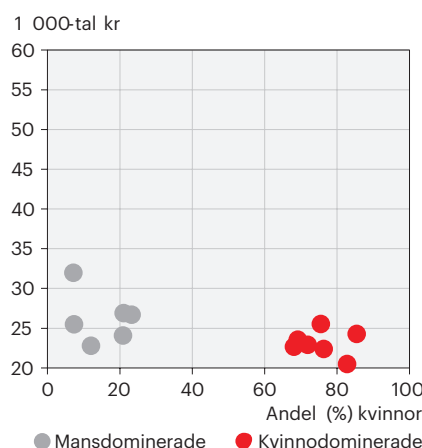


Yrken i **grupp I** kräver gymnasieutbildning. Kockar och kallskänkor samt tandsköterskor är exempel på kvinnodominerade yrken. Fastighetsskötare, truckförare och montörer är mansdominerade. Lönedifferensen är 1 300 kr.

De största kvinnodominerade yrkena i **grupp J** är butikssäljare dagligvaror och fackhandel. Lastbilsförare, lager- och terminalpersonal är stora mansdominerade yrken. Lönedifferensen mellan kvinno- och mansdominerade yrken är 200 kr.



Tre stora kvinnodominerade yrken i **grupp K** är städare, kassapersonal och kontorsreceptionister. Reklam- och tidningsdistributörer, vaktmästare och renhållningsarbetare är några mansdominerade. Lönedifferensen är 2 300 kr.



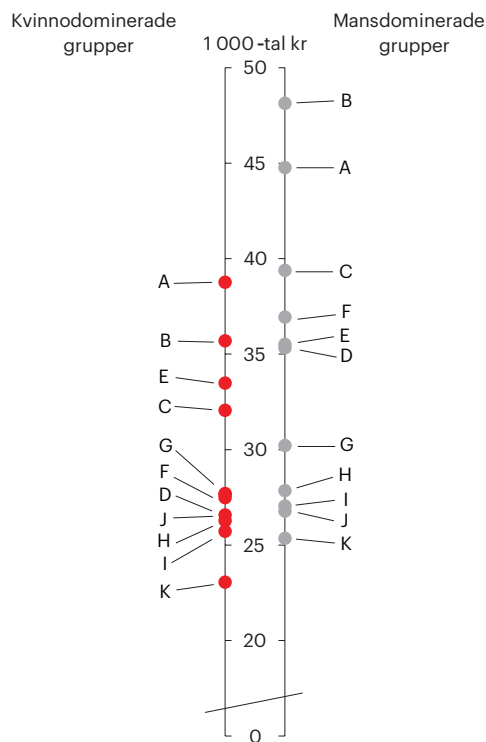
Diagrammen visar att lönerna successivt minskar i kvinno- och mansdominerade yrken när vi går från grupp A till grupp K, vilket är att förvänta om arbetskraven är systematiskt behandlade i bedömningen av likvärdiga arbeten. Detta tyder på att värderingen av arbetskraven är rimlig.

Lönerna i kvinnodominerade yrken återfinns konsekvent på en lägre nivå än lönerna i mansdominerade med likartad svårighetsgrad. Endast fyra kvinnodominerade yrken (informatörer, kommunikatörer och PR-specialister, övriga ekonomer, marknads- och försäljningsassistenter och kabinpersonal) har högst genomsnittslön i sin grupp av likvärdiga arbeten. Om kvinnors och mäns arbete skulle ha värderats på samma sätt så borde kvinno- och mansdominerade yrken sprida sig lika i respektive diagram.

Hur många män som finns i ett kvinnodominerat yrke verkar ha betydelse för lönenivån, i alla fall när det gäller yrken med höga utbildningskrav (grupp A till E). Där finns en tendens till att lönerna är högre för ett kvinnodominerat yrke ju mer yrket närmar sig en jämn könsfördelning. Sambandet är inte lika starkt i övriga grupper och finns inte i grupp F, G och K. I de mansdominerade yrkena verkar inte andelen kvinnor påverka lönenivån.

Ytterligare ett sätt att illustrera löneskillnaderna mellan grupper av likvärdiga yrken visas i följande diagram.

Genomsnittlig månadslön i likvärdiga grupper



Genomsnittslönen i varje grupp är markerad med en punkt på löneskalan. Det framgår tydligt att lönerna för kvinnodominerade yrken finns längre ner på löneskalan och är mer sammanpressade än lönerna i mansdominerade yrken.

De kvinnodominerade yrkena i grupp C har en snittlön på 32 100 kr och de mansdominerade har 39 400 kr. Förutom att likvärdiga mansdominerade yrken har betydligt högre lön, har också mansdominerade yrken i grupp D, E och F högre löner. Mer än 200 000 kvinnor och nästan lika många män finns i grupp C. I genomsnitt innebär det att de som arbetar i ett kvinnodominerat yrke i grupp C inte bara får se sig förbispungna lönemässigt av 200 000 anställda i mansdominerade yrken med likvärdiga krav, utan även av 185 000 anställda i mansdominerade yrken med lägre arbetskrav. Ett liknande mönster finns för flera av grupperna, om än i mindre omfattning.

Skillnad mellan offentlig och privat sektor

Marknadens betydelse för lönestrukturen inom olika områden är omtvistad. Vi har i vår studie inga nya kriterier som kan belysa sambanden, men har gjort en särskild analys mellan yrken i privat respektive offentlig sektor.

Uppdelningen i privat och offentlig sektor är under förändring. Mer än hälften av alla kvinnor är privatanställda och flera yrken som tidigare bara fanns i offentlig verksamhet finns i dag även i privat sektor. De kvinnodominerade yrkena är flest i offentlig sektor, men det finns också några stora i privat, som butikssäljare, banktjänstemän och personliga assistenter. Omvänt finns de största mansdominerade yrkena i privat sektor. De stora mansdominerade yrkena i offentlig sektor är ambulanssjusköterskor, poliser och brandmän.

Vi har studerat lörens storlek för olika åldersgrupper och sektortillhörighet för kvinno- respektive mansdominerade yrken. Genomgången yrke för yrke visar att lönerna både i kvinno- och mansdominerade yrken tenderar att vara högre i privat sektor och att lönenivåerna överlag ligger lägre för kvinnodominerade grupper än för likvärdiga mansdominerade, oberoende av sektor. Men motsatsen finns också. Vi kan därför inte dra någon generell slutsats.

Lönekarriärer

Finns det en löneutveckling i yrket har anställda i allmänhet större möjlighet att påverka sin lön genom skicklighet och prestation. I denna studie har vi inte tillgång till data som visar löneutvecklingen för olika yrken över tid. Däremot vet vi hur lönespridningen inom varje kvinno- respektive mansdominerat yrke såg ut 2015. Det kan vara en indikation på en möjlig lönekarriär.

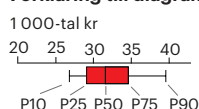
Vi har studerat lönespridningen i kvinno- och mansdominerade yrken och har sett att lönespridningen är större i yrken som domineras av män, särskilt i de högre lönenivåerna. Kvinnodominerade

yrken har en mer sammanpressad lönestruktur. Vi illustrerar detta genom två exempel från likvärdiga yrken.

Från grupp A har vi valt barnmorskor och civilingenjörer inom elektronik. Diagrammet visar att 90 procent av alla barnmorskor har en lön som är lägre än civilingenjörers medianlön.

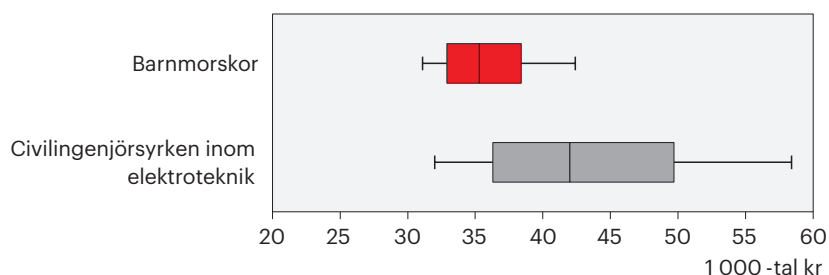
Lönespridning för barnmorskor och civilingenjörssyrken inom elektronik

Förklaring till diagrammen



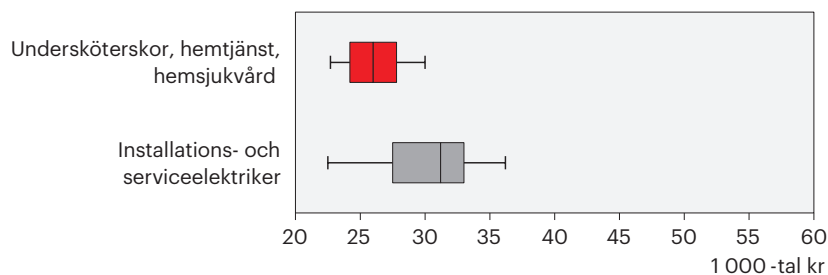
Andel anställda som har lika eller lägre lön än vad resp. mått visar:

- P10 = 10 %
- P25 = 25 % (Nedre kvartil)
- P50 = 50 % (Median)
- P75 = 75 % (Övre kvartil)
- P90 = 90 %



Från grupp F har vi valt undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende och det mansdominerade yrket installations- och serviceelektriker. Diagrammet visar att 90 procent av undersköterskorna har en lön som ligger lägre än installations- och serviceteknikernas medianlön.

Lönespridning för undersköterskor i hemtjänst m.m. och installations- och serviceelektriker



Ansvar för människor, data och föremål

Från arbetslivsforskningen⁴ har vi hämtat en indelning i arbetsuppgifter i olika kategorier genom att skilja mellan tre typer av sysslor: arbete med *människor* »people«, med data (text, siffror eller andra symboler) eller med *föremål* »things« (fysiskt material av olika slag i tillverkning eller service).

Vi har gjort en grov kategorisering av de 239 yrkena utifrån yrkesbeskrivningar och hur de har beskrivits i SSK. Exempelvis kategoriseras de kvinnodominerade yrkena restaurangbiträde, växtodlare samt skraddare och sömmerskor som arbete med föremål. Civilingenjörer, informatörer och jurister är exempel på yrken som arbetar med data. Ambulanssjukvårdare, brandmän, poliser samt väktare och ordningsvakter är exempel på mansdominerade yrken som arbetar med människor.

Vi kom fram till följande indelning:

Arbete med människor: 80 yrken

Arbete med data: 76 yrken

Arbete med föremål: 83 yrken

De anställda fördelar sig procentuellt på följande sätt:

Procentuell fördelning av antal anställda efter kategorisering av arbete

	Människor	Data	Föremål
Kvinnodominerade	70	22	8
Mansdominerade	4	43	53
Totalt	42	31	27

42 procent av de anställda arbetar med människor, 70 procent arbetar i kvinnodominerade yrken och 4 procent i mansdominerade.

Genomsnittslönerna i varje grupp enligt kategoriseringen framgår av tabellen på nästa sida.

Det finns en genomgående systematik. Arbete med människor är lägre värderat i varje grupp av likvärdiga arbeten jämfört med arbete med data (grupp J undantagen). Systematiken finns både i kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken. Arbete med föremål har delvis högre

lönenivåer än arbete med människor särskilt i mansdominerade yrken, men systematiken är inte lika påtaglig. Mönstret visas tydligast i grupp G, den enda gruppen där det finns kvinno- och mansdominerade yrken i samtliga kategorier. Där har yrken där man arbetar med människor lägst lön.

Genomsnittslön i grupper av likvärdiga yrken efter kategorisering av arbete

Grupp	Kvinnodominerade				Mansdominerade			
	Människor	Data	Föremål	Totalt	Människor	Data	Föremål	Totalt
A	38 500	39 500	41 300	38 800	—	44 800	—	44 800
B	33 500	37 100	—	35 700	34 700	49 000	—	48 100
C	32 000	33 000	—	32 100	32 400	40 000	—	39 400
D	28 400	34 800	—	27 500	30 100	36 400	—	35 300
E	28 800	38 500	—	33 500	29 500	35 700	29 600	35 500
F	26 800	33 400	—	27 700	—	40 100	31 200	36 900
G	26 900	30 200	28 900	27 700	27 300	31 600	30 300	30 200
H	24 600	29 000	24 100	26 300	28 400	—	27 800	27 800
I	25 300	27 300	24 800	25 700	25 600	—	27 100	27 000
J	26 700	25 400	—	26 600	27 200	—	26 800	26 800
K	25 300	—	22 500	23 100	—	—	25 300	25 300

Vilka yrken har lägst löner?

En lista över yrken som har lägst genomsnittslön i respektive grupp av likvärdiga arbeten visar att samtliga är kvinnodominerade och att nio av elva arbetar med människor.

Grupp A	Barnmorskor
Grupp B	Socialsekreterare
Grupp C	Pedagoger med teoretisk specialistkompetens, övrig
Grupp D	Förskollärare
Grupp E	Fritidspedagoger
Grupp F	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende
Grupp G	Undersköterskor
Grupp H	Barnskötare
Grupp I	Djuruppfödare och djurskötare, övrig
Grupp J	Marknadsundersökare och intervjuare
Grupp K	Hemservicepersonal, övrig

Värde-diskriminering ger strukturella löneskillnader

I STUDIEN har vi på ett systematiskt sätt bedömt och värderat krav i 239 yrken. Ett mönster träder fram: Lönenivåerna i kvinnodominerade yrken är genomgående lägre än i likvärdiga mansdominerade yrken, ofta även lägre än mansdominerade yrken med lägre svårighetsgrad. Yrken som domineras av män har större lönespridning, särskilt i de högre lönenivåerna. Samtliga yrken med lägst genomsnittslön i varje grupp av likvärdiga yrken domineras av kvinnor. Yrken som innebär arbete med människor är lägre avlönade, vare sig yrket är kvinno- eller mansdominerat.

Mönstret med lägre lönenivåer för kvinnodominerade yrken är problematiskt ur flera aspekter. Ett problem är att kvinnor och män får olika avkastning på utbildning. En femårig högskoleutbildning som krävs för de flesta yrken i grupp A och B är en investering som lönemässigt behöver betala sig i arbetslivet. Men vi måste gå till grupp C och D för att hitta mansdominerade yrken med lika låga lönenivåer som de kvinnodominerade yrkena i grupp A och B.

Det är också problematiskt att kvinnodominerade yrken har en mer sammanpressad lönestruktur än mansdominerade om man ser lön som en belöning för utförda arbetsinsatser och som en uppmuntran till bättre prestationer i framtiden. Om möjligheten till lönekarriär är mindre i yrken med många kvinnor, innebär det att kvinnors prestationer inte uppmärksammas och att arbetsgivarens möjligheter att använda individuell lönesättning som incitament minskar.

Ett av de jämställdhetspolitiska målen är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Samtliga kollektivavtal har också skrivningar om jämställda löner. Samtidigt är verkligheten en annan. Trots mål och ambitioner om jämställda löner är de strukturella löneskillnaderna systematiska och ihållande, och begreppet värde-diskriminering är omtvistat och ifrågasatt.

När moderna könsneutrala arbetsvärderingssystem infördes i Sverige på 1990-talet i samband med en skärpning av jämställdhetslagen, var det för att synliggöra även kvinnors arbete. Tidigare värdesattes endast formellt ansvar och ansvar för värden och materiella saker. De nya systemen synliggjorde och uppvärderade formellt och faktiskt ansvar för människors utveckling, hälsa, säkerhet och välbefinnande. I Lönelots-metoden har vi fört ihop ansvar för värden, människor, planering och resultat till en enda ansvarsfaktor och viktat den till 30 procent. Genom att tillämpa en sexgradig

skala för att bestämma svårighetsgraden har vi kunnat väga in olika ansvarsområden i värderingen. Det innebär också att vi har likställt de olika ansvarsdelarna så att ingen del värderas högre än någon annan. Exempelvis har sjuksköterskor, pedagoger och poliser i grupp C fått höga poäng i ansvarsfaktorn på grund av ansvar för människor. IT-specialister, ingenjörer och tekniker har värderats till liknande nivåer, men för materiella värden. Utbildningskraven är likvärdiga, ibland lägre, för de mansdominerade yrkena, som trots det har betydligt högre lön.

Vi har sett liknande mönster i grupp H där yrken som barnskötare och vårdbiträden har värderats för att de har ett faktiskt ansvar för människor, likvärdigt med det faktiska ansvaret som tryckare och maskinoperatörer har för materiella värden. Även här är löneskillnaden betydande. Intressant nog finns det kvinnodominerade yrken i grupp H med faktiskt ansvar för materiella värden, till exempel löneassistenter och sekreterare. De har högre lön än övriga likvärdiga kvinnodominerade yrken.

Vi har också sorterat yrkena i tre kategorier efter vilken inriktning yrket har, arbete med människor, data eller föremål. Utifrån den indelningen har vi studerat varje grupp av likvärdiga yrken. Det framgår att yrken som innebär arbete med människor genomgående har lägre lönenivåer än yrken som innebär arbete med data. Samma systematik finns både i kvinno- och mansdominerade yrken.

En uppdelning utifrån likvärdiga yrken på detta sätt har oss veterligen aldrig gjorts tidigare. Vår studie visar att inte bara kvinnodominansen i ett yrke medför lägre lön utan också att arbeta med människors utveckling, hälsa, säkerhet och välbefinnande värderas lägre än annat arbete. Det gör det möjligt att identifiera en viktig faktor i värdediskrimineringen. Det hävdas ibland att när yrken går från mans- till kvinnodominans så sjunker lön och status, som följd av könsmaktsordningen som innebär att det manliga ses som överordnat det kvinnliga. Det stämmer kanske, men vi vill lägga till dimensionen att arbete med människor har låg och möjligen sjunkande status. Det kan också vara en bidragande orsak till att relativlönen för yrken som lärare och präster har sänkts.

En parallell kan dras till de undersökningar (SOU 2014:28 samt IFAU 2015)⁵ som visar att föräldralediga män tappar i löneutveckling. Ett halvårs ledighet innebär i snitt en halv procents lägre löneutveckling för både kvinnor och män. Den enkla förklaringen är att frånvaro från arbetet är olönsamt oberoende av kön. En annan faktor som IFAU pekar på är att arbetsgivaren inte satsar lika mycket på män som gör val som går emot normen och därmed signalerar större engagemang för familj än för karriär. Man kan också tolka det som att dessa män signalerar att människor är lika viktiga eller viktigare än materiella värden.

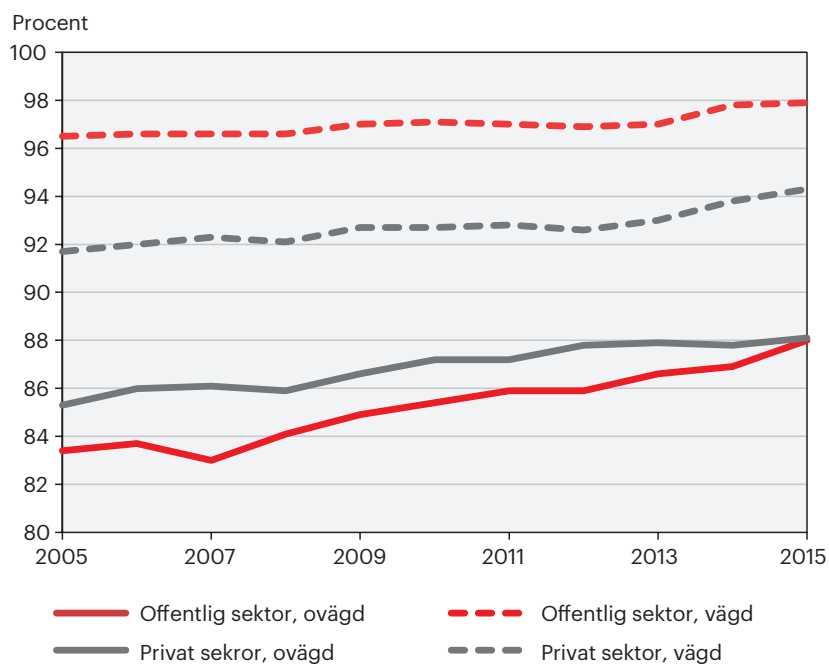
Studien visar även att antalet män i kvinnodominerade yrken kan ha betydelse när det gäller yrken med höga utbildningskrav. Vi ser en tendens till att lönerna höjs för kvinnodominerade yrken ju mer yrket närmar sig en jämn könsfördelning. Omvänt verkar inte andelen kvinnor spela roll för lönenivån i mansdominerade yrken. Detta väcker frågor. Hur har lönerna utvecklats över tid i yrken som förändrats mot en jämnare könsfördelning? Om det visar sig att de strukturella skillnaderna är mindre i yrken med jämnare könsfördelning och att skillnaderna över tid minskar med minskad könssegrering, bör rimligen en strategi för jämställda löner vara att satsa mer på att bryta stereotypa studie- och yrkesval. En djupare analys av detta borde vara en uppgift för Medlingsinstitutet.

Vad har gjorts för att minska skillnaderna?

I BÖRJAN AV 1960-talet gjordes framgångsrika insatser för att minska löneskillnaderna, medan de senaste 30 åren har fört med sig mer blygsamma förändringar. Diagrammet visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män har varit tämligen stabil under många år.

Under perioden 2005–2015 har den vägda löneskillnaden minskat med 1,4 procentenheter i offentlig sektor och med 2,6 i privat sektor. Den ovägda löneskillnaden har minskat med 4,6 procentenheter i offentlig sektor och med 2,8 i privat sektor. Den största minskningen har skett i stat och landsting.

Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2015



Parternas insatser för jämställda löner

Sverige har sedan länge valt en väg som innebär att lön ska sättas i fria förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden, utan statlig inblandning. Löner och allmänna anställningsvillkor regleras i kollektivavtal.

Fram till början av 1960-talet var det tillåtet enligt kollektivavtalen att betala olika lön för kvinnor och män trots att de utförde lika

arbete. Vid den här tiden ratificerade Sverige ILO-konvention nr 100 om lika lön som förbjöd detta. Borttagandet av särskilda kvinnolöner och uttalade låglönesatsningar i kollektivavtalen bidrog till att löneskillnaderna mellan könen snabbt började utjämnas. Fram till början av 1980-talet var det en framgångsrik strategi för att höja kvinnornas låga löner. Decennierna därefter har löneskillnaden mellan könen varit förvånansvärt stabil.

Lönebildningen har förändrats kraftigt sedan 1990-talet. Från centrala förhandlingar som styrde lönesättningen ända till individen, till avtal som endast bestämmer lägsta nivåer för olika områden eller inte har några garantier alls. Lönen sätts i stället i samtal mellan den anställde och närmaste chef. Ett antal försök har gjorts avtalsvägen för att åtgärda låga löner för kvinnor. Ett exempel är de särskilda kvinnopotter som LO enades om att driva i avtalsrörelsen 2007. Förhoppningar finns att de sifferlösa avtal som har införts av ett antal förbund främst inom Saco och TCO ska ge nya möjligheter. Hittills har de dock i mycket liten utsträckning använts för särskilda satsningar på kvinnodominerade yrken.

Fackförbundet Kommunal krävde i avtalsrörelsen 2016 att kvinnodominerade yrken måste uppvärderas i relevans till den kunskap, de krav och det ansvar som arbetet kräver. Ett treårigt avtal träffades mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Kommunal om en extra löneökning till yrkesutbildade undersköterskor. Det är första gången metoden att satsa på en utvald grupp prövades. Inför avtalsrörelsen 2017 har LO-förbunden enats om en allmän låglönesatsning för alla med löner under 24 000 kr i månaden. Alla LO-förbund vill ha mer jämställda löner och har målet att värdediskrimineringen av kvinnodominerade yrken ska minska och halveras till år 2028. Men förbunden har olika syn på hur målet ska nås.

Politiska åtgärder har betydelse

Trots att arbetsmarknadens parter har ansvar för lönebildningen spelar staten en viktig roll. Genom att ratificera ILO-konventionen om lika lön 1962 blev parterna tvungna att avskaffa de särskilda kvinnolönerna i avtalen.

En lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet infördes och den statliga myndigheten Jämställdhetsombudsmannen (JämO) bildades år 1980. När bestämmelser om lönekartläggning för jämställda löner infördes 1994 kan det ses som ett avsteg från den svenska modellen med förhandlade löner. Motiveringen var att det inte går att försvara osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och att arbetet för lika lön också är en fråga för lagstiftarna. År 2001 förstärktes och förtydligades jämställdhetslagens bestämmelser och 2009 överfördes de till den nya diskrimineringslagen, dock med

vissa begränsningar. Tidigare bestämmelser om årliga lönekartläggningar med krav på handlingsplan för jämställda löner för arbetsgivare med 10 eller fler anställda ändrades till vart tredje år för arbetsgivare med minst 25 anställda. Den 1 januari 2017 ändrades återigen bestämmelserna till att lönekartläggningar för jämställda löner ska genomföras årligen och att arbetsgivare med minst 10 anställda ska göra en skriftlig dokumentation.

När Medlingsinstitutet bildades år 2000 var ett av uppdragen att bidra till en väl fungerande lönebildning, där den konkurrensutsatta industrin sätter normen för löneökningstakten – det så kallade märket. Men myndigheten har också i uppdrag att verka för jämställda löner. För att betona vikten av frågorna fick Medlingsinstitutet i sitt regleringsbrev för år 2015 nya uppdrag inom jämställdhetsområdet. Medlingsinstitutet konstaterar att lagstiftningen om lönekartläggning har påverkat kollektivavtalen. Idag omfattas de flesta anställda av avtal som föreskriver en lönesättning på sakliga grunder och som har regler som syftar till jämställda löner mellan kvinnor och män.

Försök att åtgärda löneläget för specifika yrken görs också från politiskt håll. Genom lärarlönelyftet investerar regeringen tre miljarder kr på årsbasis i höjda lärarlöner. Besluten om höjd lön fattas lokalt. Lärarlönelyftet kan omfatta runt 60 000 lärare. Medel till satsningen utbetalas första gången höstterminen 2016.

Nationell samordning och strategi mot värdediskriminering

ATT KVINNODOMINERADE YRKEN nedvärderas är allvarligt och inte förenligt med de jämställdhetspolitiska målen och med en lönepolitik som har en uttalad föresats att vara jämställd. Värdediskrimineringen innebär inte bara att enskilda kvinnor och män som arbetar i kvinnodominerade yrken får mindre i plånboken varje månad. Många av yrkena finns i välfärdssektorn där en av utmaningarna är att säkerställa personalförsörjningen till skola, vård och omsorg så att kvaliteten kan behållas och utvecklas. Utmaningarna är mycket stora, redan inom sju år behövs ytterligare 100 000 anställda inom äldreomsorgen på grund av en åldrande befolkning. Samtidigt slutar 25 000 anställda inom ett år. SKL har räknat fram att över en halv miljon medarbetare behöver nyrekryteras fram till år 2023.

Det finns ingen mirakelkur som kan radera löneskillnaden på 76 miljarder kr. Det räcker inte med skrivna ambitioner i kollektivavtalen och otillräckliga politiska beslut för att komma åt värdediskrimineringen. Det är en samhällsfråga som angår alla och inte bara de berörda. En lönebildningsmodell som innebär att kvinnors arbete värderas på samma sätt som mäns kräver nya angreppssätt. Stat, arbetsgivare och fack har olika roller och många olika insatser krävs. Vi har sammanställt några av de förslag som har lyfts fram i debatten.

Detta kan Diskrimineringsombudsmannen göra

Riksdagens beslut att förstärka Diskrimineringslagen från och med den 1 januari 2017 är en bra åtgärd, förutsatt att lagen följs. Diskrimineringsombudsmannen har nyligen i en rapport pekat på att arbetsgivarnas arbete med att dela in yrken i lika och likvärdiga grupper genomförs i varierande grad och tidigare utredningar visar att lagens efterlevnad är dålig, utan att det får några konsekvenser.

Regeringen kan ge Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att öka sin tillsyn, genomföra systematiska granskningar av arbetsgivarnas lönekartläggningar, samt se till att sanktionerna mot arbetsgivare som inte följer lagen blir mer kännbara. Vi menar att det är tämligen enkelt att kontrollera arbetsgivares arbete med lönekartläggning så som krävs i diskrimineringslagen. En bättre tillsyn över att lagen följs driver utvecklingen framåt och skapar kunskap hos dem som granskas vilket leder till förändring.

Detta kan Medlingsinstitutet göra

Ett återkommande problem är att industrins löneavtal ska vara norm för lönebildning. Det hindrar satsningar på alla relativa löneförändringar utöver normen. Flera fackliga organisationer har framfört förslag om att Medlingsinstitutets uppdrag bör förändras så att det tydligt framgår att industrins lönenormering inte ska tolkas så att aktiva insatser för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken omöjliggörs. Medlingsinstitutet borde även ges uppdrag att undersöka om de strukturella löneskillnaderna är mindre i yrken med jämn könsfördelning och om relativlöner förändras när könssammansättningen i ett yrke förändras.

Detta kan parterna göra

Det är arbetsmarknadens parter som äger nyckeln till en mer jämställd lönebildning. När det gäller arbetsgivarorganisationerna så menar Svenskt Näringsliv att förklaringar till att kvinnodominerade arbeten betalas lägre än manligt dominerade finns i den könsuppdelade arbetsmarknaden, där förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig mellan privat och offentlig sektor.⁶

SKL har beslutat om ett åttapunktsprogram för jämställdhet som bland annat innehåller mål om fler karriärvägar, ökad lönespridning och heltid som norm.⁷ Genom lokala satsningar ska det även vara möjligt att förändra strukturella lönerelationer mellan vissa yrkesgrupper.

Saco har föreslagit att parterna ska enas om en nationell strategi för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken för att därmed kunna göra avsteg från normen för vissa yrkesgrupper.⁸ Fem fackförbund har även gått ihop om krav på en uppvärdering av kvinnodominerade yrken och ett långsiktigt partsgemensamt arbete för att utveckla fler karriärbefattningar och nya karriärvägar inom kvinnodominerade yrken.⁹ Det skulle leda till bättre löneutveckling och större lönespridning vilket i sin tur kan öka kvinnors drivkraft att höja sin sysselsättningsgrad och ge ett större ekonomiskt utrymme för löneökningar i samhället.

Detta kan göras politiskt på samhällsnivå

Många av yrkena finns i den skattefinansierade sektorn och det krävs därför en sektorsövergripande finansiering som den enskilde kommunen eller landstinget inte själv råder över. Det kräver också politisk samordning. I flera av riksdagspartiernas partiprogram finns en stor medvetenhet om de strukturella löneskillnaderna, men få konkreta åtgärdsförslag. Ett förslag till finansiering är att höja

skatterna. Saco har räknat fram att en höjning av lönerna med tio procent i kvinnodominerade yrken i kommuner och landsting skulle kosta 36 miljarder kr (2014). Det skulle motsvara en höjning av kommunalskatten med två procentenheter.

Feministiskt Initiativ med flera har föreslagit en jämställdhetsfond¹⁰ som under ett antal år ska finansieras genom en avgift som läggs på alla arbetsgivare. Staten ska bidra med samma summa i motfinansiering och pengarna fördelas till arbetsgivare för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken efter ett ansökningsförfarande. Jämställdhetsfonden ska kontrollera lönehöjningarna i efterhand.

I Delegationen för jämställdhet i arbetslivets slutbetänkande¹¹ diskuteras en omfördelningsmodell som innebär att alla löntagare avstår en liten del av de framförhandlade löneökningarna. Medel som därmed frigörs ska samlas ihop genom en tillfällig höjning av arbetsgivaravgifterna. Parterna förfogar över och fördelar de medel som frigörs.

Samordning krävs

Vi uppmanar arbetsmarknadens parter och staten att enskilt och i samråd arbeta fram en nationell samordning och strategi mot värde-diskriminering på svensk arbetsmarknad. Den systematiska nedvärderingen av kvinnodominerade yrken måste upphöra.

Referenser

1. Fakta och siffror. www.jamstalldhetiarbetslivet.se, 2013.
2. Statistiska centralbyrån.
3. SOU 2015:50 Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv, JA-delegationens slutbetänkande, s 210 ff.
4. SOU 2014:30 Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet, s 131.
5. IFAU, Rapport 2015 Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige
6. Fakta om löner och arbetstid, www.svensktnaringsliv.se.
7. Debatt: kommunerna måste trappa upp jämställdhetsarbetet, www.dagenssamhalle.se, 2016.
8. Våra frågor/lön och livslön, www.saco.se.
9. DN debatt Här är sju punkter för ett Sverige med rättvisa löner, 2012
10. Rapport Jämställdhetsfond, www.feministisktinitiativ.se, 2013.
11. SOU 2015:50 s 220 ff.

Metod

Lönestatistik och klassificering av yrken

Definition av yrke i denna studie följer Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012, som består av 429 yrken. SSYK bygger på en internationell klassificering (ISCO-08) och utformas av Statistiska centralbyrån och Arbetsförmedlingen. SSYK är i första hand avsedd för att klassificera arbeten efter yrke. Den grundläggande indelningen i yrke är dels typ av arbete, det vill säga vilka arbetsuppgifter som utförs eller ska utföras av en person, dels de kvalifikationer som normalt krävs för att utföra detta arbete. SSYK 2012 är en uppdatering av den tidigare yrkesklassifikationen SSYK 96, som den också ersätter. Syftet har varit att åstadkomma yrkesindelning som återspeglar dagens yrkesstruktur och så långt som möjligt tillgodoser kraven på internationell rapportering och jämförbarhet. SSYK 96 innehöll 355 yrken, SSYK 2012 har utökats till 429 yrken.

SSYK har en hierarkisk indelning med fyra nivåer där den första nivån, yrkesområde, anger kvalifikationsnivån för yrket. Kriterierna för indelning i övriga nivåer bygger i huvudsak på likheter i specialiseringen som krävs. Det kan gälla särskilda kunskaper som krävs, verktyg eller maskiner som används, vilket material som bearbetas eller vilken typ av varor och tjänster som produceras.

Vi har vi använt Lönestrukturstatistiken 2015 för att identifiera kvinno- och mansdominerade yrken. Yrken som har mer än 60,4 procent kvinnor räknas som kvinnodominerade och yrken med mer än 60,4 procent män som mansdominerade.

Chefsyrken har olika ansvars- och beslutsnivåer i olika organisationer, men klassificeras med samma SSYK. Vi har inte i denna studie haft möjlighet att göra den fördjupning som krävs för att kunna bedöma kvinno- respektive mansdominerade chefsyrken. Därför finns inte chefsyrken med i vårt underlag. Militära yrken är inte heller medtagna. Förhoppningen är att kunna ha med även dessa yrkesområden i vår nästa rapport. Företagare ingår inte i vare sig SSYK eller lönestrukturstatistiken eftersom de inte räknas som anställda.

Efter att ha delat in materialet i offentlig respektive privat sektor har könsfördelningen i varje yrke beräknats.

Yrken efter sektor och könsfördelning

Antal och procentuell fördelning

	Offentlig sektor		Privat sektor		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnodominerade yrken	102	48	66	32	168	40
Yrken med jämn könsfördelning	44	21	44	21	88	21
Mansdominerade yrken	65	31	96	47	161	39
Totalt	211	100	206	100	417	100

Av tabellen framgår att nästan hälften av alla yrken i offentlig sektor är kvinnodominerade och nästan en tredjedel är mansdominerade. Det omvända gäller i privat sektor. Lika stor andel, drygt en femtedel, i båda sektorerna har jämn könsfördelning.

Vi har inte studerat yrken med jämn könsfördelning eftersom rapporten handlar om löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det innebär att utredningen berör 167 yrken i offentlig sektor och 162 i privat sektor, totalt 329 yrken. Många av dem är gemensamma för båda sektorerna. Grundskollärare är ett exempel på ett kvinnodominerat yrke i både offentlig och privat sektor och finmekaniker ett exempel på ett mansdominerat yrke i båda sektorerna. De kan vara kvinnodominerade eller mansdominerade i både offentlig och privat sektor. De kan också vara kvinnodominerade i offentlig sektor och mansdominerade i privat sektor eller omvänt. Lednings- och organisationsutvecklare är ett kvinnodominerat yrke i offentlig sektor och ett mansdominerat i privat sektor. Av de 329 yrkena är 239 yrken unika och det är dessa yrken som har värderats.

Vi har valt att ta med anställda som har etablerat sig på arbetsmarknaden. Om inte annat anges omfattar studien anställda kvinnor och män i åldern 25–66 år. De 329 yrkena omfattar 2,3 miljoner anställda. Hur de fördelar sig på kvinno- och mansdominerade yrken i varje sektor framgår av tabellen.

Anställda efter sektor och könsdominans i yrken

Antal i 1 000-tal

	Offentlig sektor			Privat sektor			Totalt		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Kvinnodominerade yrken	776	155	931	541	175	716	931	1 085	2 016
Mansdominerade yrken	25	78	103	168	879	1 047	103	181	285
Totalt	801	233	1 034	709	1 054	1 763	1 034	1 267	2 301

I SSYK beskrivs yrkena på olika nivåer och med olika detaljeringsgrad. Det är dessa beskrivningar som ligger till grund för värderingen, men även kompletterande information från källor som informerar om yrken, utbildningar och studieival, bland annat Arbetsförmedlingen, universiteten och Universitetskanslersämbetet.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. Arbetsgivare lämnar bland annat uppgifter om anställdas olika lönekomponenter, yrke och tjänstgöringsomfattning i förhållande till heltid. Den genomsnittliga månadslönen består av grundlön, fasta tillägg och ett genomsnitt av rörliga tillägg. Lönen är omräknad till en heltidslön. Detta lönebegrepp kan således inte jämföras med de lönebegrepp som används vid löneförhandlingar. Lönestatistiken för den offentliga sektorn är en totalundersökning medan statistiken för delar av den privata sektorn, små och medelstora företag, är en urvalsundersökning. Företag med 500 anställda undersöks varje år.

Med hjälp av lönestrukturstatistiken har medellönen jämförts för var och ett av de kvinnodominerade yrken som ingår i varje grupp med den genomsnittliga lönen för alla mansdominerade yrken i gruppen. Jämförelsen har gjorts i ett antal åldersintervall. Differensen i samtliga grupper har summerats och räknats om till att avse ett år. Resultatet blev en totalsumma för den strukturella löneskillnaden.

Lönelots-metoden

Arbetsvärdering är en systematisk metod för att bestämma krav och svårigheter i olika yrken. Metoden ger underlag för att bedöma om yrken som är olika ändå är likvärdiga när man summerar kraven. Det är inte en objektiv vetenskap utan ett sätt att systematisera arbetskrav och synliggöra värderingar.

Vi har inte använt ett färdigt arbetsvärderingssystem utan gjort en anpassad version av Diskrimineringsombudsmannens verktyg Analys Lönelots för bedömning av likvärdiga arbeten. Analys Lönelots är uppbyggd med utgångspunkt i Diskrimineringslagens definition av likvärdiga arbeten. Systemet är en grundmodell med faktorer, aspekter, nivåer och viktning av faktorer som ska anpassas till ändamålet. På Diskrimineringsombudsmannens webbplats finns en handledning och ett datorstöd till Analys Lönelots.

Vi har gjort en anpassning av samtliga faktorer och nivåer i grundmodellen och kallar vårt verktyg Lönelots-metoden. I anpassningen har vi tagit hänsyn till vad som är möjligt att värdera utifrån informationen i SSYK och våra erfarenheter av arbetsvärdering.

Lönelots-metoden fem faktorer som täcker de områden som beskrivs i diskrimineringslagen. Faktorerna bedömer hur lång utbild-

ning som krävs, vilka krav på problemlösning och sociala färdigheter som ingår, vilka krav på ansvar som finns, samt under vilka arbetsförhållanden arbetet utförs.

Huvudområdet kunskaper och färdigheter är definierade med tre faktorer som följer Analys Lönelots grundversion. För att bedöma krav på utbildning har vi i huvudsak använt SSYK:s indelning och kompletterat med en differentiering av krav på akademisk utbildning. Begreppet färdigheter används för att beskriva vilket kunnande som krävs i ett yrke. Det kan ses som en tillämpning av teoretiska kunskaper och delas upp i intellektuella respektive sociala färdigheter.

Intellektuella färdigheter kallas i Analys Lönelots för problemlösning och är en sammanvägning av krav på analys, kreativitet, självständighet och utveckling i arbetet.

Krav på sociala färdigheter utöver normala kontakter krävs i många arbeten. I Lönelots-metoden bedöms kraven genom en sammanvägning av kommunikation, samarbete, kulturförståelse och att ge service. Det är viktigt att vara tydlig med vilken skillnad det är mellan vad ett arbete kräver och hur det utförs. Det gäller särskilt faktorn sociala färdigheter som bedömer kraven i yrket och ofta sammanblandas med social kompetens. Social kompetens har blivit ett samlingsbegrepp för flera olika egenskaper hos en individ och handlar om förmågan att samspela med andra personer och att fungera väl i olika sociala situationer och med olika sociala grupper. Vår värdering av sociala färdigheter gäller således arbetskraven.

Krav på ansvar i arbetet bedöms i Lönelots-metoden med en faktor. Faktorn definierar både ansvar för människor och för värden. Eftersom inga chefsyrken ingår i vårt urval av yrken finns inte ansvar för arbetsledning medtaget. Ansträngning och arbetsförhållanden i yrket bedöms i faktorn arbetsförhållanden. Faktorn är sammansatt av krav på psykisk och/eller fysisk ansträngning samt arbetets natur.

Tablån på nästa sida beskriver Lönelots-metoden schematiskt. För vidare fördjupning hänvisar vi till Diskrimineringsombudsmannens verktyg Analys Lönelots.

Värderingen av de 239 yrkena har gjorts faktor för faktor. Efter att alla yrken värderats och kontrollerats relativt varandra i en faktor har nästa faktor bedömts. Vi har gjort olika kvalitetskontroller av värderingarna under arbetets gång av faktorerna tillsammans och var för sig.

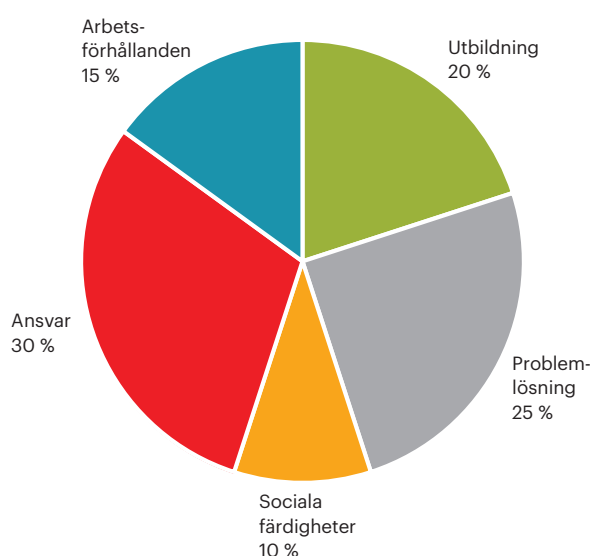
Översikt av faktorer för värdering av arbetskrav i yrken enligt Lönelots-metoden – en anpassning av Analys Lönelots

Kunskaper och färdigheter			Ansvar	Ansträngning och arbetsförhållanden
1. Utbildning	2. Problemlösning	3. Sociala färdigheter	4. Ansvar för människor och värden	5. Arbetsförhållanden
Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom
Tid för utbildning	Analys Kreativitet Självständighet Utveckling	Kommunikation Samarbete Kulturförståelse Service	Vad ansvaret innebär för människor/värden, Planering, utveckling och resultat	Fysisk ansträngning Psykisk ansträngning Arbetsförhållanden
Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer
1. Elementär utbildning på grundskolenivå (inga eller låga formella utbildningskrav)	1. Inga särskilda krav på problemlösning. I arbetet uppkommer problem som har enkla, entydiga lösningar. Den information som behövs är lättåtkomlig och lättillgänglig. För att lösa problemen kan man välja en lösning från ett antal kända tillvägagångssätt.	1. Normala krav på samarbete och service med andra människor individuellt eller i grupp.	1. Litet ansvar för människor, värden, planering, utveckling och resultat. Den anställdes eget arbete är i viss utsträckning planerat och förelagt av någon annan. Den anställde kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet.	1. Inga särskilda krav på fysisk ansträngning. Den fysiska miljön är tillfredsställande. Liten psykisk ansträngning. Koncentration krävs ibland under korta stunder. Påfrestande arbetssituationer kan inträffa någon gång.
2. Utbildningar på gymnasial nivå samt eftergymnasiala utbildningar kortare än 2 år	2. Mellannivå	2. Krav på kommunikation och/eller service i situationer där det förekommer vissa intressekonflikter eller kulturella skillnader.	2. Visst ansvar för människor, värden, planering, utveckling och/eller resultat. Arbetet kan utföras genom att följa regler, anvisningar och/eller program, men brist i ansvarstagandet kan få konsekvenser för organisationen, verksamheten och/eller människor.	2. Medelstora krav på fysisk eller psykisk ansträngning. Den fysiska miljön kan vara påfrestande under viss tid och/eller i kombination med: Koncentration krävs ibland under långa stunder på komplicerade arbetsuppgifter. Påfrestande arbetssituationer och kommunikationssvårigheter förekommer.
3. Praktiska eller yrkes-specifika eftergymnasiala utbildningar om 2-3 år	3. Medelstora krav på problemlösning. Arbetet kräver bearbetning av information från olika källor för att lösa uppkomna problem och för att fatta beslut om en åtgärd. Det finns flera möjliga lösningar att välja mellan men de följer väl kända metoder och rutiner. Vid ovanligare problem måste åtgärder och beslut diskuteras och förankras hos överordnad.	3. Medelstora krav på sociala färdigheter. Arbetet kan innebära krävande situationer som gör det svårt att kommunicera.	3. Mellannivå	3. Mellannivå

Kunskaper och färdigheter			Ansvar	Ansträngning och arbetsförhållanden
1. Utbildning	2. Problemlösning	3. Sociala färdigheter	4. Ansvar för människor och värden	5. Arbetsförhållanden
Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom	Mäts genom
Tid för utbildning	Analys Kreativitet Självständighet Utveckling	Kommunikation Samarbete Kulturförståelse Service	Vad ansvaret innebär för människor/värden, Planering, utveckling och resultat	Fysisk ansträngning Psykisk ansträngning Arbetsförhållanden
Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer
4. Akademisk grundutbildning om 180 poäng, normalt 3 år	4. Mellannivå	4. Stora krav på sociala färdigheter. Arbetet kan innebära svåra och komplicerade kontakter med personer/grupper såväl inom som utom arbetsplatsen. Krävande kontakter kan innebära stora intressekonflikter eller svåra och kontroversiella situationer.	4. Medelstort ansvar för människor eller värden och/eller för planering, utveckling och resultat. Arbetet kan utföras genom att följa regler, anvisningar eller program men ansvaret är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder och tidsplanering. Bristar i ansvarstagandet kan få stora konsekvenser för organisationen, verksamheten och/eller människor.	4 Stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar. Den fysiska miljön är ofta påfrestande och/eller i kombination med: Stor psykisk ansträngning. Koncentration krävs ofta på mycket komplicerade arbetsuppgifter. Arbetet innebär krävande situationer med stark känslomässig anspänning.
5. Teoretiska eller forskarförberedande eftergymnasiala utbildningar över 180 poäng samt forskarutbildningar om minst 3 år, normalt 4 år eller längre	5. Mycket stora krav på problemlösning. Arbetet kräver analyser av teorier och/eller metoder. Problemen är varierade och invecklade och kräver kreativa lösningar. Arbetet kräver kvalificerad kunskapsinhämtning. Den anställde måste väga samman komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser.		5. Mellannivå	
			6. Stort ansvar för människor eller värden samt för planering, utveckling och/eller resultat. Den anställde har ett betydande ansvar för människor eller att påverka och utforma de varor och tjänster som framställs och/eller de normer, rutiner och riktlinjer som styr organisationen. Situationer som kan uppstå är av svåra slag och/eller kräver snabba eller omfattande ställningstaganden. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller mänskliga konsekvenser.	

De olika faktorerna som ingår i ett arbetsvärderingssystem har olika tyngd som uttrycks i den vikt de ges. Faktorernas inbördes inflytande måste därför vägas mot varandra. Samma viktning oavsett vilket arbete som utförs ska gälla för att man ska kunna jämföra de samlade arbetskraven mellan yrkena. I vår viktning har vi tagit hänsyn till att underlaget omfattar yrken både inom privat och offentlig sektor och att yrkena finns inom många olika områden.

Viktning i Lönelots-metoden



Den enskilda faktor som fått högst vikt är ansvar. Faktorns tyngd förklaras av att det bara finns en ansvarsfaktor och att den är mycket sammansatt. Ansvaret definieras som ansvar för både materiella värden, människors utveckling, hälsa, säkerhet och välbefinnande, samt för planering, utveckling och resultat. Faktorerna utbildning, problemlösning och sociala färdigheter ingår i huvudområdet kunskaper och färdigheter och väger sammanlagt 55 procent.

Vi har övervägt olika viktningalternativ och prövat och kvalitetsgranskat utfallet. Vår valda modell med tyngdpunkten på kunskaper och ansvar menar vi är ett uttryck för tillämpningen på svensk arbetsmarknad som också är i linje med den modell som Delegationen för jämställdhet i arbetslivet och våra erfarenheter av kravens betydelse i arbetet.

Indelning i likvärdiga yrken

De värderade yrkena indelas efter viktad poängsumma. En hög poängsumma reflekterar en hög kravnivå i yrket. Yrken som ligger inom ett visst givet poängintervall betraktas som likvärdiga. Poängintervallen har en fem-procentig indelning. I studien har de 239 yrkena delats in i 11 grupper, A–K. Grupperna A och K, det vill säga den första och sista gruppen är »öppna« uppåt respektive nedåt. Resultatet av värderingen framgår av listan nedan. Yrkena inom varje intervall är sorterade i bokstavsordning och är därmed inte rangordnade inom gruppen.

För varje yrke anges om det är ett kvinnodominerat yrke eller ett mansdominerat, där bokstäverna KO anger att det är ett kvinnodominerat yrke i offentlig sektor, KP att yrket är kvinnodominerat i privat sektor. Bokstäverna MP står för att det är ett mansdominerat yrke i privat sektor och MO att det är mansdominerat i offentlig sektor.

Våra värderingsresultat kan inte kopieras för att användas på den enskilda arbetsplatsen. En arbetsvärdering bygger på att man relaterar kraven i de yrken som ingår i kartläggningen gentemot varandra och vårt underlag representerar i stort sett hela arbetsmarknaden exklusive chefer. I en bedömning av vilka yrken som är likvärdiga på en enskild arbetsplats ska man använda en anpassad modell som beskriver och värderar kraven bland de yrken som finns där. Om vi hade haft med yrken med jämn könsfördelning skulle det ha påverkat värderingen. Om vi hade haft med chefsyrken hade vi sannolikt byggt ut ansvarsområdet med en faktor för arbetsledning och också fått fler grupper av likvärdiga arbeten.

YRKEN MED LIKVÄRDIGA KRAV

KO = Kvinnodominerat yrke i offentlig sektor

MO = Mansdominerat yrke i offentlig sektor

KP = Kvinnodominerat yrke i privat sektor

MP = Mansdominerat yrke i privat sektor

SSYK-kod	Yrke	Könsdominans/sektor
Grupp A Poäng: 80-		
2161	Arkitekter m. fl.	KO
2222	Barnmorskor	KO
2142	Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning	MO, MP
2143	Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	MO, MP
2141	Civilingenjörsyrken inom logistik och produktionsplanering	MP
2144	Civilingenjörsyrken inom maskinteknik	MO, MP
2111	Fysiker och astronomer	MO, MP
2114	Geologer och geofysiker m.fl.	MP
2162	Landskapsarkitekter	MO
2121	Matematiker och aktuarier	MP
2311	Professorer	MO
2241	Psykologer	KO
2242	Psykoterapeuter	KO
2511	Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	MP
2260	Tandläkare	KO
2250	Veterinärer	KO, KP
2149	Övriga civilingenjörsyrken	MO, MP
Grupp B Poäng: 75-79		
2226	Ambulanssjuksköterskor	MO
2223	Anestesisjuksköterskor	KO, KP
2281	Apotekare	KP
2232	Barnsjuksköterskor	KO, KP
2224	Distriktsköterskor	KO, KP
2413	Finansanalytiker och investeringsrådgivare m. fl.	MP
2615	Förvaltnings- och organisationsjurister	KO
2227	Geriatricsjuksköterskor	KO, KP
2228	Intensivvårdssjuksköterskor	KO, KP
2421	Lednings- och organisationsutvecklare	KO, MP
2231	Operationssjuksköterskor	KO
2422	Planerare och utredare m.fl.	KO
2225	Psykiatrisjuksköterskor	KO, KP
2411	Revisorer m. fl.	KO
2661	Socialsekreterare	KO
2183	Specialister inom miljöskydd och miljöteknik	KO
2135	Specialister och rådgivare inom skogsbruk	MO, MP
2414	Traders och fondförvaltare	MP
2239	Övriga specialistsjuksköterskor	KO, KP
Grupp C Poäng: 70-74		
2181	Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker	MP
2283	Audionomer och logoped	KO
2663	Biståndsbedömare m.fl.	KO
2412	Controller	KO
3152	Fartygsbefäl m.fl.	MO
2234	Företagssköterskor	KO
2341	Grundskollärare	KO, KP
2221	Grundutbildade sjuksköterskor	KO, KP
2171	Industridesigner	MP
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	MO, MP
3113	Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	MO, MP
3116	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi	MP
3111	Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktion	MP
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	MO, MP
2662	Kuratorer	KO
2512	Mjukvaru- och systemutvecklare m. fl.	MO, MP
2621	Museiintendenter m.fl.	KO
2423	Personal- och HR-specialister	KO, KP
3153	Piloter m.fl.	MO

3360	Poliser	MO
2235	Röntgensjuksköterskor	KO, KP
2233	Skolsköterskor	KO, KP
2655	Skådespelare	KO
2351	Speciallärare och specialpedagoger m.fl.	KO, KP
2515	Systemförvaltare m.fl.	MO, MP
2514	Systemtestare och testledare	MP
2513	Utvecklare inom spel och digitala media	MP
3119	Övriga ingenjörer och tekniker	MO, MP
2519	Övriga IT-specialister	MO, MP
2619	Övriga jurister	KO
2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	KO
2289	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård	KO
2669	Övriga yrken inom socialt arbete	KO
Grupp D Poäng: 65-69		
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	MP
3122	Arbetsledare inom tillverkning	MO, MP
2622	Bibliotekarier och arkivarier	KO
3212	Biomedicinska analytiker m.fl.	KO, KP
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	MO
5411	Brandmän	MO, MP
2672	Diakoner	KP
3335	Fastighetsförvaltare	MO, MP
2343	Förskollärare	KO, KP
2432	Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister	KO, KP
2642	Journalister m.fl.	KO
2182	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer	KO
2272	Sjukgymnaster	KO, KP
2419	Övriga ekonomer	KO
Grupp E Poäng: 60-64		
5326	Ambulanssjukvårdare	MO
2273	Arbetssterapeuter	KO, KP
3312	Banktjänstemän	KP
2342	Fritidspedagoger	KO
3522	Ljus-, ljud- och scentekniker	MO
3151	Maskinbefäl	MO
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.	MO, MP
2352	Studie- och yrkesvägledare	KO, KP
3512	Supporttekniker, IT	MO, MP
3513	Systemadministratörer	MO, MP
3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.	MO, MP
3515	Webbmaster och webbadministratörer	KO, KP
2643	Översättare, tolkar och lingvister m.fl.	KO
Grupp F Poäng: 55-59		
3333	Arbetsförmedlare	KO
2282	Dietister	KO, KP
3342	Domstols- och juristsekreterare m.fl.	KO
3511	Drifttekniker, IT	MO
3322	Företags säljare	KO, MP
7412	Industrielektriker	MO, MP
7411	Installations- och serviceelektriker	MO, MP
8311	Lokförare	MP
8112	Processoperatörer, stenkross- och malmförädlingsanläggning	MP
3313	Redovisningsekonomer	KO, KP
3352	Skattehandläggare	KO
5341	Skötare	KO
3353	Socialförsäkringshandläggare	KO
3250	Tandhygienister	KO, KP
4323	Transportledare och transportsamordnare	MO, MP
3351	Tull- och kustbevakningstjänstemän	MO
5321	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	KO, KP
7222	Verktygsmakare	MP
5342	Vårdare, boendestödjare	KO, KP

Grupp G Poäng: 50–54		
7114	Anläggningsarbetare	MO
8342	Anläggningsmaskinförare m.fl.	MO
4321	Arbetsledare inom lager och terminal	MO, MP
5325	Barnsköterskor	KO
3343	Chefssekreterare och VD-assistenter m.fl.	KO, KP
3240	Djursjukskötare m.fl.	KP, MO
8191	Drifttekniker vid värme- och vattenverk	MO, MP
7311	Finmekaniker	MO, MP
7232	Flygmekaniker m.fl.	MO
3431	Fotografer	MP
3423	Fritidsledare m.fl.	KP
8111	Gruv- och stensbrottsarbetare	MP
4212	Inkasserare och pantlånare m.fl.	KO
3432	Inredare, dekoratörer och scenografer m.fl.	KP
5412	Kriminalvårdare	MO
7231	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	MO, MP
7131	Målare	MO
8172	Processoperatörer, papper	MP
8171	Processoperatörer, pappersmassa	MP
8192	Processövervakare, kemisk industri	MP
8193	Processövervakare, metallproduktion	MP
3213	Receptarier	KP
7133	Skorstensfejare	MO
7221	Smeder	MO
3452	Storhushållsföreståndare	KO, KP
7212	Svetsare och gasskärare	MP
3214	Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	MO
3211	Tekniker, bilddiagnostik och medicinteknisk utrustning	MO
7111	Träarbetare, snickare m.fl.	MO, MP
7214	Tunnplåtslagare	MP
7233	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	MO, MP
5322	Undersköterskor, habilitering	KO
5324	Undersköterskor, mottagning	KO, KP
5323	Undersköterskor, vård- och specialavdelning	KO, KP
8122	Valsverksoperatörer	MP
7125	VVS-montörer m.fl.	MO, MP
8199	Övriga drifttekniker och processövervakare	MP
3339	Övriga förmedlare	KO
3359	Övriga handläggare	KO
8129	Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk	MP

Grupp H Poäng: 45–49		
8189	Andra process- och maskinoperatörer	MP
5311	Barnskötare	KO, KP
7323	Bokbindare m.fl.	MP
8331	Buss- och spårvagnsförare	MP
4111	Ekonomiassistenter m.fl.	KO, KP
7420	Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.	MO
5312	Elevassistenter m.fl.	KO
3424	Friskvårdskonsulenter och hälsopedagoger m.fl.	KO, KP
5111	Kabinpersonal m.fl.	KP
4112	Löne- och personaladministratörer	KO, KP
4114	Marknads- och försäljningsassistenter	KO, KP
8174	Maskinoperatörer inom ytbehandling, trä	MP
8151	Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning	KO
8114	Maskinoperatörer, cement-, sten- och betongvaror	MP
8141	Maskinoperatörer, gummiindustri	MP
8132	Maskinoperatörer, kemitekniska och fotografiska produkter	MP
8143	Maskinoperatörer, pappersvaruindustri	MP
8142	Maskinoperatörer, plastindustri	MP
8181	Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	MP
7523	Maskinsnickare och maskinoperatörer, träindustri	MP
7223	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	MO, MP
8173	Operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m.	MP
5343	Personliga assistenter	KO, KP
6210	Skogsarbetare	MO, MP
7531	Skräddare och ateljésömmerskor m.fl.	KO, KP
7224	Slipare m.fl.	MP

5414	SOS-operatörer m.fl.	KP
5151	Städledare och husfruar	KO, KP
7322	Tryckare	MP
5413	Väktare och ordningsvakter	MP
5330	Vårdbiträden	KO, KP
5349	Övrig vård- och omsorgspersonal	KO
4119	Övriga kontorsassistenter och sekreterare	KO, KP
8169	Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.	MP
Grupp I Poäng: 40-44		
8312	Bangårdspersonal	MP
4410	Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.	KO
5152	Fastighetsskötare	MO, MP
8211	Fordonsmontörer	MP
5144	Fotterapeuter	KO
5113	Guider och reseledare	KO
5131	Hovmästare och servitörer	KP
4115	Inköps- och orderassistenter	KO, KP
5120	Kockar och kallskänkor	KO
8212	Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	MP
8213	Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter	MP
8214	Montörer, träprodukter	MP
4116	Skolassistenter m.fl.	KO
5350	Tandsköterskor	KO, KP
8344	Truckförare	MP
6121	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur	KO
6130	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	KO
5419	Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal	MP
6129	Övriga djuruppfödare och djurskötare	KO
8219	Övriga montörer	MP
Grupp J Poäng: 35-39		
5227	Apotekstekniker	KP
4420	Brevbärare och postterminalarbetare	MP
5222	Butikssäljare, dagligvaror	KP
5223	Butikssäljare, fackhandel	KP
5141	Frisörer	KP
8341	Förare av jordbruks- och skogsmaskiner	MP
9331	Hamnarbetare	MO
4224	Hotellreceptionister m.fl.	KP
4222	Kundtjänstpersonal	KP, MO
4322	Lager- och terminalpersonal	MO, MP
8332	Lastbilsförare m.fl.	MP
4226	Marknadsundersökare och intervjuare	KO
4117	Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.	KO, KP
7321	Prepresstekniker	MP
4221	Resesäljare och trafikassistenter m.fl.	KO, KP
6113	Trädgårdsanläggare m.fl.	MO, MP
Grupp K Poäng: -34		
9120	Bilrekonditionerare, fönsterputsare, övriga rengöringsarbeten	KO, MP
5241	Eventsäljare och butiksdemonstratörer m.fl.	KP
9320	Handpakerare och andra fabriksarbetare	MO
5230	Kassapersonal m.fl.	KO, KP
4225	Kontorsreceptionister	KO, KP
8350	Matroser och jungmän m.fl.	MO
9621	Reklamutdelare och tidningsdistributörer	MP
9610	Renhållnings- och återvinningsarbetare	MO, MP
9412	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	KO
9111	Städare	KO, KP
4223	Telefonister	KO, KP
9622	Vaktmästare m.fl.	MO, MP
9119	Övrig hemservicepersonal m.fl.	KP
8329	Övriga bil-, motorcykel- och cykelförare	MO



www.lonelotsarna.se