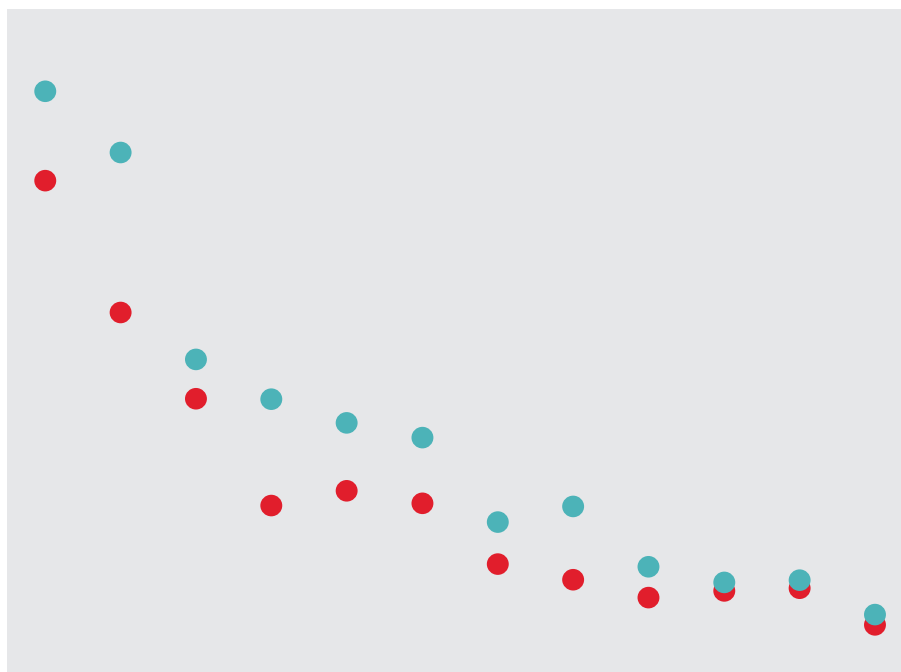


STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER

Högt värderat – låg lön



Anita Harriman
Lena Johansson
Marie Trollvik

Innehåll

Högt värderat – låg lön	4
Det strukturella lönegapet 2021	6
Löneutvecklingen 2015–2021	9
Strukturella lönegapet 2015–2021	11
Yrkesgrupper som förebygger och bekämpar kriminalitet	13
Bristyrken	14
Vad är rätt lön?	16
Bilaga: Lönelots-metoden	18
Yrken med likvärdiga krav	30

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

Rapporten presenteras i samarbete med Sveriges Kvinnoorganisationer.
ISBN: 978-91-986201-1-5-3
Januari 2023

NÅGRA ORDFÖRKLARINGAR

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

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

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

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

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

Strukturella löneskillnader innebär att i yrken, 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 SCB och Arbetsförmedlingen.

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

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

Löneutveckling är förändring av lönen i procent.

Löneökning är förändring av lönen i kronor.

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

Arbetsmarknaden i stort

Totalt under perioden 2015 och 2021 har lönerna ökat med 15,9 procent, 17,0 procent i offentlig sektor och 15,0 procent i privat sektor. Lönerna för kvinnor i offentlig sektor har ökat med 18,3 procent och för män 13,4 procent. I privat sektor var ökningen för kvinnor 16,9 procent och för män 14,3 procent. Reallöneutvecklingen under perioden var 5,5 procent.

Källa: MI

Högt värderat – låg lön

Expertgruppen Lönelotsarna har sedan 2015 kartlagt och analyserat strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män. Vi vill väcka debatt om värdediskrimineringen av kvinnors arbete och nödvändigheten av att ge rätt lön till högt värderade yrken.

Årets rapport visar att kvinnodominerade yrken har 19 procent eller 8 000 kronor lägre genomsnittslön än yrken med likvärdiga arbetskrav år 2021. I genomsnitt är heltidslönen i kvinnodominerade yrken 33 300 kronor och i övriga yrken 41 300 kronor.

Det strukturella lönegapet minskade från 21 procent 2015 till 19 procent 2018, men har därefter stått still. Under perioden har kvinnodominerade yrken haft en bättre löneutveckling än övriga yrken, men trots det har lönegapet bara minskat med 600 kronor i fasta priser. Eftersom många av de övriga yrkena har en mycket högre lönenivå än de kvinnodominerade yrkena ger en högre procentuell ökning inte en motsvarande högre ökning i kronor.

Våldsbrottsligheten står i fokus och stora satsningar görs och utlovas inom polis och rättsväsende, bland annat höjda polislöner. Vi saknar motsvarande satsningar på det förebyggande arbetet vilket i debatten sägs vara minst lika viktigt. Vi har studerat lönerna hos några kvinnodominerade yrken vars anställda möter barn, unga och deras familjer i ett tidigt skede.

Socialsekreterare, grundskollärare och förskollärare har lägre lön än poliser trots att kravnivån i deras yrken är högre. Ändå har poliser lägre lön än jämförbara yrken med likvärdig kravnivå.

Löneskillnaden mellan väktare och ordningsvakter, som endast kräver en kort utbildning och barnskötare med krav på gymnasieutbildning, är också orimlig stor, 5 800 kronor.

Det är sannolikt både rätt och nödvändigt att höja polislönerna. Men det borde ske parallellt med en satsning på bristyrken som är minst lika viktiga för att förebygga och förhindra kriminalitet, yrken som i dag har mellan 500 och 4 100 kronor lägre lön än poliserna. Med den utlovade höjningen kommer gapet bli än större.

En förklaringsmodell för olika lönenivåer brukar vara att lönen är en följd av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Därför har vi jämfört lönenivåerna i några likvärdiga yrken där det råder stor arbetskraftsbrist, kvinnodominerade inom vård och mansdominerade inom teknik.

Löneskillnaderna mellan bristyrkena är mycket stora. Exempelvis är genomsnittslönen för barnmorskor 7 300 kronor lägre än för civilingenjörer. Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboenden har 4 600 kronor lägre lön än installations- och serviceelektriker.

Trots långvarig arbetskraftsbrist går utvecklingen åt fel håll. Visserligen har barnmorskornas löner ökat med knappt 500 kronor mer än civilingenjörernas mellan 2015–2021, men det är ett undantag, övriga

kvinnodominerade bristyrken i vår studie har haft lägre löneutveckling än jämförelseyrkena.

Konkurrensen om arbetskraft förutsägs bli allt högre. Att erbjuda konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor är en förutsättning för att rekrytera och behålla personal i alla sektorer och branscher. Vad är då "rätt" eller konkurrenskraftig lön? Om vi utgår från att lönerna i yrken som har likvärdiga arbetskrav är rätt satta utifrån yrkenas kravnivå och marknadens bedömning, skulle de kvinnodominerade yrkena vi har studerat behöva ett påslag på mellan 3 500 och 8 600 kronor för att komma till rätt nivå.

Frågan om nedvärderingen av kvinnors arbete är inte bara en jämställdhetsfråga. Arbetsmarknadens parter har till stor del misslyckats med att upprätthålla och utveckla det fundament som samhället vilar på, nämligen välfärden. Signalerna har funnits under lång tid.

Det strukturella lönegapet 2021

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare årligen kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Medlingsinstitutets senaste rapport om löneskillnaderna mellan kvinnor och män anger en skillnad på 9,9 procent. Siffran kan sägas vara ett övergripande mått på hur väl arbetsmarknadens parter lyckas med att minska gapet. Men eftersom ingen analys görs av likvärdiga yrken ger uppföljningen en ofullständig bild där de stora strukturella löneskillnaderna inte fångas in. Lönelotsarna har beräknat att det strukturella lönegapet 2021 är 19 procent. Utan detta kompletterande mått går det inte att bedöma hur effektiv lagstiftningen är och om den osakliga nedvärderingen av kvinnodominerade yrken ökar eller minskar.

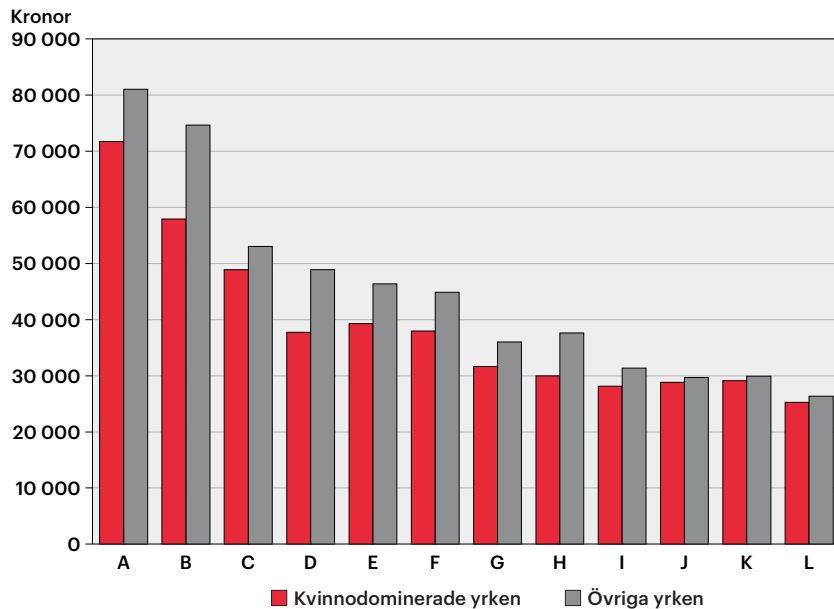
Lönelotsarna har analyserat löner i skillnader mellan kvinnodominerade yrken och andra yrken utifrån lagens kriterier sedan 2015. Vi har efterhand arbetsvärderat samtliga yrken på arbetsmarknaden för att beräkna storleken på det strukturella lönegapet.

I vår bedömning av vilka yrken som har likvärdiga krav har vi utgått från en arbetsvärdering där yrkenas krav såsom utbildning och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden har poängsatts och vägts samman. Därefter har yrkena grupperats och delats in i yrken som är kvinnodominerade och övriga yrken som är mansdominerade eller har en jämn könsfördelning. Yrkena inom respektive grupp är att betrakta som likvärdiga och en hög poängsumma reflekterar en hög kravnivå. I grupp A finns de yrken som sammantaget har de högsta kraven och därefter är yrkena grupperade i fallande ordning.

Totalt omfattar de 425 värderade yrkena nära 4 miljoner anställda uppdelade i 12 grupper av likvärdiga arbeten. För lönejämförelserna har vi använt den senast tillgängliga lönestatistiken från SCB som avser 2021.

I föreliggande rapport har vi gjort en tidsserie för att se vilka förändringar som skett sedan vår första rapport publicerades. I samband med detta har vi behövt uppdatera den tidigare gjorda arbetsvärderingen för att kunna inkludera chefsyrkena som inte ingick i våra första rapporter. Vi har som en följd av detta gjort om gruppindelningen av likvärdiga arbeten och i den fortsatta beskrivningen använder vi vår nya indelning. Resultaten kan därmed inte jämföras med våra tidigare rapporter. Läs mer om hur vi gått tillväga i beskrivningen av Lönelots-metoden som finns som bilaga till denna rapport.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2021



Diagrammet visar att löneskillnaderna varierar mellan grupperna och att genomsnittslönen minskar med fallande kravnivå. Utmärkande drag är att kvinnodominerade yrken har lägre lön än övriga yrken i samtliga grupper. I genomsnitt är heltidslönen i kvinnodominerade yrken 33 300 kronor och i övriga yrken 41 300 kronor.

Grupp A och **B** domineras av höga chefer. Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnodominerade och övriga yrken är i **grupp A** 9 400 kronor och i **grupp B** 16 700 kronor.

I **grupp C** finns också många chefer men även andra yrken med höga arbetskrav, som barnmorskor, veterinärer, civilingenjörsyrken och arkitekter. Löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga är 4 100 kronor.

Grupp D domineras av pedagogiska yrken och specialistsjuksköterskor. Löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga är 11 100 kronor.

I **grupp E** finns yrken som fysioterapeut och personal- och HR specialister, systemtestare, ingenjörer och tekniker. Löneskillnaden är 7 100 kronor.

I **grupp F** finns bland annat fritidspedagoger och socialförsäkringshandläggare, brandmän och lokförare. Här är löneskillnaden 6 900 kronor.

I **grupp G** finns den största yrkesgruppen på arbetsmarknaden, undersköterskor i hemtjänst och äldreboende. Här finns också yrken som elektriker och VVS-montörer. Löneskillnaden är 4 400 kronor.

I **grupp H** finner vi barnskötare, fritidsledare, anläggningsarbetare och underhållsmekaniker. Löneskillnaden är 7 700 kronor.

I **grupp I** finns yrken som personliga assistenter, vårdbiträden, maskinoperatörer och fastighetsskötare. Löneskillnaden är 3 200 kronor.

I **grupperna J, K och L** finns den minsta löneskillnaden mellan likvärdiga yrken, med löneskillnader på cirka 1 000 kronor.

Grupp J innehåller yrken som hudterapeut, apotekstekniker och montörer.

I **grupp K** finns butikssäljare och lager- och terminalpersonal.

I **grupp L** finner vi bland annat städare och telefonförsäljare.

Differensen i månadslön mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2021

Grupp	Differens i månadslön mellan kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken (kronor)
A	9 400
B	16 700
C	4 100
D	11 100
E	7 100
F	6 900
G	4 400
H	7 700
I	3 200
J	900
K	800
L	1 100

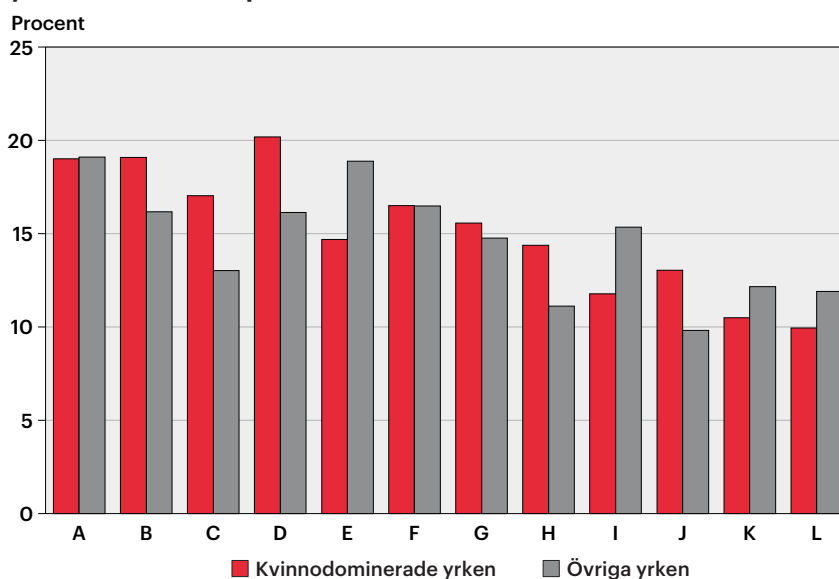
Den totala skillnaden är 8 000 kronor, vilket ger ett strukturellt lönegap på 19 procent.

Löneutvecklingen 2015–2021

Vår tidsserie omfattar sex år med tre nedslag åren 2015, 2018 och 2021. Den procentuella löneutvecklingen har under perioden sammantaget varit god och i vissa fall mycket god för många av grupperna. Det flesta yrken har fått minst tio procents ökning och några kvinnodominerade yrken har fått det dubbla, tjugo procent. Det gäller exempelvis yrken med höga krav på utbildning och ansvar som grundskollärare och specialistsjuksköterskor som finns i grupp D. Det är många yrken som inte fått den ökningen, minst tio procent är baserat på genomsnittet för de olika grupperna.

Inflationen har under perioden varit historiskt sett låg, i genomsnitt 1,6 procent per år. Det har medfört att de flesta grupperna haft en real-löneutveckling som beroende av löneläge varierar stort.

Löneutveckling i kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken 2015–2021 i procent



De kvinnodominerade yrkena i den grupp som haft den högsta procentuella löneutvecklingen med tjugo procent har ändå inte den högsta löneökningen räknat i kronor. Deras löneläge är relativt sett lägre och därmed blir den högsta procentuella ökningen inte den högsta kron-talsökningen.

För att komplettera materialet har vi räknat om löneutvecklingen till löneökning i kronor samt tagit hänsyn till inflationen och visar i tabellen på nästa sida förändringen i fasta priser.

Det är grupperna A och B med många chefsyrken och högt löneläge som fått den högsta löneökningen under vår studerade tidsperiod om sex år. Men det framgår att även kvinnodominerade yrken i grupperna B, C och D har haft en större löneökning i genomsnitt än övriga yrken i motsvarande grupper.

Löneökning i kronor i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2015–2021

Fasta priser (2021)

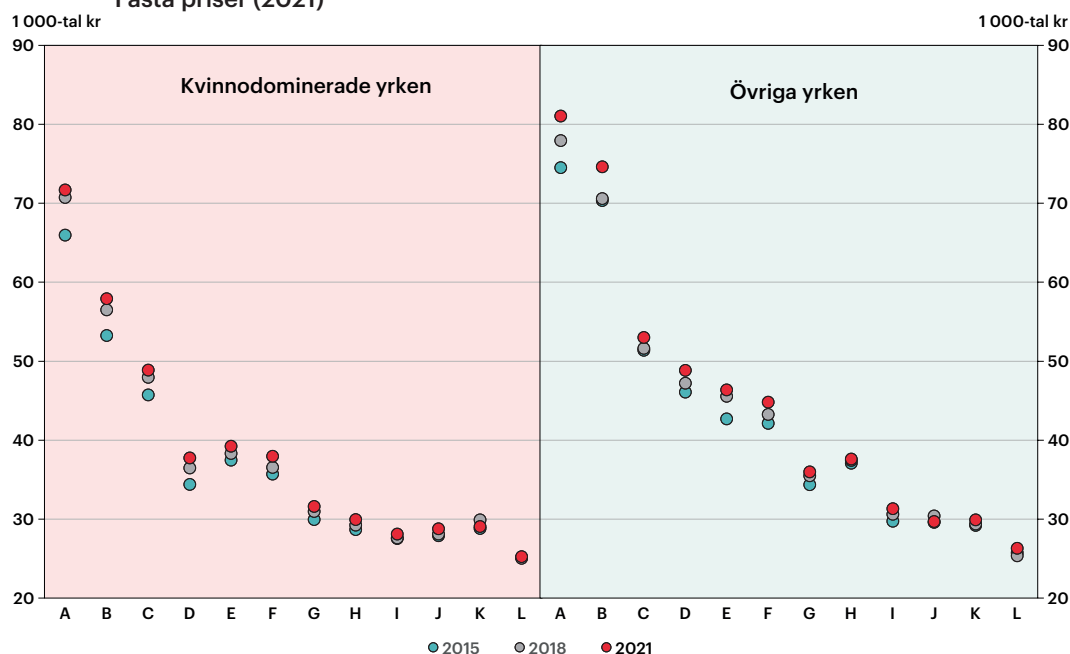
Grupp	Kvinnodominerade yrken	Övriga yrken	Grupp	Kvinnodominerade yrken	Övriga yrken
A	5 700	6 500	G	1 700	1 600
B	4 700	4 300	H	1 300	500
C	3 100	1 600	I	600	1 600
D	3 400	2 800	J	900	100
E	1 800	3 700	K	300	700
F	2 300	2 700	L	100	600

Diagrammet nedan visar löneökningen för varje grupp av kvinnodominerade yrken jämfört med övriga likvärdiga yrken under de tre år vi studerat 2015, 2018 och 2021.

Löneökningen räknat i fasta priser är i allmänhet större under den första hälften av perioden 2015–2018 än i den senare. För både kvinnodominerade och övriga yrken gäller nästan genomgående att ju högre genomsnittslön gruppen har desto större löneökning. För grupperna I till L med låga krav på utbildning och ansvar har ökningen varit svag, i vissa fall nästan obefintlig.

Genomsnittlig månadslön i kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2015, 2018 och 2021

Fasta priser (2021)



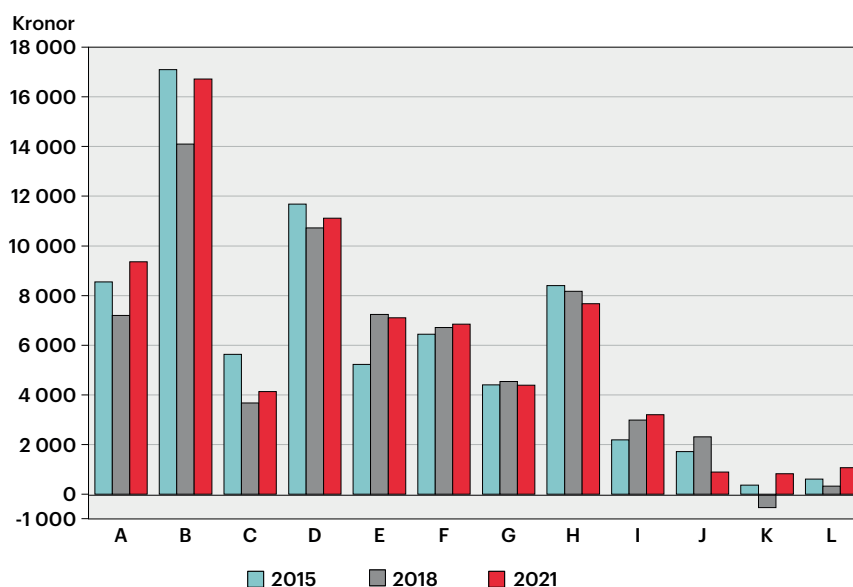
Sammantaget under perioden har lönerna i de kvinnodominerade yrkena ökat realt med 2 000 kronor det vill säga drygt 600 kronor mer än övriga yrken som i genomsnitt ökat med 1 400 kronor. Trots det bättre utfallet har ökningen inte varit tillräcklig för att kvinnodominerade yrken ska komma i kapp.

Strukturella lönegapet 2015–2021

Under tidsperioden 2015 till 2021 har inga större omsvängningar mellan grupperna skett. Det totala gapet minskade med drygt 600 kronor i fasta priser. Lönegapet i procent minskade från 22 procent 2015 till 19 procent 2018, men har därefter inte minskat.

Differens mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken i likvärdiga grupper 2015, 2018 och 2021

Fasta priser (2021)



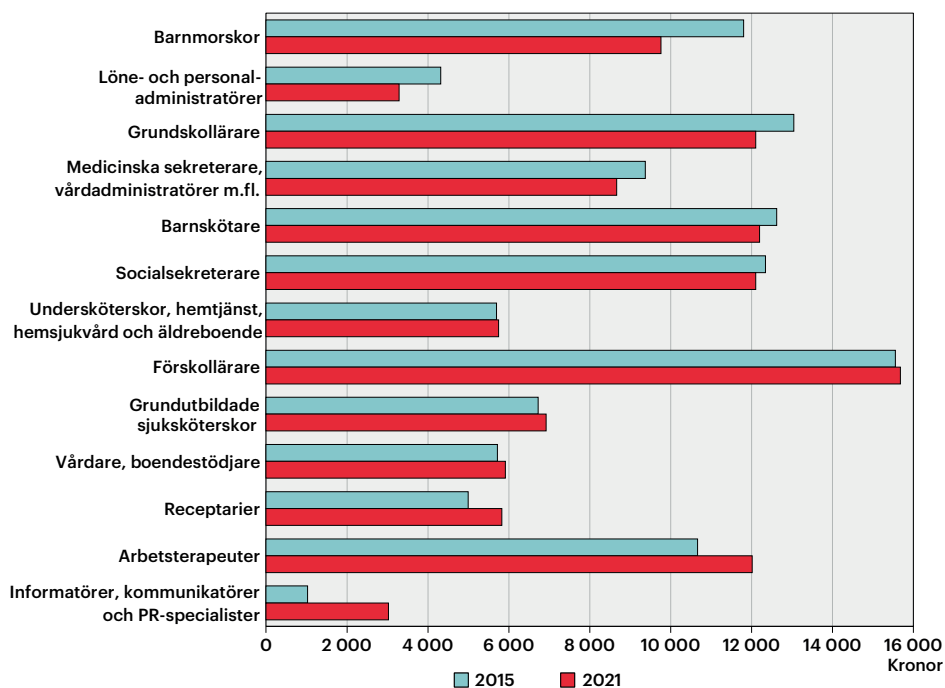
Det är svårt att utläsa något mönster eller trend för hur lönegapet utvecklas i varje grupp mellan de tre studerade åren. Inom de flesta av grupperna sker inga stora förändringar. I grupp C och D har dock de kvinnodominerade yrkena haft en klar förbättring som medfört minskande lönegap.

Kvinnodominerade yrken och övriga yrken år 2018 har förändrats så att lönegapet varit till fördel för de kvinnodominerade yrkena i de lägst värderade grupperna K och L. År 2018 var lönegapet i grupp L obetydligt och för grupp K positivt för att vid nästa mättillfälle 2021 öka.

Nedan ges exempel på hur lönegapet minskat eller ökat för några kvinnodominerade yrken jämfört med övriga yrken i den grupp de tillhör.

Löneskillnaden mellan några kvinnodominerade yrken och likvärdiga övriga yrken 2015–2021

Fasta priser (2021)



Lönegapet har minskat mellan kvinnodominerade och övriga likvärdiga yrken i 6 av de 15 yrkena i vårt exempel. I fasta priser är det en minskning mellan 200–2 000 kronor. I övriga 7 yrken har gapet ökat med mellan 50–2 000 kronor.

Yrkesgrupper som förebygger och bekämpar kriminalitet

Våldsbrottsligheten står i fokus och stora satsningar görs och utlovas inom polis och rättsväsende, bland annat höjda polislöner. Vi saknar motsvarande satsningar på det förebyggande arbetet som i debatten sägs vara minst lika viktigt. Vi har studerat lönerna hos några kvinnodominerade yrken som har lagliga medel att ingripa, men inte polisära möjligheter och vars anställda möter barn, unga och deras familjer i ett tidigt skede. Alla med undantag av barnskötare är bristyrken.

Genomsnittlig månadslön i några yrken 2021

Kvinnodominerade yrken	Mansdominerade yrken	Differens
Socialsekreterare 36 800	Poliser 37 300	500
Grundskollärare 36 800	Poliser 37 300	500
Förskollärare 30 300	Poliser 37 300	4 100
Barnskötare 25 400	Väktare och ordningsvakter 31 200	5 800

Socialsekreterare, grundskollärare och förskollärare har lägre lön jämfört med poliser trots att kravnivån i dessa yrken är högre. Likväl har poliser lägre lön än jämförbara yrken med likvärdig kravnivå.

Löneskillnaden mellan väktare och ordningsvakter, som endast kräver en kort utbildning och barnskötare med krav på gymnasieutbildning är också orimlig stor, 5 800 kronor.

Det är sannolikt både rätt och nödvändigt att höja polislönerna. Men det borde ske parallellt med en satsning på bristyrken som är minst lika viktiga för att förebygga och förhindra kriminalitet. Dessa yrken har i dag mellan 500 och 4 100 kronor lägre lön än poliserna. Med den utlovade höjningen kommer gapet bli än större.

Bristyrken

En förklaringsmodell för olika lönenivåer brukar vara att lönen är en följd av utbuds- och efterfrågeförhållanden och på det sättet är marknadsbestämd. Men vilken betydelse marknaden har för lönebildningen är inte givet, eftersom förhandlingar, avtal och andra bestämmelser reglerar den. Det finns också en seglivad värdediskriminering som innebär att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män, vilket Lönelotsarna har visat i flera rapporter om strukturella löneskillnader. I vårt material har vi en unik möjlighet att studera marknadens inverkan på lönebildningen i kvinno- och mansdominerade yrken inom områden där det råder brist på arbetskraft.

I [Arbetsförmedlingens](#) prognoser över bristyrken fram till 2026 finns den största bristen i huvudsak inom hälso- och sjukvård, vissa pedagogiska yrken, vissa civilingenjörsyrken samt en rad hantverksyrken, bland annat fordonsmekaniker och elektriker. Vi har valt ut några likvärdiga bristyrken, kvinnodominerade inom vården och mansdominerade inom teknik och jämfört lönenivåerna.

Genomsnittlig månadslön i några bristyrken 2021

Kvinnodominerade yrken	Mansdominerade yrken	Differens
Barnmorskor 43 300	Civilingenjörer inom elektronik 50 600	7 300
Arbetssterapeuter 34 400	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. 48 700	14 300
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende 30 300	Installations- och serviceelektriker 34 900	4 600
Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl. 29 000	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer 31 500	2 500

Genomsnittslönen för barnmorskor är 7 300 kronor lägre än för civilingenjörer. Arbetsterapeuter har 14 300 kronor lägre lön än mjukvaru- och systemutvecklare. Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende har 4 600 kronor lägre lön än installations- och serviceelektriker, vårdadministratörer och medicinska sekreterare har 2 500 kronor lägre lön än motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer.

Trots långvarig arbetskraftsbrist går utvecklingen åt fel håll. Visserligen har barnmorskornas löner ökat med knappt 500 kronor mer än civilingenjörernas mellan 2015–2021, men övriga kvinnodominerade bristyrken i vår studie har haft lägre löneutveckling än sina jämförelseyrken. Mjukvaruutvecklarnas löner har ökat med 2 100 kronor mer än

arbetsterapeuternas, elektrikernas med 300 kronor mer än undersköterskornas och motorfordonsmekanikernas löner har ökat med 1 000 kronor mer än vårdadministratörernas.

Coronapandemin gjorde det uppenbart att det finns stora brister inom vård och omsorg, inte minst inom äldreomsorgen. Det har tillsatts kommissioner och tagits flera initiativ för att höja kvaliteten på vården. Ett sådant initiativ är Äldreomsorgslyftet där över 7 miljarder kronor skulle satsas på kompetenshöjning för äldreomsorgspersonal under åren 2020–2023. Både ny och befintlig personal skulle få möjlighet att på betald arbetstid utbilda sig till vårdbiträde, undersköterska eller specialistundersköterska. Medlen har emellertid bara delvis utnyttjats, kommunerna använde endast 42 procent av medlen 2021 och år 2023 kommer satsningen att avslutas.

Bristerna inom vård och omsorg har under lång tid varit uppenbara men endast tillfälliga lösningar har satts in. Grundläggande problem som personalförsörjning, arbetstider, minutjakt, låg lön och status, har lett till svårighet att rekrytera och behålla personal. När det gäller Äldreomsorgslyftet har sannolikt den största svårigheten varit brist på vikarier. Den befintliga personalen har inte kunnat få ledigt för att genomföra kompetenshöjningen. En ond cirkel som inte bara leder till otrygghet för de äldre och bristfällig kvalitet i verksamheten, utan också till att en personalgrupp går miste om en kompetenshöjning som skulle ge höjd status och bättre löneutveckling.

Utmaningen är hur man i framtiden ska få fler unga att söka sig till yrken som är mycket viktiga inom äldreomsorgen såsom undersköterska, arbetsterapeut, fysioterapeut och sjuksköterska.

Vad är rätt lön?

Till följd av befolkningsutvecklingen och för att ersätta pensioneringar behövs över 400 000 nya medarbetare i kommuner och regioner kommande tio år, visar Sveriges kommuner och regioners (SKR) personalprognos. Konkurrensen om arbetskraft spås bli allt högre då vi kommer att ha fler pensionärer och färre personer i arbetsför ålder. Utmaningen går inte att lösa enbart genom att rekrytera fler, arbetskraften räcker helt enkelt inte till. Enligt SKR finns den största potentialen i insatser som arbetsgivarna själva kan göra för att förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla befintlig personal. Det förutsätter också att arbetsgivarna kan erbjuda en god arbetsmiljö och konkurrenskraftiga löner.

Vad är då ”rätt” eller konkurrenskraftig lön? Ett sätt att bedöma lönenivåer är att utgå från yrken med likvärdiga arbetskrav som Lönelotsarna gör.

Genomsnittlig månadslön i några bristyrken och i hela gruppen av likvärdiga yrken 2021

Kvinnodominerade yrken	Genomsnittlig lön för likvärdiga yrken	Differens (likvärdiga - kvinnodominerade yrken)
Barnmorskor 43 300	51 900	8 600
Arbetssterapeuter 34 400	42 900	8 500
Socialsekreterare 36 800	42 900	5 200
Grundskollärare 36 800	42 900	5 200
Förskollärare 33 200	42 900	8 800
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende 30 300	33 800	3 500
Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl. 29 000	33 600	4 600

Om vi utgår från att lönerna i yrken som har likvärdiga arbetskrav är rätt satta utifrån yrkenas kravnivå och marknadens bedömning, skulle de kvinnodominerade yrkena vi har studerat behöva ett påslag på mellan 3 500 och 8 600 kronor för att komma till rätt nivå.

Frågan om nedvärderingen av kvinnors arbete är inte bara en jämställdhetsfråga. Arbetsmarknadens parter har till stor del misslyckats med att upprätthålla och utveckla det fundament som samhället vilar på, nämligen välfärden. Signalerna har funnits under lång tid.

Bilaga

Lönelots-metoden

**Anita Harriman
Lena Johansson
Marie Trollvik**

November 2022

📍 LÖNELOTSARNA

Lönelots-metoden

Lönelotsarna publicerade 2016 den första rapporten om strukturella löneskillnader på arbetsmarknaden. Vårt syfte är att belysa löneskillnaderna mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken för att öka kunskapen om hur arbeten som är kvinnodominerade bedöms och värderas.

I den första rapporten identifierade vi 11 grupper av likvärdiga yrken med hjälp av Lönelots-metoden som i sin första version bestod av fem faktorer. Värderingsresultatet användes för lönejämförelser mellan 239 kvinno- och mansdominerade yrken på arbetsmarknaden. Rapporten väckte stor uppmärksamhet och debatt och vi bestämde oss för att utöka underlaget och även arbetsvärdera yrken med jämn könsfördelning. Rapporten om strukturella löneskillnader 2018 innehåller därmed 369 av de 429 yrken som ingår i den nationella lönestatistiken.

Under 2020–21 tog vi fram underlag till en indikator för likvärdigt arbete som skulle kunna användas för att följa upp målen i Sveriges Agenda 2030-arbete. Vi behövde därmed inkludera resterande yrken på arbetsmarknaden, det vill säga även chefsyrken som vi tidigare inte hade värderat. Eftersom den första versionen av Lönelots-metoden inte var anpassad till att värdera chefskap justerade vi metoden genom att lägga till en särskild faktor för chefskap. Därefter värderade vi resterande yrken och gjorde en indelning av 429 yrken i 13 likvärdiga grupper.

När vi nu gör en tidsserie för åren 2015, 2018, 2021, innefattar den alla yrken, även de som tillkommit efter hand. Detta krävde både en uppdatering av metoden och en ny genomgång av arbetsvärderingsresultaten. Vi har därför utvecklat Lönelots-metoden och kvalitetssäkrat bedömningar av samtliga yrken och samtliga faktorer. Vi har också justerat poängintervallen mellan varje grupp och identifierar 12 grupper av likvärdiga yrken i tidsserien.

I det följande beskriver vi Lönelots-metoden, vårt tillvägagångssätt i arbetet, problem vi stött på och hur vi löst dem.

Klassificering av yrken

Definition av yrke i vår rapport följer Standard för svensk yrkesklassificering, SSK 2012, som består av 429 yrken. SSK bygger på en internationell klassificering (ISCO-08) och utformas av Statistiska centralbyrån och Arbetsförmedlingen. Vi har värderat 425 av yrkena som omfattas av SSK2012¹.

SSK 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. Syftet är att åstadkomma en yrkesindelning som återspeglar dagens yrkesstruktur och så långt som möjligt tillgodoser kraven på internationell rappor-

¹ Vi har uteslutit de tre militära yrkena som ingår i SSK2012 då de inte omfattas av den officiella lönestatistiken. Politiker har heller inte tagits med.

tering och jämförbarhet.

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.

Ett problem med SSYK-indelningen som ofta har påpekats, är att många mansdominerade yrken är uppdelade i specialiserade koder beroende på arbetsuppgifter. Det mest iögonfallande exemplet är processoperatörer m.fl. som arbetar med att övervaka och styra olika tillverkningsprocesser och med att identifiera och lösa tekniska fel. Operatörsyrkena är uppdelade på 24 yrken beroende på industri eller vilket material de arbetar med: kemisk, pappers, metall, gummi, sågverk osv. Totalt omfattas cirka 94 000 anställda. Detta kan jämföras med yrket Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende som har 129 000 anställda, med en enda yrkeskod trots att det kan vara stora skillnader mellan olika yrken i äldreomsorgen.

En annan svårighet med att använda SSYK som underlag för arbetsvärderingen är att yrkeskoderna kan innehålla yrken med olika svårighetsgrad. Ett exempel är yrket som benämns som Poliser. Gruppen består av cirka 16 000 personer och omfattar 25 olika yrkestitlar, från kriminalkommissarie till polisaspirant, men finns i endast ett yrke i SSYK.

Ett annat exempel är General-, region- och kommundirektörer. Gruppen består av drygt 1 200 anställda med 46 olika titlar; förutom de nämnda, även olika ombudsmän, ambassadörer och andra myndighetschefer.

Vi har valt att värdera yrkena som de benämns i SSYK och illustrerar valet med exemplet poliser där vi utgår från information på polisens [hemsida](#): "En av polisens viktigaste uppgifter är att förebygga och förhindra brott. Vanligast är att arbeta i yttre tjänst och med utredningar, som att ta upp anmälningar, hålla förhör och ta föremål i beslag". Hemsidan beskriver vidare arbetsuppgifter och utbildningskrav för poliser som vi utgått från i värderingen.

I det andra exemplet med de högsta cheferna i offentlig verksamhet har vi värderat de tre rollerna region-, kommun- och generaldirektör, väl medvetna om att det finns skillnader i svårighetsgrad i större och mindre verksamheter.

Vårt underlag innefattar i stort sett hela arbetsmarknaden och våra värderingsresultat blir med nödvändighet övergripande. Därför kan resultaten inte användas i löneförhandlingar eller inom en enskild verksamhet eller arbetsplats och heller inte som argument för att jämföra kvinnodominerade yrkesgrupper med varandra. En arbetsvärdering bygger på att man relaterar kraven i de yrken som ingår i kartläggningen gentemot varandra. I en bedömning av vilka yrken som är likvärdiga på en enskild arbetsplats måste man använda en anpassad modell som beskriver och värderar kraven bland de yrken som finns där. Innehållet i

ett yrke som finns på en arbetsplats kan skilja sig avsevärt från den mer generella beskrivning vi använder i bedömningarna.

Lönestatistik

Vi har vi använt Lönestrukturstatistiken² för att identifiera kvinno- och mansdominerade yrken och yrken med jämn könsfördelning. Yrken som har mer än 60,4 procent kvinnor räknas som kvinnodominerade och yrken med mer än 60,4 procent män som mansdominerade och resten är jämna yrken.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. Arbetsgivare lämnar bland annat uppgifter om anställdas olika lönekomponenter, yrke och tjänstgöringsomfattning i förhållande till heltid. Det lönebegrepp som vi använder är genomsnittliga månadslönen omräknad till heltidslön. Lönen består av grundlön, fasta tillägg och ett genomsnitt av rörliga tillägg. 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 minst 500 anställda undersöks varje år.

Med hjälp av Lönestrukturstatistiken har medellönen beräknats för de kvinnodominerade yrkena som ingår i varje grupp och jämförts med den genomsnittliga lönen för övriga yrken i gruppen.

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 kraven summeras. Det är inte en objektiv vetenskap utan ett sätt att systematisera arbetskrav och synliggöra värderingar.

Vi använder verktyget Analys Lönelots som har utvecklats hos Jämställdhetsombudsmannen. Det har tillhandahållits av Diskrimineringsombudsmannen fram till år 2018 varefter expertnätverket Lönelotsarna har tagit över verktyget som numera går att hämta här: lonelotsarna.se.

Analys Lönelots består av två delar, ett arbetsvärderingssystem för att bedöma vilka arbeten som är likvärdiga och ett lönekartlaggningsverktyg som ger de tabeller och diagram som behövs för att kartlägga och analysera löner i lika och likvärdiga arbeten. Systemet är en grundmodell med faktorer, aspekter och nivåer som är utformade så att varje användare kan anpassa metoden till sin verksamhet.

² Lönestrukturstatistiken är officiell statistik som Medlingsinstitutet ansvarar för och Statistiska centralbyrån producerar.

Vi har anpassat samtliga faktorer och nivåer i grundmodellen och kallar den här versionen för Lönelots-metoden. Vi har också viktat faktorerna för att ge dem en tyngd som motsvarar arbetsmarknadens bedömning. I anpassningen har vi tagit hänsyn till vad som är möjligt att värdera utifrån informationen som finns i SSYK, andra källor samt våra egna erfarenheter av arbetsvärdering.

Lönelots-metodens sex faktorer täcker de områden som beskrivs i diskrimineringslagen. Faktorerna bedömer hur lång utbildning som krävs, vilka krav på problemlösning och sociala färdigheter som ingår, vilka krav på ansvar som finns, ansvar för arbetsledning och chefskap samt med vilken ansträngning och under vilka arbetsförhållanden arbetet utförs.

Faktorplan och tillämpning i värderingen

Lönelots-metoden har tre faktorer för att mäta arbetets krav på kunskaper och färdigheter, två för ansvar och en sammanslagen faktor för ansträngning och arbetsförhållanden. Sammantaget sex faktorer. Antalet svårighetsnivåer varierar mellan faktorerna.

Huvudområde	Faktor	Antal nivåer
Kunskaper och färdigheter	1. Utbildning/erfarenhet	5
	2. Problemlösning	5
	3. Sociala färdigheter	4
Ansvar	4. Ansvar	10
	5. Chefskap	4
Ansträngning och arbetsförhållanden	6. Arbetsförhållanden	4

Här följer en beskrivning av faktorer och nivåer i Lönelots-metoden samt hur de har tillämpats i värderingen.

Huvudområde kunskaper och färdigheter

Som mått på de kunskaper som krävs för att kunna utföra arbetet används tid för 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 vår metod för problemlösning.

Faktor 1. Utbildning och erfarenhet

I den arbetsvärdering som låg till grund för våra tidigare rapporter använde vi i huvudsak SSYK:s indelning i kvalifikationsnivåer kompletterat med en extra nivå för akademisk utbildning. Eftersom arbetsmarknaden har förändrats mot ständigt ökade krav på högre utbildning, har

vi sett behov av att anpassa faktorplanen genom att tillföra ytterligare en akademisk utbildningsnivå samt att ta bort lägstanivån, det vill säga elementär utbildning på grundskolenivå. Idag krävs i stort sett lägst gymnasieutbildning inom alla yrken.

I och med Yrkeshögskolornas breda utbud av yrkesinriktade utbildningar krävs i dag en eftergymnasial utbildning vid nyanställning inom många yrken, exempelvis inom administration, där det tidigare ofta räckte med gymnasieutbildning. Vi noterar också att några yrken som tidigare krävt högskoleexamen om 180 poäng i dag kräver masterexamen (nivå 4).

Vi har tagit reda på utbildningskraven för samtliga 425 yrken år 2022 genom att hämta information från flera källor: webbplatserna Framtid.nu, Utbildning.se, och Arbetsförmedlingens Yrkesguide, myndigheters, högskolors och fackförbunds hemsidor m fl. Ibland har vi studerat platsannonser för att se vilka krav som ställs av enskilda arbetsgivare för tillfället. Vi har därefter placerat in de olika yrkena på den svårighetsnivå som vi har kunnat verifiera enligt de nämnda källorna.

När det gäller krav på erfarenhet har vi värderat yrken som utöver gymnasieutbildning kräver lärlingstid innan yrkesbevis/certifikat utfärdas till nivå 1,5. Vi har också tagit hänsyn till krav på erfarenhet från underliggande befattningar när det gäller värderingen av arbetsledare och chefer.

Faktor 2. Problemlösning

Faktorn mäts genom fyra aspekter: analys, kreativitet, självständighet, utveckling

ANALYS: bedömer kraven som ställs vid problemlösning. Det innebär att analysera variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser.

KREATIVITET: bedömer kraven på att skapa något nytt eller kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt.

SJÄLVSTÄNDIGHET: bedömer graden av handlingsfrihet vid lösning av problem.

UTVECKLING: bedömer kraven på flexibilitet och förändringsförmåga samt krav på att med kort förberedelsetid vara situationsanpassad. Att underhålla och utveckla kunskap är andra utvecklingsområden.

Vid bedömning av kraven på problemlösning har vi gjort en helhetsbedömning av de olika aspekterna. Det är den högsta nivån på kunskaper och färdigheter som krävs i arbetet som har bedömts, inte hur ofta de kommer till användning.

Faktor 3. Sociala färdigheter

Faktorn mäts genom fyra aspekter: kommunikation, samarbete, kulturförståelse, service

KOMMUNIKATION: bedömer de krav arbetet ställer på att överföra in-

formation och förmedla kunskaper på ett pedagogiskt och effektivt sätt både muntligt och skriftligt.

SAMARBETE: bedömer de krav arbetet ställer på att kunna arbeta tillsammans med andra på ett sådant sätt att man arbetar effektivt och samtidigt tar hänsyn till andra.

KULTURFÖRSTÅELSE: bedömer de krav arbetet ställer på att hantera människor i olika sammanhang och att förstå olika kulturer. Med kulturer menas språkliga, etniska, religiösa eller sociala kulturer.

SERVICE: bedömer de krav arbetet ställer på att ge service till kunder, uppdragsgivare och allmänhet. Även intern service bedöms.

Sociala färdigheter relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagarna är, samt hur budskapet/informationen överförs (arten, betydelsen och syftet med kontakterna). Krav på inlevelseförmåga ingår i samtliga aspekter.

Vi har tillämpat faktorn genom att använda den högsta nivån för ett fåtal yrken som arbetar med bemötande eller behandling av människor i särskilt utsatta situationer, vissa konstnärliga yrken och några yrken som har om mål att producera text och bild.

Den näst högsta nivå har använts för yrken med stora krav på sociala färdigheter inom exempelvis utbildning, vård eller omsorg samt yrken som har som huvuduppgift att producera olika sorters kommunikation. Det gäller också chefer inom dessa yrkesområden.

Övriga chefer och arbetsledare har i stort sett bedömts ha krav på sociala färdigheter motsvarande nivå 2 då kravs som ställs på arbetsledning och chefskap värderas under den särskilda chefsfaktorn. Sociala färdigheter i serviceyrken och försäljning har också bedömts ha arbetskrav motsvarande nivå 2.

Huvudområde ansvar

Ett formellt ansvar kännetecknas av att det inte alltid utövas praktiskt av den som har ansvaret, det bärs ofta ensamt och det går inte att begränsa ansvarstagandet i tid. Ett faktiskt ansvar kräver kunskap om hur uppgiften skall utföras och innebär ofta en fysisk aktivitet eller insats. Till skillnad från det formella ansvaret kan det faktiska ansvaret delas med andra och utövas under en begränsad tid.

De olika sorters ansvar är inte klart avgränsade, de går i varandra och ett arbete kan ställa krav på olika sorters ansvar, ibland samtidigt. Konsekvenserna för verksamheten, tredje man, eller den anställde om ansvaret inte fullgörs har betydelse för bedömningen av svårighetsnivån.

Faktor 4. Ansvar

Faktorn mäts genom ansvar för människor, värden, planering, utveckling och resultat.

ANSVAR FÖR MÄNNISKOR: här bedöms ansvar för människors hälsa, välbefinnande, omvårdnad, säkerhet och utveckling ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Dessa människor kan vara vårdtagare, elever, kunder, allmänheten eller andra personer som är beroende av den verksamhet som bedrivs. Här bedöms även myndighetsutövning, dvs. verksamhet som består i att myndigheten bestämmer eller vidtar åtgärder som rör enskildas rättigheter, skyldigheter och sociala förmåner eller utövar tvång i olika former.

ANSVAR FÖR VÄRDEN: här bedöms ansvar för materiella resurser, t.ex. utrustning, maskiner, varor, fastigheter, pengar, natur- och miljötillgångar. Även ansvar för att skapa eller hantera värden som finns i skriftlig eller digital form värderas här, liksom ansvar för immateriella värden som varumärke, patent och upphovsrätt. Ansvaret kan innebära att köpa in, sälja, tillverka, underhålla, skydda, kontrollera, använda och förvara olika sorters resurser.

ANSVAR FÖR PLANERING: i ansvaret kan ingå att kartlägga behov, formulera mål och planer för nuvarande och framtida verksamhet, göra prioriteringar, göra en budget.

ANSVAR FÖR UTVECKLING: i ansvaret kan ingå att skapa eller förändra verksamheter, bevaka omvärlden, driva projekt, anpassa och driva verksamheten mot uppsatta mål.

ANSVAR FÖR RESULTAT: i ansvaret kan ingå kvalitetsbedömning, uppföljning, kontroll av att planer och verksamhet genomförts, samt ansvar för måluppfyllelse.

Ansvaret kan innebära säkerhet, underhåll och bevara konfidentiell eller sekretessbelagd information som berör individer eller verksamhet. Ansvaret kan utövas genom att följa fastställda rutiner, överenskommelser eller kan innebära en individuell och självständig bedömning av verksamhetens eller människors behov.

Ansvarsfaktorn är den svåraste att bedöma. I Analys Lönelots grundmodell finns tre ansvarsfaktorer ansvar för människor, ekonomiska värden samt planering utveckling och resultat. Då är det möjligt att värdera varje faktor för sig. Eftersom vi gör en värdering på makronivå är detta inte möjligt, utan vi måste väga ihop den information vi har om varje yrke, såväl faktiskt som formellt ansvar när det gäller de olika aspekterna.

I vår ursprungliga värdering hade ansvarsfaktorn sex nivåer. I samband med att vi har tillfört chefer har vi sett att antalet nivåer behövde utökas. Genom att tillföra ytterligare nivåer till faktorn har vi kunnat sprida ut bedömningen och fortfarande bedöma både faktiskt och formellt ansvar. I värderingen har vi lagt vikt vid ansvar för människors utveckling, hälsa och omvårdnad, men också för ansvar för ekonomiska värden.

Faktor 5. Chefskap

Faktorn bedömer det ansvar som en chef har för verksamhetens resultat samt ansvar för att leda och bedöma andras arbete och påverka eller avgöra arbetsvillkoren.

I arbetsledning kan ingå handledning och återkoppling, att förmedla visioner och mål till medarbetare, att se till att fastställda mål uppnås samt att medarbetares kompetens kommer till sin rätt och får utvecklas. Det är arbetsledares och chefers formella ansvar som bedöms i denna faktor.

I tillämpningen av den här faktorn har vi följt SSYK:s yrkesnomenklatur och värderat ”chefer nivå ett” till svårighetsnivå 4, ”chefer nivå två” till svårighetsnivå 3. Arbetsledare har bedömts till nivå 2. Alla övriga yrken har värderats till nivå 1 det vill säga inget formellt ansvar för arbetsledning eller chefskap.

Huvudområde ansträngning och arbetsförhållanden

Den arbetsinsats som krävs för att utföra ett arbete innebär alltid någon form av ansträngning. Ett arbete utförs också under arbetsförhållanden som är specifika för arbetet. Ansträngningen kan vara beroende av både arbetsinnehållet och miljön i vilket arbetet utförs. Här bedöms sådan ansträngning som kan vara av fysisk, psykisk eller emotionell art.

Faktor 6. Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden speglar arbetets natur och bedömer de obehag den anställda kan utsättas för på grund av den fysiska, psykiska eller sociala miljön, samt vilka risker som finns att själv skadas eller bli sjuk på grund av själva arbetsuppgifterna eller till följd av den miljö arbetsuppgifterna utförs i. Nivåplaceringen beror på hur länge, hur ofta den anställda utsätts och om hon/han själv kan påverka eller mildra påfrestningarna. Det förutsätts att de skyddsföreskrifter som finns också följs.

I vår bedömning av arbetsförhållanden har yrken med mycket stora krav på fysisk ansträngning eller som utförs i miljö med risk för allvarlig skada eller sjukdom värderats till den högsta nivån. Yrken med stora krav på fysiska arbetsförhållanden samt yrken som kan innebära stora kommunikationssvårigheter och stark känslomässig anspänning, exempelvis inom socialtjänst, vård eller utbildning har vi lagt på nivå 3. En majoritet av de värderade yrkena har dock nivå 1 eller 2 på arbetsförhållanden.

Översikt av faktorer för värdering av arbetskrav i yrken enligt Lönelots-metoden

Kunskaper och färdigheter			Ansvar		Ansträngning och arbetsförhållanden
1. Utbildning	2. Problemlösning	3. Sociala färdigheter	4. Ansvar	5. Chefskap	6. Arbetsförhållanden
Mäts genom	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	Inriktning och omfattning Självständighet Konsekvenser	Fysisk ansträngning Psykisk ansträngning Arbetsförhållanden
Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer
1. Utbildning upp till gymnasial nivå.	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 anställda kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet.	1. Inget chefsansvar	1. Inga särskilda krav på fysisk ansträngning. Den fysiska miljön är tillfredställande. Liten psykisk ansträngning. Påfrestande arbetsituationer kan inträffa ibland.
2. Praktiska eller yrkes-specifika eftergymnasiala utbildningar om 1-2 år.	2. Mellannivå	2. Krav på kommunikation och/eller service i situationer där det förekommer vissa intressemotsättningar eller kulturella skillnader, eller där servicen måste tillhandahållas mycket snabbt.	2. Mellannivå	2. Arbetsledande funktion med ansvar för aktiviteter utförda av andra arbetstagare. Kan ge råd och stöd i personalfrågor, men har inte befogenhet att fatta beslut	2. Medelstora krav på fysisk och/eller psykisk ansträngning. Den fysiska ansträngningen och arbetsmiljön kan vara påfrestande och/eller Påfrestande arbetsituationer och kommunikationssvårigheter förekommer och arbetet kan innebära stark känslomässig anspänning.
3. Akademisk grundutbildning motsvarande 180 poäng, normalt 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, och / eller att kommunicera svåra och komplexa budskap.	3. Visst ansvar för människor, värden, planering, utveckling och/eller resultat. Arbetet kan utföras genom att följa regler, anvisningar, program. En brist i ansvarstagandet kan få konsekvenser för organisationen, verksamheten och/eller människor.	3. Verksamhetsnära chef underställd mellanchefer, VD eller motsvarande i organisation utan mellanchefer.	3. Stora krav på fysisk och/eller psykisk ansträngning. Den fysiska ansträngningen och arbetsmiljön är påfrestande och/eller Mycket påfrestande arbetsituationer och kommunikationssvårigheter förekommer och arbetet kan innebära mycket stark känslomässig anspänning.
4. Akademisk utbildning på avancerad nivå upp till 300 poäng, normalt 3,5-5 år, eller krav på akademisk utbildning och lång erfarenhet i underliggande befattning.	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 intresse-motsättningar eller svåra och kontroversiella situationer, och/eller att kommunicera mycket svåra och komplexa budskap.	4. Mellannivå	4. Funktionschef eller chef på mellanchefernivå, dvs. chef över andra chefer. Underställd VD eller motsvarande. Alternativt högsta ansvaret i verksamhet med chefshierarki.	4. Mycket stora krav på fysisk ansträngning. Arbetet utförs ofta i en obehaglig fysisk miljö med risk för allvarlig skada eller sjukdom.

Översikt av faktorer för värdering av arbetskrav i yrken enligt Lönelots-metoden (forts.)

Kunskaper och färdigheter			Ansvar
1. Utbildning	2. Problemlösning	3. Sociala färdigheter	4. Ansvar (forts.)
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
Nivåer	Nivåer	Nivåer	Nivåer
5. Akademisk utbildning längre än 300 poäng (5 år) eller krav på akademisk utbildning och mycket lång erfarenhet i underliggande befattning.	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 anställda måste väga samman komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser. . Arbetet kräver strategiska bedömningar och kan innebära att man skapar eller fastställer nya inriktningar på hela eller delar av verksamheten.		5. Mellannivå
			6. Medelstort ansvar för människor eller värden samt för planering, utveckling och/eller resultat. Den anställda har ett medelstort 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 kan uppstå som kräver snabba ställningstaganden. Ett misstag eller försummelse i ansvaret kan få konsekvenser för organisationen, verksamheten och/eller människor.
			7. Mellannivå
			8. Stort ansvar för människor eller värden samt för planering, utveckling och/eller resultat. Den anställda har ett stort ansvar för människor eller värden, 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. Brister i ansvarstagandet kan få stora konsekvenser för organisationen, verksamheten och/eller människor.
			9. Mellannivå
			10. Mycket stort ansvar för människor eller värden samt för planering, utveckling och/eller resultat. Den anställda har ett mycket stort ansvar för människor eller värden samt att påverka och utforma de varor och tjänster som framställs och/eller de normer, rutiner och riktlinjer som styr organisationen. Situationer som kan uppstå kan vara mycket svåra och/eller kräver snabba eller omfattande ställningstaganden. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller mänskliga konsekvenser.

Viktning

Faktorerna som ingår i ett arbetsvärderingssystem har olika tyngd som uttrycks i den vikt de ges. Den enskilda faktor som fått högst vikt i Lönelots-metoden är ansvar med 30 procent. Faktorns tyngd förklaras av att den är mycket sammansatt. Faktorerna utbildning och problemlösning väger var och en 20 procent.



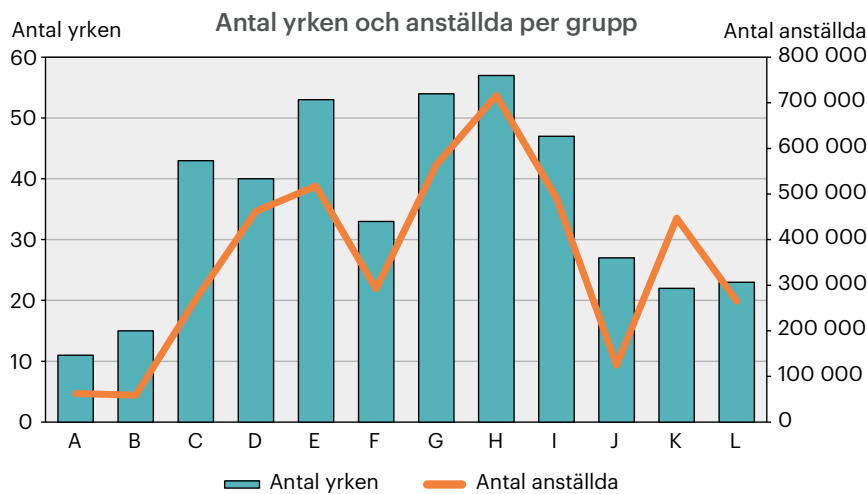
Vi har övervägt olika viktningsalternativ och prövat och kvalitetsgranskat utfallet. Vår valda modell med tyngdpunkten på kunskaper och ansvar menar vi är ett uttryck för tillämpningen på svensk arbetsmarknad.

Gruppindelning

För att kunna jämföra kvinnodominerade yrken med övriga med samma svårighetsgrad, delas resultaten av arbetsvärderingen in i intervaller. Yrken inom respektive intervall utgör en grupp av likvärdiga arbeten.

När vi gjort intervallindelningen har vi strävat efter att skapa lika storlek på poängintervall, med liknande antal yrken och anställda i varje grupp. Detta har inte gått att åstadkomma eftersom bland annat antalet anställda i olika yrken varierar mycket.

Det överordnade syftet har varit att skapa grupper av likvärdiga arbeten med yrken som bedöms jämförbara. Konstruktionen av SSK har medfört att både intervalllängd och därmed antal yrken och anställda varierar mellan grupperna. Som diagrammet på nästa sida visar ligger tyngdpunkten av yrkena mellan grupperna C och I, det finns färre yrken bland de högst och lägst värderade. Antalet anställda följer ett liknande mönster med flest individer i grupperna G och H. Här återfinns också stora yrkesgrupper som undersköterskor inom äldreomsorg, vårdare och företagssäljare.



Utveckling

Jämfört med indelningen av likvärdiga arbeten i våra tidigare rapporter har vi genomfört en hel del förändringar.

- Vi har tillfört en ny hierarki med chefsyrken vilket medfört att tidigare värderingar behövde relateras till dessa.
- Vi har ändrat nivå på utbildning för många yrken, i de flesta fall har det handlat om höjda nivåer, men några yrken har sänkts då våra kontroller har visat att kraven på utbildning varit lägre än tidigare bedömt.
- Även om vi inte i sak har bedömt ansvar på annat sätt än tidigare, har ändringen från 6 till 10 nivåer på ansvarsfaktorn lett till att ansvar har omvärderats för alla yrken och att det blivit relativa sänkningar och höjningar,
- Genom att vi preciserat faktorn sociala färdigheter har den också tillämpats på ett annat sätt, vilket lett till att några yrken har sänkts eller höjts.
- Vi har även preciserat arbetsförhållanden, nu gäller högsta nivån enbart för tunga fysiska förhållanden, vilket lett till sänkta poäng för vissa yrken

Lönelots-metoden är resultatet av en vidareutveckling och anpassning av grundmodellen Analys Lönelots till dagens arbetsmarknad. Den ger en unik möjlighet att värdera och jämföra kraven i stort sett inom alla yrken och ger ett övergripande mått på de strukturella löneskillnaderna. Med den uppdaterade versionen kan vi visa att undervärderingen av kvinnodominerade arbeten finns på hela arbetsmarknaden.

Yrken med likvärdiga krav

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp A

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

Grupp B

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

Grupp C

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp C (forts.)

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

Grupp D

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

Grupp E

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp E (forts.)

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

Grupp F

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp F (forts.)

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

Grupp G

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp G (forts.)

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

Grupp H

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp H (forts.)

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

Grupp I

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

SSYK-kod Yrkesbenämning

Grupp J

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

Grupp K

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

Grupp L

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

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

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

Om författarna

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

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

Marie Trollvik har bred erfarenhet från 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.

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 lonelotsarna.se.

Tidigare utgivna rapporter av Lönelotsarna

- Strukturella löneskillnader 2019 – På hela arbetsmarknaden och i välfärdens bristyrken (september 2020) [Hämta rapport](#)
- 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](#)



lonelotsarna.se